



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

**Identidad docente y gestión educativa en una
institución educativa, San Clemente, Pisco, 2022.**

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

AUTORA:

Quincho Martínez, Luz Paola (orcid.org/0000-0002-5495-4200)

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-5495-4200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a mi esposo e hija quienes son mis principales motivaciones para salir adelante.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a la institución formadora de mis estudios y a los maestros que con sus orientaciones permitieron ampliar mis conocimientos.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV RESULTADOS	19
V DISCUSIÓN	26
VI CONCLUSIONES	33
VII RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla 1	Frecuencias y porcentajes de la variable Identidad Docente	22
Tabla 2	Frecuencias y porcentajes de las dimensiones la variable Identidad Docente	23
Tabla 3	Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión Educativa	24
Tabla 4	Frecuencias y porcentajes de las dimensiones la variable Gestión Educativa	25
Tabla 5	Correlación entre identidad docente y gestión educativa	26
Tabla 6	Correlación entre identidad docente y las dimensiones de gestión educativa	27

Resumen

La identidad docente y la gestión educativa, son variables que en el tiempo evolucionan y en estos últimos años a sufrido cambios significativos. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre las presentes variables, de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional y de diseño no experimental transeccional. Se obtuvo 54.3% en identidad docente y 60,0% en gestión educativa perteneciendo a, bos al nivel regular, las dimensiones de ambas variables se mantienen en el mismo nivel. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman para establecer la correlación obteniéndose una significancia de 0,000, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que indicó que hay relación entre las variables, esta relación es 0,678, lo que significó que es alta, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Palabras clave: identidad docente, gestión educativa, habilidades.

Abstract

Teacher identity and educational management are variables that evolve over time and have undergone significant changes in recent years. The objective of this research was to determine the relationship between these variables, quantitative approach, basic type, correlational level and non-experimental transactional design. 54.3% were obtained in teacher identity and 60.0% in educational management belonging to, bos at the regular level, the dimensions of both variables remain at the same level. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. Spearman's Rho statistician was used to establish the correlation, obtaining a significance of 0.000, being less than $\alpha = 0.05$, which indicated that there is a relationship between the variables, this relationship is 0.678, which meant that it is high, consequently , the null hypothesis is rejected and the alternate is accepted.

Keywords: teachin5g identity, educational management, skills.

I. INTRODUCCIÓN

En el plano internacional la primera variable de estudio indica que es la anexión de características propias, que delimitadas por un objetivo pedagógico y académico responden a la identificación con otros grupos profesionales. Según Muñoz & Arvayo (2018) definieron que en el contexto profesional la importancia de la identidad docente reside en el dominio complejo de la colección de tareas profesionales, que el docente logra alcanzar para una calidad educativa.

Así mismo, Olave (2020) nos indica que es la identidad profesional relevante del educador, que va modificándose en el transcurso del tiempo, afirmando que se relacionan con su entorno cultural y las personas que lo rodean. (Vaillant, 2020) destaca la importancia de identificar los factores que generan satisfacción e insatisfacción, en tanto descriptores clave de la identidad de maestros y profesores. (Pereira, 2022) Se trata de la formación del ser humano en su constante evolución.

Por otro lado, Carrasco (2019) detectó dificultades de poca identidad en los docentes, debido a que no se a trabajado en este aspecto, además la idea que tiene la sociedad sobre la actividad docente a restado importancia a la formación de los educadores en comparación de otras profesiones. Cortes et al, (2022) futuros educadores infantiles se sienten satisfechos con la profesión elegida, valoran su ejercicio profesional, y se sienten identificados y comprometidos con el rol docente.

(García, 2018) la identidad de los docentes es una tarea compleja, porque no es una realidad empírica objetiva, sino más bien a una construcción teórica elaborada a partir de diferentes dimensiones psicosociales.

En este escenario de pandemia donde la Covid-19 afectó directamente la educación, se puede observar dificultades en el desenvolvimiento de los maestros, por lo tanto la segunda variable, mostró falencias en la administración para la formación de los escolares. Según Villagómez (2019) la gestión educativa se ha visto afectada por diferentes factores, entre ellos tenemos la falta de manejo de herramientas tecnológicas, que es una dificultad que trae como consecuencia el progreso de las instituciones, la falta de supervisión y evaluación por parte de los directivos a los docentes, las inadecuadas decisiones tomadas, así como las

escasas capacitaciones y actualizaciones de los miembros de la institución afectan el desarrollo y progreso de los aprendizajes.

Así mismo, Chávez et al (2019) afirma que durante la pandemia se revelaron muchas dificultades que afectaron la gestión en la educación, puesto que se tuvo que reemplazar el salón de clases físico, por espacios digitales, desde los maestros, estudiantes y las mismas familias, demostrar muchas necesidades en el manejo de herramientas por parte de los maestros, sumado a esto las carencias económicas de los estudiantes que tenían acceso limitado a plataformas o herramientas informáticas, se puso en evidencia, estos aspectos así como también lo emocional en la comunidad educativa que afectaron gestión de muchos colegios.

En cuanto al contexto nacional sobre la variable identidad docente, Madueño (2020) indica que existe un gran número de dificultades desde la formación del educador, esta falencia se da en las instituciones de preparación docente, quienes priorizan solo la formación en materias, dejando de lado el fortalecer el aspecto personal, que permita un mejor desarrollo de la identidad para comprometerse en la tarea formativa y orientadora de los estudiantes.

Según Cabalin et. al, (2019) la dificultad para formar docentes con una buena identidad reside en que la sociedad ha demarcado esta carrera con poca valoración, lo cual conlleva a que los jóvenes busquen otras alternativas como carreras profesionales, a pesar que se ha buscado nuevas estrategias para la revaloración de la carrera, incurriendo en la aceptación de los estudiantes egresados.

Así mismo, Henckell (2021) ha encontrado dificultades en la práctica pedagógica, por lo regular relacionadas al desempeño docente, apreciándose problemas como la falta de identidad, por lo cual se ha buscado fortalecer la práctica de enseñanza usando diversas estrategias en búsqueda de la calidad educativa.

En cuanto a la segunda variable Vela (2022) concluye que existen dificultades que entrapa el desarrollo en la forma de dirigir una institución así como la toma de decisiones oportunas que favorezcan la educación, buscando nuevas formas de enseñanzas donde el espacios físicos adecuados y pertinentes

desarrolle los aprendizajes, haciendo uso de los recursos tecnológicos, los cuales se evidencian en la preparación del profesional para ejercicio de sus funciones.

Escribano (2017) menciona que es importante analizar la gestión educativa por estar ligada a la labor educativa, esta debe tener presente las exigencias de su sociedad. (Armas, 2020) la gestión educativa es una herramienta positiva e influyente en las instituciones educativas. (Oviedo, 2018) los diferentes componentes de la Gestión Educativa, asumiéndola como la prolongación de elementos que poseen una relación lógica.

Peña (2019) nos dice que la ausencia de una buena gestión educativa es producida porque los directivos no tiene ciertas capacidades, como son la observación de las cualidades, aptitudes, compromiso y talentos que puedan presentar sus docentes y que no permiten la eficiencia y eficacia de la actividad educativa. Beleño (2018) La gestión surge como algo natural dentro de los procesos de administración de dirección. Passailaigue (2019) afirma que la gestión educativa como un elemento distintivo de una institución de otra y esto también se aplica a las instituciones educativas.

Las dificultades que obstaculizan el crecimiento pedagógico de una institución del distrito de San Clemente en la ciudad de Pisco, es la falta de compromiso en algunos miembros de la comunidad debido a muchos factores notorios como lo son: la falta de adiestramiento en el manejo de herramientas digitales, en el mismo rubro esta la escasa capacitación para actualizar al personal docente. Dichas carencias no permiten asumir protagonismo a través del liderazgo para aportar en la gestión, estas falencias impiden el desarrollo y aplicación de una gestión idónea para una calidad educativa.

Ante estas dificultades algunos docentes afirman estar afectados desde el aspecto económico al sentir que su labor no es reconocida, menos remunerada, otros docentes aun muestran dificultades en la actualización y capacitación para la tarea educativa, el sin número de documentaciones burocráticas que obstaculizan fortalecer la identidad de los docentes para el ejercicio de una mejor gestión.

Teniendo en cuenta el contexto detallado se propone la interrogante a investigar ¿Qué relación existe entre identidad docente y gestión educativa en una

institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022?. Presentando a continuación los problemas específicos ¿Qué relación existe entre identidad docente y la gestión institucional, gestión administrativa y la gestión pedagógica en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022?

El aspecto teórico estudia la importancia de la identidad docente y gestión educativa en su amplio aspecto. Desde el abordaje conceptual se investiga las variables.

Desde lo práctico, se podrá delimitar acciones concretas que respondan a la realidad problemática y se podrá fortalecer aspectos relevantes de la identidad docente que incida en la gestión educativa.

Metodológicamente se seguirá procesos investigativos que responden al enfoque cuantitativo, adaptación de instrumentos para medir las variables de estudio y la contextualización a la muestra de estudio investigada.

Tenemos el siguiente objetivo general, determinar la relación entre identidad docente y gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022. También presenta los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre identidad docente y la gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022.

En la presente investigación se plantea la hipótesis general existe relación de las variables Identidad docente y gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022. Además se propone las siguientes hipótesis específicas Existe relación entre Identidad docente y gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica, en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco 2022.

II. MARCO TEÓRICO.

Pinto et al (2022) en Colombia trató sobre identidad docente, y práctica docente del alumnado del programa de educación, se usó el paradigma empírico-analítico, descriptivo, no experimental y de tipo transeccional con un diseño muestral probabilístico. usó cuestionario, los resultados dicen que hay actitud positiva hacia la profesión docente, concluyendo se sienten satisfechos y comprometidos con la profesión

Vásquez, et. al, (2022) El estudio analizó la relación entre motivación e identidad docente, La investigación fue cuantitativo, básico, descriptivo, correlacional y transversal. Utilizó el cuestionario para ambas variables, se usó el estadígrafo de Rho de Spearman, obteniendo una correlación alta, concluyendo que existe relación entre las variables.

Jara y Mayor (2019) El objetivo pretende analizar, los instrumentos en el diseño y validación de la identidad docente en profesores en el sector salud. La revalidación del contenido fue avalada por expertos y de constructo con Alfa de Cronbach y Análisis factorial. La metodología corresponde al tipo descriptivo cuantitativo, porque ello permite investigar aspectos inherentes a la sociedad, particulares. Los resultados se obtuvieron mediante el uso de un cuestionario con cuatro dimensiones: En principio la formación, seguida de reflexión del proceso. En tercer lugar, el ejercicio profesional, y en cuarto aspectos afectivos de la Identidad. Concluye que la herramienta manifiesta validez de contenido y constructo, cuyo propósito está relacionado con edificación de identidad docente.

Zavala (2018) estudio realizado en México que estudia la relación entre gestión educativa e innovación escolar, siendo una investigación, cuantitativa, no experimental, transeccional; se utilizaron cuestionarios con la escala de Likert, pasando por la confiabilidad de Cronbach; concluye que existe relación entre las variables.

Nieto (2021) estudio hecho en Panamá, quiso fortalecer la gestión educativa, de enfoque cuantitativo descriptivo, usó la encuesta con la escala de Likert, obteniendo que los agentes educativos usan estrategias inadecuadas y riesgosas

A nivel nacional se documenta las siguientes investigaciones:

Según Ayala (2019) Investiga el desempeño docente y respuesta académica en los en el área de matemática. El método empleado cuantitativo, básica, descriptivo correlacional. Se empleó la encuesta, y el cuestionario aplicado al desempeño docente. Los resultados muestran que: Se aprecia una correlación entre desempeño docente y las dimensiones siguientes: elaboración para los aprendizajes docentes; E-A de los estudiantes, ejecución de la gestión académica en la escuela articulada a la comunidad, y el progreso de la identidad docente, junto al rendimiento académico.

Zaga (2017) analiza la gestión administrativa y educativa en paralelo al desempeño docente. Estudio correlacional, muestra de 228 maestros. Se empleó como instrumentos los cuestionarios. Los resultados obtenidos llegan a la conclusión que existe el vínculo entre las variables de estudio

Celada y Rodríguez (2018) Señala que la investigación sobre Identidad y desempeño profesional, Tuvo diseño descriptivo – correlacional y como instrumentos cuestionarios de evaluación de las variables. Determinó que existe relación entre las variables

Vásquez (2022) Afirma que el punto de investigación es la relación entre motivación e identidad docente, en los centros escolares. En la investigación intervinieron 117 profesores de inicial, primaria y secundaria, dentro del marco de un análisis cuantitativo tipo elemental, característico, correlacional y transversal. Se utilizó el cuestionario para medir ambas variables. Los resultados estadísticos, arrojan de 0,767 y un p valor de 0,000 (< 0.05). En consecuencia, existe una correlación demostrativa entre las variables estudiadas, hay un vínculo. Esto traduce que, a mayor motivación docente, mayor identidad docente.

Marroquín (2019) Considera y describe la correlación entre identidad y práctica profesional laboral. Ésta comprende seis promociones de forma longitudinal. Asimismo, integra el proyecto de estudios 97 de la Licenciatura para la educación primaria. En el análisis se hizo mediante un estudio cuantitativo de corte interpretativo. Se hizo uso de la muestra no-aleatoria en el seguimiento de estudiantes. Igualmente se organiza por un recuento de periodicidades y palabras construyendo categorías de contenido e interpretación del análisis estadístico.

Además, se manejó la correlación de variables de identidad en la práctica docente, con evaluaciones de probabilidad significativa. Con la ayuda de estos datos se pudo demostrar que la profesión docente se halla ligada a una formación continua y constante, en la escuela normal.

Robinson et al (2018) nos dice que a partir del estudio Bruner en 1991 indaga las características del proceso en la integración de la identidad; es decir, la configuración docente, desde la incipiente preparación profesional de los profesores en proceso formativo, dado que, en un futuro el desempeño profesional exitoso se verá reflejado en la calidad educativa.

Jara y Mayor, (2019) Nos dice que el perfil de identidad profesional se incorpora a partir de la socialización, es decir, en la interacción. Desde sus relaciones con otros en el transcurso del tiempo se desarrollan identificaciones, representaciones que desarrollan lazos de identificación.

Corbella (2019) considera que los criterios profesionales se fortalecen en la práctica porque en los hechos están a prueba sus potencialidades, de esta manera la realidad contrastada con la teoría serán provechosas para su mejor profesionalismo, esto se hará a través de la reflexión.

Cantón y Tardif (2018) precisan la complejidad de la identidad docente, porque es un proceso que se da en forma subjetiva y se edifica y reforma en la práctica docente e interacción con otros.

Algunos autores enfatizan poner la mirada en el docente de educación inicial. Es menester el estudio de los componentes de la identidad docente. Algunas investigaciones dicen que la identidad se construye en el ejercicio de la labor educativa. Algunos señalan tipologías o personajes para referir momentos o dimensiones.

Aristizabal (2019) nos dice que la identidad profesional docente se asume como algo que va implícito en esa formación. últimamente este tema es minuciosamente analizado y se mantiene en constante cambio.

Beijard, (2018) La concepción se enlaza al vínculo entre la vida y experiencias personales y profesionales. Cobra importancia dado que se cree que la Identidad

Profesional Docente determina la forma en que enseñan los profesores, cómo se desarrollan, y se acercan profesionalmente a los cambios educativos

Anaya (2020). Estudia la forma como se conduce el profesional en las prácticas siendo el guía en su labor cotidiana. El objetivo consiste en describir la manera en que el docente asume su identidad profesional en sentido teórico interpretativo. Dicha identidad tiene impacto en el trabajo cotidiano docente, y se enlaza en diferentes momentos del quehacer académico. La teoría define a la identidad docente desde Theodor Adorn, para ligarlo a la percepción de poder de Michel Foucault, y traerlo a nuestros días a partir de Agnes Heller. Para abordarlo es menester una revisión teórica junto a una búsqueda epistémica. Se usa como unidad de análisis la identidad, entre los que se considera el discurso, poder, lenguaje y vida cotidiana. En la discusión se plantea elementos teóricos que sean los puntos de discusión y genere espacios para resignificar la práctica docente desde la reconstrucción de subjetividades.

Falcón & Arraiz (2020) Afirma que la educación precisa profesionales cualificados para adaptarse a los retos del momento. Asimismo, necesita personas comprometidas y motivadas, que encuentren sentido y realización en lo que hacen.

Marroquin (2019) Señala desde la concreción, la noción de identidad docente como un producto ordenando de destrezas materiales y simbólicas, provocadoras de la actualización en el ejercicio de la docencia sujetos a identidades sociales y culturales (individuales y colectivas).

Marín, et. al, (2019) nos dice que identidad docente procesos cambiantes que evoluciona y se reconstruye constantemente dentro de un contexto educativo. Adquieren y desarrollan métodos de construcción identitaria compleja; por lo cual la importancia de recuperar aquellos estudios que han contribuido al entendimiento de la identidad profesional.

Choque, (2019) menciona que la investigación referida a la identidad docente, generó una corriente en el razonamiento reflexivo, así como en el pensamiento crítico, e interactivo; el cual derivó en el estudio específico de teorías epistemológicas en la investigación científica, y su vínculo directo con la experticia en este tipo de ciencias. De esta forma, se estimula el modelo socio-crítico del resto

de ejemplos conocidos en investigación educativa superior. Consecuentemente, se llegó a la conclusión primordial, que pueden y deben tener un mayor grado de validez los aspectos subjetivos de la investigación social a partir de sustentos cuantitativos, que permitan en consecuencia, incurrir en un proceso dialógico relativo al dinamismo de la conducta social cambiante.

Venegas (2009) Define el proceso de la identidad profesional como la preocupación y la experiencia pedagógica. Fuentealba (2019) enfatiza que la identificación, identización y la identidad con el rol de la práctica es lo básico para la formación de profesionales de educación. Explica igualmente, los procesos reconcentrados ayudan a solucionar cuestiones problemáticas en la identidad docente.

Cham-Pavon (2018) nos dice que la relevancia de la identidad docente se genera durante el proceso de formación, y el quehacer educativo contribuye a tomar y desarrollar estrategias que contribuyen a su identidad.

Sloan (2016) indica que el concepto de identidad docente evoluciona de manera personal y colectiva que se tipifica como un fenómeno relacional. Por su parte el Ministerio de Educación (2018) indica que la identidad docente es la reflexión de la práctica personal, colectiva, trabajo colaborativo e interrelación con los demás.

Se aborda el tema de identidad con lo planteado por Hermans (2001) quien manifiesta que se puede reflexionar en base a la cimentación de la personalización docente, enfocado en la construcción narrativa que permite establecer posiciones y tipologías en relación a la práctica docente. En su teoría del yo dialógico afirma que la identificación profesional del docente, en función que envuelve diferentes experticias e historias que emergen de una teoría concebida como múltiple, identifica acciones propias de los docentes en diferentes contextos, emociones y valores que forman parte de nuestro yo personal. De la misma forma explica cómo es que los docentes van construyendo su propia identidad magisterial para poder transformarse en las practicas que han atesorado a lo largo de su vida, en relación con otros agentes y haciendo reflexión docente emergente.

Badia y Monereo (2013) indican tres aspectos que confluyen en la identidad docente los cuales están relacionados con los roles y funciones asociadas relacionados a la identidad, estrategias y procedimientos que deben garantizar el desarrollo de la actuación, emociones y sentimientos que deben actuar de forma coherente con la identidad referida.

Entre las características de la identidad docente se puede tomar en cuenta lo planteado por Beijaard, Meijer y Verloop (2004) y estructuran que es un proceso en evolución que permite interpretar las experiencias como un proceso longitudinal de vidas. Es un procedimiento que implica evolución del contexto y de la persona, e involucra actitudes y conocimientos que brindan percepciones de autoeficacia, compromiso, motivación y satisfacción laboral dentro de los componentes necesarios que los docentes deben desarrollar para ejercer su praxis de manera coherente.

Las dimensiones de la identidad docente propuestas para el presente estudio son desempeño docente, formación profesional y gestión docente. (Ministerio de Educación, 2014)

Martínez, et. al, (2018) La pertinencia de esta teoría educativa como sustento teórico brinda métodos procedimentales necesarios para abordar la temática del mejoramiento del desempeño docente, reconociendo así a la Educación Avanzada como referente teórico para el estudio y sistematización de nuevos conocimientos, habilidades, hábitos, sentimientos, actitudes, conducta y calidad de vida, transformando la producción de conocimientos.

Mohammadi (2021) nos dice que la evaluación del desempeño se ha identificado, en las últimas décadas, como una herramienta válida y confiable para medir múltiples aspectos de la enseñanza con miras a mejorar la calidad educativa. En este sentido, Blanco (2022) considera que la transición se vincula con las características del profesorado, en particular su formación y su desempeño docente, su consideración facilitará el diseño y la implementación del plan, y será el termómetro para medir si se cumplen los propósitos en el nuevo precepto educativo

Desde esta perspectiva, Cepeda (2022) nos dice que el desempeño docente responde a un plan de estudios, no implica sólo el reacomodo instrumental de modelos educativos, sino una transformación de fondo y consciente por parte de los sujetos involucrados.

Desempeño docente, comprende la reflexión sistemática sobre el desarrollo de competencias para lograr propósitos que impliquen la realización de actividades con calidad y que garantice el logro de aprendizajes de los estudiantes. Considera aspectos de manejo interdisciplinario en las actividades de desarrollo de las funciones docente que realiza.

Formación profesional, es la preparación sistemática de los educadores para acondicionar a las nuevas generaciones frente a los desafíos en la sociedad. Además, debe establecer características funcionales pensadas en función de los cambios sociales y demandas de aprendizaje que enriquezcan la gestión educativa. Asimismo, comprende la influencia del desarrollo de las competencias desarrolladas en su formación y sus funciones magisteriales. Cuadra et al (2018) nos dice que la formación profesional con un enfoque basado en competencias forma docentes con conocimiento académico presente en su formación y con pensamiento práctico.

En México, Valles, et. al, (2016) El gobierno federal mexicano define como objetivo medular la calidad educativa. Los resultados docentes frente a las pruebas normalizadas, aplicadas a alumnos como a los maestros, harán el diagnóstico y diseñará la capacitación adecuada para cada necesidad del profesor, haciendo una selección en el ejercicio docente.

Iglesias, et. al, (2018) nos dice que la innovación educativa curricular, posee un rol determinante los profesionales de la educación, entendiéndose por innovación los cambios positivos al en su práctica. Según refiere Fullan (2002), estima que cambios significa uso de materiales y recursos nuevos, así como actividades y agentes educativos que puedan contribuir para si fin.

La gestión docente, referida a la práctica pedagógica y participación en actividades institucionales mostrando responsabilidad profesional y demostrando compromiso en su función profesional. Considera la participación constante del docente en la

preparación y renovación de instrumentos de gestión que sirven para cumplir con las metas educativas. Páez (2019) nos dice que las funciones del docente son muy importantes y que deben mantenerse en continua mejora para responder a las demandas que exige la sociedad.

En relación a la variable gestión educativa se entiende como proceso integrado por un grupo de campos relacionados al área comunitaria, institucional, pedagógica y administrativa que involucran directamente al comité directivo quienes deben garantizar el desarrollo de un proceso transparente, democrático y formativo. De la misma forma es el conjunto de acciones organizadas y planificadas que involucran a todos los agentes educativos para poder concretizar los fines y objetivos educativos en bienestar de las metas académicas en el desarrollo de la calidad educativa institucional (Ministerio de Educación, 2019)

Pelegrin y Alonso (2018) lo indican como un procedimiento que permite atender de diversas maneras las necesidades suscitadas que se dan en el proceso de configuración de los planes educativos que brinden una asesoría pedagógica de manera individual para poder formar integralmente del desarrollo de competencias en los estudiantes.

Raffino (2020) indica en sus estudios sobre gestión educativa que es una disciplina que contiene un conjunto de estrategias, procesos, conocimientos, técnicas e instrumentos que permiten de manera sistemática y organizada abarcar acciones de desarrollo integral e institucional el avance en acciones que respondan a los documentos normativos y objetivos institucionales planteados.

De esta manera Arribasplata (2019) incide en el involucramiento de diferentes dimensiones para poder garantizar un adecuado manejo de la motivación magisterial, utilización de la tecnología, calidad del manejo de la información y manejo administrativo a través del desarrollo de los indicadores de comisión pedagógica.

La coordinación didáctica es la necesidad que se tiene en el campo de la administración educacional para manejar, controlar y proyectar a las instituciones educativas como unidades de gestión empresarial; para de esta manera, gerenciar

y direccionar acciones que permitan alcanzar la calidad de prestación y fidelización de los clientes.

Las dimensiones que se abordan en el presente estudio sobre gestión educativa son dimensión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. (Ministerio de educación, 2019)

La dimensión gestión institucional es considerada una parte formal y estructural que esta mediada por documentos normativos como el reglamento interno, manual de funciones, planes a diferentes plazos, proyectos institucionales y que abordan prácticas cotidianas donde se analiza el desarrollo de procesos educacionales enmarcados en las normas generales y específicas que rigen a la institución educativa. Acevedo et. al, (2017) nos dice que la gestión institucional funciona positivamente en el trabajo, toma de acuerdos y el monitoreo.

La dimensión gestión administrativa que se encuentra tipificada como el uso de recursos económicos, utilización de materiales y equipos, control de personal y verificación del cumplimiento en acciones mantenimiento de los locales educativos y del equipamiento. Contempla así mismo la elaboración de presupuestos, planes, comunicación constante con autoridades del entorno y garantizar la prevención de brindar el aporte y soporte económico para que los colaboradores institucionales puedan desarrollar las actividades, tomar decisiones y solucionar problemas de manera coherente para poder garantizar el adecuado clima organizacional de la institución educativa. Ancheli et. al, (2021) la define como un conjunto de actividades que tienen una función y que están a cargo del director.

La dimensión gestión pedagógica, comprendida como la labor pedagógica desarrollada en la elaboración de programas curriculares institucionales, uso de metodologías para el quehacer pedagógico, evaluación de aprendizajes, materiales educativas que permitan fortalecer las competencias, capacidades y habilidades del docente en gestión educacional, tutorial y de evaluación formativa. Asimismo, considera actividades propias de los gestores que establecen modelos didácticos, y canales de enseñanza para garantizar el cumplimiento de las teorías de la enseñanza que consignan valor agregado a los criterios formativos de evaluación, procesos de retroalimentación y manejo operativos de las competencias en las

cuales los estudiantes son evaluados. Gudiño et. al, (2021) dice que una correcta gestión pedagógica ayuda a cimentar los aprendizajes y al desarrollo de competencias.

En el mismo sentido la dimensión comunitaria define la relación que tiene la unidad pedagógica con el entorno y sus demandas en donde se incluye relaciones con los padres de familias, instituciones cercanas, aliados estratégicos que respondan a las necesidades que se cuenta en la comunidad aledaña. Se considera acciones culturales que deben preservar las características propias de las organizaciones que influyeran acciones organizativas que permitan afiatar vínculos y transformar a la institución educativa en un canal viviente de apoyo mancomunado en la zona que se encuentre.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente empleó una tipología elemental de investigación, que hizo uso de un análisis de estudio sin desenlaces pragmáticos inmediatistas. Este estudio se hizo con el propósito de acrecentar el conocimiento científico, y está ligado a la aplicación de un entorno disciplinario y académico que difiere de las características razonadas de las variables. (Pérez, 2018). Es de tipo básico por que tiene la intención de crear conocimiento y ahondar sobre una idea. (Bernal, 2010)

El nivel de la investigación corresponde al nivel correlacional, sobre esto Sánchez y Reyes (2015) subrayaron que pretende ver si existe vínculo entre las variables y no experimental, Hernández, et. al, (2014), sostienen que en estos casos las variables no son objeto de manipulación. También es de análisis transversal porque se ha recogido los datos de las variables en un momento exclusivo. Sánchez y Reyes (2015) señala que los resultados cuantificados solo se dan en el enfoque cuantitativo.

En el presente se hizo uso del método hipotético deductivo. Se formularon hipótesis sobre las anomalías observadas y mediante procesos lógicos y deductivos se han llegado a conclusiones (Hernández y Mendoza 2018)

3.2. Variable y operacionalización

Ministerio de Educación (2018) indica que la identidad docente es la reflexión de la práctica personal, colectiva, trabajo colaborativo e interrelación con los demás. También analiza los resultados de aprendizaje, responsabilidad en el desarrollo de acciones y manejo informativo para el desarrollo de políticas educativas adecuadas para el país. Distintas son las motivaciones de un profesional responsable por su catedra. Aquel profesor comprometido con su vocación vive aplicando métodos y técnicas a fin de lograr un objetivo de aprendizaje, y opta por los cambios de forma, fondo y enfoque, sumergiéndose en la aventura educativa. Dichas actitudes perfilan el ímpetu de quien vive para enseñar. (Moreno & Dominguez, 2014)

Desde la perspectiva funcional esta variable fue observada desde las dimensiones: desempeño docente, participación profesional, y gestión docente, empleando 06

indicadores, además de un total de 21 ítems, con las cuales se midió la variable mediante el instrumento del cuestionario de identidad docente.

La variable gestión educativa según, Pelegrin y Alonso (2018) Lo define como un procedimiento que permite atender de diversas maneras las necesidades suscitadas que se dan en el proceso de configuración de los planes educativos que brinden una asesoría pedagógica de manera individual para poder formar integralmente a estudiantes. La gestión educativa propone el liderazgo pedagógico desde la planificación y organización metodológica. Incluye el impulso y valoración de la calidad e innovación en la educación, Así como permite la modificación de contenidos cuya presencia puedan aportar con imaginación e ingenio en favor de los educandos. En la misma línea permite fortalecer la interrelación socio-psicológica con técnicas que arrojan resultados alentadores dentro de un escenario de excelencia académica. Del mismo modo, presenta un acercamiento entre planteamientos y objetivos de manera pragmática. (Mendocilla, 2022)

De manera funcional esta variable se analizó en tres dimensiones: gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica, más el agregado de 06 indicadores y además un total de 21 ítems.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

El concepto de Población hablando de manera estadística hace referencia al grupo de entes, o individuos o cosas a investigar que presentan un rasgo característico digno de estudiar. Esta población puede ser de distintos tipos de elementos muy variados, dependiendo de la motivación para la investigación que se quiera hacer. (Pineda et al 1994). Quezada (2010) nos dice que la población es el conjunto de individuos que tienen características comunes y son sujeto de estudio.

La muestra es de 70 docentes correspondientes a la institución educativa del distrito de San Clemente.

Se tomó como muestra a toda la población (docentes) que exhiben particularidades similares

3.4 Técnicas de instrumentos de recolección de datos

Arce (2019) Versa sobre las herramientas, métodos y técnicas específicas que se utilizan en la recolección de datos. Añade que está desarrollado en el marco de una investigación descriptiva. El estudio se encarga del acopio de datos a través del cuestionario diseñado con antelación, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información.

Atachahua (2017) Utilizó cuestionarios de evaluación de la identidad docente y la gestión educativa adaptada para cumplir con los propósitos de esta investigación.

Los cuestionarios que han sido empleados en esta investigación estuvieron bajo el juicio de 3 expertos que determinaron la congruencia de la redacción de cada uno de los ítems propuestos, señalaron y evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad establecidos en la matriz de operacionalización.

Validez es el proceso de estudiar el valor de las variables para poder comprobar las características propias que están tratando de medir, permitiendo entender el alcance que tiene a partir de apreciaciones realizadas. (Hernández y Mendoza, 2018)

Para obtener una estimación de la fiabilidad del instrumento, debemos comprender que es el grado de confianza que se tiene en el instrumento para su debida aplicación (Hernández y Mendoza 2018).

De igual manera se midió la confiabilidad de consistencia interna con los instrumentos estadísticos del Alpha de Cronbach tomando una prueba piloto a 10 docentes con tipologías similares al modelo. Se obtuvo como resultado que ambos cuestionarios son confiables, con un 0,924 en la variable identidad docente y 0,853 en la variable gestión educativa.

3.5. Procedimientos

El recojo de datos e información se hizo con las instancias jerárquicas de la institución educativa seleccionada, a fin de contar con la autorización respectiva. Conseguida la autorización se coordinó por teléfono con los encuestados para evaluar la posibilidad de sus horarios y disposición de los docentes.

3.6. Método de análisis de datos

El software SPSS 24 y el programa Excel que se emplearon para el análisis de datos provenientes de las encuestas se utilizó el análisis descriptivo por variables y sus dimensiones, luego el inferencial que permitió reconocer el grado de relación entre la variable y dimensiones, como lo plantean las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Ajustándose a las normas internacionales de redacción científica el presente, empleará las Normas APA Séptima Edición tomando en cuenta en la redacción el uso de citas directas e indirectas. Además de su carácter de singularidad: Se eludió la copia de información, con la aplicación Turnitin con la intención de reducir el promedio de similitudes con otras investigaciones. Consentimiento informado: Se informó a las autoridades de la institución educativa sobre el estudio y su importancia para mejorar el desempeño docente.

IV. RESULTADOS

A continuación, el análisis descriptivo

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de la variable Identidad Docente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	15	21,4
	Regular	38	54,3
	Malo	17	24,3
	Total	70	100,0

La tabla 1, nos demuestra que, el 54,3% de los encuestados se encuentran en el nivel regular, el 24,3% se encuentran en el nivel malo y el 21,3% en el nivel bueno. Por tanto, la variable analizada se encuentra en un nivel medio.

Tabla 2*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones la variable Identidad Docente*

Niveles	Desempeño Docente		Formación Profesional		Gestión Docente	
	f	%	f	%	f	%
	Bueno	6	6,3	15	21,4	9
Regular	67	69,8	38	54,3	41	58,6
Malo	23	24,0	17	24,3	20	28,6
Total	96	100,0	70	100,0	70	100,0

La tabla 2 indican que, en la dimensión desempeño docente se presenta el 69,8% se encuentra regular, el 24,0% es malo y el 6,3% es bueno. La dimensión formación profesional muestra que el 54,3% es regular, el 24,3% es malo y el 21,4% es bueno. La dimensión gestión docente muestra que el 58,6% se encuentra de manera regular, el 28,6% es malo y el 12,9% es bueno.

Tabla 3*Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión Educativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	13	18,6
	Regular	42	60,0
	Malo	15	21,4
	Total	70	100,0

La tabla 3, nos demuestra que, el 60,0% de los encuestados es regular, el 21,4% es malo y el 18,6% es bueno. Por tanto, la variable analizada se encuentra en un nivel medio.

Tabla 4*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones la variable Gestión Educativa*

Niveles	Gestión Institucional		Gestión Administrativa		Gestión Pedagógica	
	f	%	f	%	f	%
Bueno	18	25,7	10	14,3	11	15,7
Regular	38	54,3	44	62,9	37	52,9
Malo	14	20,0	16	22,9	22	31,4
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0

La tabla 4 indican que, en la dimensión gestión institucional se presenta el 54,3% es regular, el 25,7% es bueno y el 20,0% es malo. La dimensión gestión administrativa muestra que el 62,9% es regular, el 22,9% es malo y el 14,3% es bueno. La dimensión gestión pedagógica muestra que el 52,9% se encuentra en el nivel regular, el 31,4% es malo y el 15,7% en el nivel bueno.

Tabla 5*Correlación entre identidad docente y gestión educativa*

		Identidad Docente	Gestión Educativa
		1	,678**
Rho de Spearman	Identidad Docente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000
		N	70

H₁: Existe relación entre Identidad docente y gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022.

H₀: No existe relación entre Identidad docente y gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022.

En la tabla 5 se reconoce que la significancia es de 0,000, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre las variables, esta relación es 0,678, lo que significa que es alta, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla 6*Correlación entre identidad docente y las dimensiones de gestión educativa*

Prueba	Dimensiones	Gestión Educativa
		Coeficiente de correlación
	Gestión Administrativa	,866**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		70
		Coeficiente de correlación
Rho de Spearman	Gestión Institucional	,886**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		70
		Coeficiente de correlación
	Gestión Pedagógica	,840**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		70

H₁: Existe relación entre Identidad docente y las dimensiones de gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022.

H₀: No existe relación entre Identidad docente y las dimensiones de gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente – Pisco, 2022.

La tabla 6 nos demuestra que la dimensión gestión administrativa e identidad docente tienen un Sig. (bilateral) ,000 siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación, también nos muestra una correlación de Rho de Spearman de ,866; lo que indica que la relación es muy alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

La dimensión gestión institucional demuestra que tiene un Sig. (bilateral) ,000 siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación, también nos muestra una correlación de Spearman de ,886; entonces la relación es muy alta,

La dimensión gestión pedagógica demuestra que tiene un Sig. (bilateral) ,000 siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación, también nos muestra una correlación de Rho de Spearman de ,840; lo que indica que la relación es muy alta.

V. DISCUSIÓN

Los principales hallazgos que desprende esta investigación en la institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022 en el tema de Identidad Docente y la Gestión Educativa, tomaron como sustento lo planteado por Callealta et. al, (2019) cuando refiere la dificultad para formar docentes con identidad profesional. Desde luego por las distintas motivaciones entre las que figuran personales y sociales, han preferido orientarse a otra carrera; a pesar que en algunos contextos se han ensayado estrategias que revalúen la profesión, en la actualidad son pocos quienes opten por ser maestros. En consecuencia, comprobamos desde la perspectiva funcional que esta variable fue observada desde las dimensiones: desempeño docente, participación profesional, y gestión docente, empleando 06 indicadores. En el análisis descriptivo en la tabla 1 nos demuestra que, el 54,3% es regular, el 24,3% es malo y el 21,3% es bueno; Pinto (2022) nos dice que hay actitud positiva sobre la profesión docente y estos resultados no dicen lo mismo, sin embargo si existe relación entre sus variables. Es necesario señalar que los resultados estuvieron sustentados en datos provenientes de cuestionarios para la variable identidad docente, y de esta manera se midió el nivel de identificación de los docentes en tal competencia. Vasquez et. al, (2022) encuentra relación entre identidad docente y motivación, en el caso de la presente investigación la motivación sería un vehículo para superar el nivel regular de la variable; coincidiendo con la presente investigación en lo referente a la existencia de la correlación entre las variables. Se puede entender que la identidad docente encierra muchos aspectos, entre ellos la motivación.

El estado del arte investigativo y documental se ha empleado como herramienta para compilar y sistematizar información, especialmente el área educativa que es la que nos ocupa, Identidad docente y gestión educativa. Sin embargo, en la medida en que estos estudios se realizaron, arrojan resultados sobre las tendencias de investigación. Asimismo, su elaboración implica el desarrollo de una metodología estructural, es decir, hacer el análisis. De esta manera, genera una demanda de conocimiento y establece comparaciones con otros conocimientos paralelos a este, ofreciendo diferentes posibilidades de comprensión del problema tratado; porque ofrece más de una alternativa de estudio.

Desde el punto de vista perceptivo el estudio ha expuesto conceptos que contribuyen a comprender el vínculo cercano entre identidad docente y gestión educativa. En esta contexto es relevante mencionar que el desarrollo teórico confirmó las teorías y puesto en claro la relación de dependencia que poseen las variables tanto en el comportamiento organizacional como el personal consiguen exponer de manera ilustrativa los resultados de este estudio.

Cuando (García, 2018) habla sobre la identidad de los docentes y alude a que esa aspiración sea lo más pronto posible una realidad tangible, pone sobre la mesa que parte de la consolidación de esta meta para no solo del maestro como educador consciente, también tiene relevancia del ambiente psicosocial en el que se desarrolle el docente. Para que esta tarea compleja se cumpla hay que considerar la suma de factores influyentes en toda persona, si hay configuración y alineación de elementos, la realidad pasará de empírica a objetiva. Se hará una construcción básica teórica elaborada a partir de diferentes dimensiones del conocimiento.

En el caso de Martínez, et. al, (2018) Este autor va más allá y propone la aplicación de la teoría educativa como apoyo de métodos procedimentales necesarios. Dicha aplicación enfatiza en el cómo plantear la temática del mejoramiento del desempeño docente como una pregunta constante e invariable. La idea de emplear un marco teórico como referente para el análisis implica adoptar la sistematización de nuevos conocimientos. Es decir, mantener la puerta abierta hacia las habilidades blandas, las obtenidas y aquellas que se pueden aprender, como las rutinas, modos, administración y cualidades de vida para a su vez lograr transfigurar la producción de conocimientos.

La Tabla 2 de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Identidad Docente detalla que, en la dimensión desempeño docente la dimensión formación profesional y la dimensión gestión docente muestran un nivel regular.

Como observamos se halló correlaciones positivas y medias, en porcentajes significativos y uno menor en el nivel malo. Estos resultados han reflejado la percepción de los docentes sobre sus propios perfiles profesionales capacidades e identidad individual. Asimismo, se debe entender que la identidad docente no es ni representa un accesorio que se adquiere y adjudica como un artilugio cualquiera.

Esta variante la hereda la experiencia pedagógica y le da sentido cuando la práctica y los procesos van más allá de lo estrictamente reglamentario.

Parte de esa visión la comparte el autor Enrique Sologuren, et al (2022) quien teoriza afirmando que las aptitudes socioemocionales representan un componente importante en la preparación académica docente. Se requiere la estimación de factores externos, como lo es el ámbito u escenario de vida, de formación académica, de progreso profesional, y aquello relacionado consigo mismo, considerando los aspectos internos subjetivos e intrínsecos a su personalidad como individuo.

Por tanto, fue menester estudiar las propuestas de valor, perfiles, y comportamientos docentes ligados a estas competitividades en la construcción de sus identificaciones profesionales. Además, propone un enfoque articulado de la identidad del maestro de hoy y mañana, a través de la medida y equilibrio entre la identidad personal y profesional.

La propuesta de Marroquín (2019) en este sentido resulta portentosa porque añade la reflexión desde la formación profesional. Destaca la importancia del modelo porque integra dimensiones psicológicas y sociológicas. Agrega el análisis de la actividad educativa entre todos sus agentes. Tales esfuerzos se transforman en el impulso del cambio continuo o permanente que debe existir en la formación del docente. Coincide con la muestra del presente trabajo ya que es no aleatoria y coincide con que existe relación con sus variables

Como se ilustra en la tabla 3, sobre Gestión Educativa, nos demuestra que, el 60,0% de los encuestados se encuentran en el nivel regular, el 21,4% es malo y el 18,6% es bueno. Por tanto, la variable analizada se encuentra en un nivel regular.

La variable gestión educativa debemos de observarla según el (Ministerio de Educación, 2019) Considera la participación constante del docente en la preparación y renovación de instrumentos de gestión que sirven para cumplir compromisos pedagógicos. involucra todos los agentes educativos apuntado a concretizar los objetivos docentes. La variable Gestión Educativa está ligada con la Calidad de Formación Profesional. Pelegrin y Alonso (2018) conceptualiza la fluctuante como un procedimiento, que permite atender de diversas maneras las necesidades suscitadas que se dan en el proceso de configuración de los planes educativos, asegurándose que la oferta pedagógica contenga una asesoría

formativa de manera individual. Sobre este concepto se busca posibilitar la formación integral del desarrollo de competencias en los estudiantes.

Raffino (2020) en cambio fue más pragmático al definir la gestión educativa como un conjunto de estrategias sistematizadas, porque comprende la naturaleza y características desarrollando un compuesto de criterios capaces de identificar, describir y discernir los aprendizajes para transformarlos con la práctica en mejores rutinas futuras.

De esta segunda variable no menos importante y coyuntural para el progreso educativo como lo es Gestión Educativa. Escribano (2017) al respecto menciona que es importante el estudio de la gestión educativa porque está vinculada a la labor compleja educativa. Labor que conlleva básicamente la planeación y organización no solo de contenidos sino también debe ocuparse de la hoja de ruta a largo plazo pensando en cumplir las metas establecidas por los estándares de la educación internacional. Esta debe tener presente las exigencias de la sociedad y del estado que la patrocina.

Zavala (2018) como confirmando el principio teórico al que hace referencia Escribano arriba, realiza un estudio en México que estudia la relación entre gestión educativa e innovación escolar, porque ambas también caminan de la mano como un solo engranaje. Él ejecuta una investigación cuantitativa, no experimental, transeccional; empleando los cuestionarios con la escala de Likert, pasando por la confiabilidad de Cronbach; cuyo colofón revela el vínculo entre las variables. Zavala (2018) refuerza su importancia en las instancias administrativas y del sistema pedagógico considerando que con su concurso aporta cambios que pueden llegar a ser significativos. Este autor coincide con la presente investigación en el aspecto metodológico y en los resultados por encontrar relación entre sus variables. Una vez más la gestión educativa vista como lo general y la innovación pedagógica se convierte en parte importante de ella.

Para el análisis concienzudo de gestión educativa se desprenden cuatro dimensiones: institucional, administrativa, dimensión institucional, dimensión pedagógica, dimensión comunitaria. (Ministerio de educación, 2019) Sobre la primera dimensión institucional su función es normativa e institucional rigiendo el centro educativo. La dimensión administrativa ocupada en dirigir y cuidar los recursos económicos. La tercera dimensión pedagógica gobierna los destinos del

contenido académico. La cuarta dimensión comunitaria se encarga de lidiar con la unidad pedagógica y su entorno ejerciendo liderazgo.

Si nos detenemos a observar la cuarta tabla 4 indican que, en gestión institucional, gestión administrativa y gestión pedagógica muestran un nivel regular.

Estos resultados se halló asociación directa media, entre la identidad docente y la gestión educativa.

Beleño (2018) en cambio nos dice que la gestión educativa surge como algo natural dentro de los procesos de administración de dirección. Pero esta situación se registra cuando todos los operadores de la institución educativa trabajan en la misma línea de desarrollo. Solo en tales condiciones empujados por las necesidades y requerimientos curriculares se activa la gestión en la administración del plantel. La gestión optimiza todos los procesos en el ámbito educativo. De este modo, lo primero, es el análisis profundo situacional de la institución, después el diagnóstico y posteriormente la solución. Esta distribución global permite la visualización del problema en el centro de enseñanza empezando del concepto general y así lograr comprender en detalle cada caso en especial, de lo cual se puede concluir que es necesaria la gestión educativa para obtener resultados.

En la tabla 5 se reconoce que la significancia es de 0,000, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre las variables, esta relación es 0,678, lo que significa que es alta, en relación a Zavala (2018) que encuentra relación entre gestión educativa e innovación, podríamos decir que las primera se asocia fácilmente con las demás variables porque todas las mencionadas están estrechamente relacionadas a las gestión, porque de ahí debe partir el caminar para estas actividades; Nieto (2021) también describe las estrategias que se pueden usar en la gestión educativa mostrando que tiene que ver con dicha actividad. Se hace evidente que gestión educativa están estrechamente a muchos factores y en ese sentido coincide con la presente investigación en la existencia de la relación entre las variables.

El presente estudio manifiesta que es de suma importancia el compromiso de los docentes en formación de su identidad docente, porque en ellos recae la responsabilidad de las futuras generaciones de estudiantes. El profesor en proceso de identidad docente aún se siente como estudiante, por lo cual cuestiona constantemente el statu quo identitario, así como sus contextos de ejercicio. Los

docentes que construyen su identidad profesional son enormemente más numerosos y diversos en la variedad de subcategorías que los que perciben maestros en servicio, probablemente porque el ejercicio y experiencias acumuladas en la práctica concede a los maestros entendidos una mayor capacidad de investigación y autorregulación de sus aprendizajes.

Queda en evidencia que no basta con ser profesor poseer identidad docente, Hay una identidad, una pertenencia a la comunidad y a la institución educativa donde se desarrolla, junto a otros profesionales que si tienen identidad docente, y se caracterizan por el esfuerzo sumado al conjunto de conocimientos específicos.

Pero nada de esto sería posible sin una buena gestión educativa, por lo cual Zaga (2017) analiza la gestión administrativa y educativa en paralelo al desempeño docente. Este ha sido el debate en Sudamérica y el problema la construcción de estrategias eficientes para la gestión educativa. Hasta nuestros días sigue siendo un reto alcanzar el nivel de calidad en la educación aspirado.

Así mismo, la UNESCO propone en sus criterios de formación docente actuales, recomienda la implementación de estrategias y nuevas habilidades que promuevan e impulsen la creatividad, y la mejora constante de la gestión educativa; por ende, el progreso de calidad en la educación, apuntando al cambio correcto para la anhelada evolución educativa.

En este sentido, presentar experiencias exitosas con el apoyo del gestor educativo como proyectos de renovación pedagógica constante favorece en el marco del Proyecto Educativo Institucional. Es menester traer a colación la normativa de coordinar y socializar con todo el colectivo institucional para ser reconocidas como principio educativo.

Luego de realizar el análisis de discusión de resultados y cuestionarios, después de haber contrastado las teorías de los mentores de la educación, también es un requerimiento subrayar el ejercicio del liderazgo humanista y transformador, como punto de apoyo fundamental para el desarrollo. Entonces la escuela, docentes, líderes de la comunidad y gestores educativos están involucrados de una manera asertiva y empática.

Si se persigue una motivación que conlleve a la satisfacción de intereses personales y organizacionales en los docentes, es imperativa la capacitación docente continua y consecutiva. Como bien sabemos, las falencias pedagógicas

identificadas en el diagnóstico del PEI aún no es perfecta para la práctica académica y el rendimiento estudiantil con calidad educativa.

A través del discurrir del tiempo y de los hallazgos ejecutados por los estudiosos de la identidad docente y gestión educativa, se descubre que todos los profesionales de la educación que están en búsqueda de enriquecer sus perfiles profesionales y convertirse en verdaderos maestros con fe y devoción por el trabajo que desempeñan en función de los alumnos y la sociedad en pleno, sacamos en claro que es muy difícil hallar una verdadera confluencia entre los factores cuyas capacidades intrínsecas pueden conducirle al éxito pedagógico son pocos. La gestión es el todo, porque articula procesos teóricos y prácticos para favorecer el mejoramiento continuo de la calidad. Asimismo el desarrollo de dichas metas incluyendo la equidad y pertinencia de la educación depende del trabajo en conjunto y no individualizado. Como se sabe la administración es una parte del todo, y en parte tiene que ver con el manejo de estrategias y técnicas a corde a la oferta internacional. Por lo que se infiere que para contar con el éxito de las variables que ahora nos ocupó es indispensable mirar hacia una misma dirección y enrumbar esfuerzos para que el propósito funcione. Es menester desarrollar un buen esquema de gestión que sea funcional y accesible a las mayorías, es decir, la buena administración que se erige como el eje fundamental para la buena gestión. La administración se convierte en un soporte de apoyo constante que responde a las necesidades de la gestión educativa.

Si la comunidad educativa nacional ha intentado generar un proyecto aceptable de lo que se entiende por calidad educativa, la suma de los elementos hará la diferencia. En consecuencia, tales demandas pedagógicas implican procesos cognitivos, desde la consideración de aspectos como las interrelaciones personales, el liderazgo, manejo de conocimientos, uso apropiado de los procedimientos pedagógicos, dominio de aspectos legales, económicos, tecnológicos, quienes modelan el clima laboral y las complejidad de relaciones humanas.

VI. CONCLUSIONES

Después del análisis hecho en la discusión y teniendo como referencia los objetivos se llega a las siguientes conclusiones:

Primero

Se identificó que existe relación entre identidad docente y gestión educativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022; como lo demuestra la tabla 6, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,678; es decir, el nivel es alto entre las variables estudiadas.

Segundo

Se identificó que existe relación entre identidad docente y gestión administrativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022; como lo demuestra la tabla 7, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,866; es decir, el nivel es muy alto entre la variable y dimensión estudiadas.

Tercero

Se identificó que existe relación entre identidad docente y gestión institucional en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022; como lo demuestra la tabla 7, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,886; es decir, el nivel es muy alto entre la variable y dimensión estudiadas.

Cuarto

Se identificó que existe relación entre identidad docente y gestión administrativa en una institución educativa del distrito de San Clemente, Pisco, 2022; como lo demuestra la tabla 7, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,840; es decir, el nivel es muy alto entre la variable y dimensión estudiadas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Sensibilizar a los directivos para que su función sea cumplida a cabalidad fijándose la meta-enseñanza como guía en su quehacer cotidiano para que cuando deba ejercer la dirección de una institución lo haga de forma eficiente y eficaz.

Segunda

Sensibilizar a los directivos en la gestión institucional, que tiene que ver con condiciones y normativas laborales que regulan la administración del plantel a través de técnicas, métodos, actividades y recursos humanos para el bien común que de pie a un mejor clima laboral acorde con las expectativas de la institución educativa.

Tercera

Sensibilizar a directivos en gestión administrativa que tiene que ver con procedimientos vinculados a la articulación de la información tanto de los alumnos, recursos, coordinación y articulación de los mecanismos formales de la institución educativa.

Cuarta

Sensibilizar a los directivos en gestión pedagógica que está íntimamente relacionada a los procesos de enseñanza y aprendizaje y a la generación curricular con un enfoque crítico

Referencias

- Acevedo, A., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en Educación*(46), 53-95.
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-45652017000100053>
- Anaya, E. (2020). Sobre el poder y la identidad docente. *Rvista Inventio*, 38(38).
doi:<https://doi.org/10.30973/inventio/2020.16.38/2>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1).
- Aristizabal, A. (2019). Fortalecimiento de la identidad profesional docente en el ámbito personal del profesor. *Revistas Pedagógicas*. doi:
<https://doi.org/10.17227/ted.num46-10547>
- Armas, M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Ayala, P. (18 de Febrero de 2019). Desempeño docente y el rendimiento académico en el área de matemática en los estudiantes de educación secundaria de la Institución Educativa Pública San Martín de Porras - Carhuaz – Ancash - 2019. *Renati Registro Nacional de Trabajos de Investigación*. Obtenido de
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3128472>
- Beijaard, D. (17 de Noviembre de 2018). Teacher learning as identity learning: models, practices, and topics. *Teachers a Teaching Review Issue*, 25.
doi:<https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1542871>
- Beleño, N., Molina, G., Tafur, J., & Aponte, L. (2018). Calidad educativa y gestión escolar. *Centro de investigación y proyectos (CINPRO)*. Obtenido de
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3187/CALIDAD%20E>

DUCATIVA%20Y%20GESTION%20ESCOLAR.pdf?sequence=2&isAllowed
=y

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Perason Educación.

Blanco, M. (2022). Transición a un nuevo plan ¿ Qué opinan los estudiantes del desempeño docente? *Revista RDIP*. Obtenido de <https://cuved.unam.mx/rdipycs/wp-content/uploads/2022/05/RCA11-Transici%C3%B3n-a-un-nuevo-plan.pdf>

Callealta, L., Donoso, M., & Camuñas, N. (2019). Identidad profesional docente: la influencia de las competencias y la formación inicial de los aspirantes a profesores de Educación Secundaria. *Estilos de aprendizaje*, 13(25). doi:<https://doi.org/10.55777/rea.v13i25.1880>

Cantón, I., & Tardif, M. (2018). *Identidad profesional docente*. Madrid España: Nacea Ediciones. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6715964>

Carrasco, C., Luzón, A., & Lopez, V. (2019). Educational identity and policies of accountability: the case of Chile. *scielo Analytics*, 19(2). doi:[dx.doi.org/10.4067/S0718-07052019000200121](https://doi.org/10.4067/S0718-07052019000200121)

Cepeda, M. (2022). ¿Qué opinan los estudiantes del desempeño docente? *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 8(1). Obtenido de [file:///C:/Users/Asus/Downloads/425-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2945-1-10-20220430%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/425-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2945-1-10-20220430%20(1).pdf)

Cham-Pavon, M., Romero, & Escalante, A. (2018). Contribución de las prácticas profesionales en la formación de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Autónoma de Yucatán (México). *Universidad de Yucatan*. doi:[10.4067/S0718-500620180001000531](https://doi.org/10.4067/S0718-500620180001000531),

Choque, R. (2019). Epistemología e Identidad Científica. *Dictamen*, 1(1). doi:<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.24.5464>

Corbella, M. (2019). El vínculo universidad-empresa en las prácticas curriculares. *Contextos Educativos*. doi:[http://dx.doi.org/10.18172/con.3742](https://doi.org/10.18172/con.3742)

- Cortes, O., Santos, Y., & Pinto, A. (2022). Análisis perceptual de la identidad profesional docente en estudiantes de Educación Infantil. *Revista Eug Universidad de Granada*, 26(1), 22-26. doi: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i1.9670>
- Cuadra, D., Castro, P., & Julia, M. (2018). Tres Saberes en la Formación Profesional por Competencias: Integración de Teorías Subjetivas, Profesionales y Científicas. *Formación Universitaria*, 11(5), 19-30. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000500019>
- Falcón, C., & Arraiz, A. (2020). Construcción de identidad profesional docente durante la formación inicial como maestros. *Revista Complutense de Educación*, 31(3). doi: <https://doi.org/10.5209/rced.63374>
- Fuentealba, A. (2019). Teaching professional identity, reflection and pedagogical practice: key considerations for teacher training. *Scielo.Chile*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292019000100115
- Fuentes, R., Arzola, D., & Gonzales, A. (4 de Mayo de 2020). La identidad profesional docente, un acercamiento a su estudio. *IE Revista de investigación Educativa de la Rediech*, 11, 1-20. doi: <https://doi.org/10.33010/ierierediech.v11i0.727>
- Gajardo, J. (2019). Analizando la visión de aprendizaje presente en el establecimiento desde un enfoque de Aprendizaje Profundo. *Revista líderes Educativos*. Obtenido de https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2019/09/NT6_L1_JG_ANALIZANDO-LA-VISION-DE-APRENDIZAJE-PRESENTE-EN-EL-ESTABLECIMIENTO-DESDE-UN-ENFOQUE-DE-APRENDIZAJE-PROFUNDO_06-09-19.pdf
- Gajardo, K. (2019). Estado del arte sobre identidad docente: Investigación de experiencias de profesores en formación y en ejercicio. *Revista Scielo*. doi:https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.217.
- García, S. (2018). Resena de Identidad Profesional Docente. *Revista de Universidad de Murcia*. Obtenido de

https://www.researchgate.net/profile/Sheila-Garcia-Martin/publication/331230504_Resena_de_Identidad_profesional_docente/links/5c6d4d984585156b570ba9a0/Resena-de-Identidad-profesional-docente.pdf

Gudiño, A., Acuña, R., & Terán, V. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(2). doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>

Jara, c., & Mayor, C. (2019). Explorar la Construcción de la Identidad Docente en Profesionales de la Salud: Diseño y Validación del Instrumento. *Formación Universitaria*, 12(1). Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v12n1/0718-5006-formuniv-12-01-00013.pdf>

Jaramillo, C., Benoit, C., & Castro, R. (2020). Identidad profesional de estudiantes de la Facultad de Educación en la Universidad Católica de la Santísima Concepción. *Revista Educación, Costa Rica*, 44(1). doi: <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i1.37678>

Laspina, A. (2017). La Identidad Profesional Docente: Un estudio desde las representaciones de los estudiantes del Profesorado de Primaria. *Unicen, edu.ar*. Obtenido de <https://www.ridaa.unicen.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/1819/Tesis%20Laspina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lores, B., Sanchez, P., & García, M. (2020). La formación de la competencia digital en los docentes. *Profesorado. Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 23(4), 234-260. doi: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i4.11720>

Marroquin, M. (2019). Análisis de las relaciones conceptuales de la. *Sinergias Educativas*, 4(2). doi:l: <https://doi.org/10.31876/se.v4i2.42>

Marroquin, M. (2019). ANALISIS RELACIONAL CONCEPTO DE IDENTIDAD Y PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE. CASOS DE ESTUDIO BENM

CDMX. *Revista Electrónica, Sinergias Educativas*, 1(1).
doi::10.31876/s.e.v4i1.34

Martinez, D., Castro, P., Oyanadel, C., & Gonzales, I. (2021). Identidad profesional docente en la formación universitaria: una revisión sistemática de estudios cualitativos. *Scielo Analytic*, 14(4).
doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400079

Mohammadi, a. (2021). TRANSICIÓN CURRICULAR. *revista RDIPyCS*. Obtenido de <https://cuved.unam.mx/rdipycs/wp-content/uploads/2022/05/RCA11-Transici%C3%B3n-a-un-nuevo-plan.pdf>

Muñoz, F., & Arvayo, K. (Noviembre de 2018). IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE: ¿QUÉ? *European Scientific Journal*, 11(32). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/236412604.pdf>

Nieto, Y. (2021). Propuesta estratégica de gestión educativa para fortalecer los procesos pedagógicos de las madres comunitarias en el centro zonal Pitalito y Garzón. *Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. Para obtener el grado de Maestría*. Obtenido de <https://dspace2-umecit.metabuscar.org/handle/001/3597>

Núñez, M. (2021). Factores que influyen en la conformación de la identidad. *Revista Cuaderno de Pedagogía Universitario*, 18(36), 27-41. Obtenido de <file:///C:/Users/Asus/Downloads/Dialnet-FactoresQueInfluyenEnLaConformacionDeLaIdentidadPr-8078194.pdf>

Olave, J. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innovación de Educación*, 2(3). doi:
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.03.001>

Olave, S. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innova Educación*, 2(3). doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.03.001>

Ortega, C., & Fuentealba, A. (Enero de 2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Scielo Analytic*, 58(1).
doi:http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780

- Oviedo, L. (2018). Estudios sobre Gestión Educativa. Conceptos y Experiencias. *Grin Investigar y publicar*. Obtenido de <https://www.grin.com/document/437142>
- Passailaigue, R., Leon, G., & Villagomez, P. (2019). Generación de valor en la gestión educativa. Tendencias y estado actual en la REDEI. *Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n09/19400902.html>
- Pereira, A. (2022). Una mirada de la identidad del docente sobre la base de la práctica y el saber pedagógico en la disociación entre teoría y práctica . *Revista Latinoamericana de Difusión Científica* , 4(6). doi: <https://doi.org/10.38186/difcie.46.09>
- Pinto, A., Cortes, O., & Santos, Y. (2022). Análisis perceptual de la identidad profesional docente en estudiantes de Educación Infantil. *Revista de la Universidad de Granada*, 26(1). doi: <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i1.9670>
- Quesada, L. (2010). *Metodología de la investigación. Estadística aplicada a la investigación*. Lima: Editorial Macro E.I.R.L.
- Robinson, M., Tejada, S., & Blanch, S. (2018). Cómo construyen su identidad las educadoras de párvulos principiantes? Una mirada desde diferentes realidades educativas. *European Journal of Teacher Education* , 57(3). doi:doi: 10.4151/07189729
- Sologuren, E., Echard, B., Peligroso, L., Grez, F., Beltran, M., & M, V. (2022). Competencias socioemocionales en la identidad profesional de los profesores en formación. *Repositorio Institucional UDD*. Obtenido de <https://repositorio.udd.cl/handle/11447/6188>
- Vaillant, D. (2020). La identidad docente La importancia. *Frontera*. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34859958/IdenDocFRONTERA2008-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1659298326&Signature=BKswSPEoA-mEONHdUN~4H1A6oueNKvwVjkF31c-qbdljtZh41loOZBq2xE-9yaT98IONtwDbIRjMcD2Tz~5f7CYjSLgXps47c4-bx8yTG-OTzkBDoy5VGk9uPiKo8-Gb5FQF108>

- Vasquez, S., Alarcón, M., Vasquez, A., Vasquez Villanueva, C., Vasquez, L., & Del Aguila, M. (2022). Motivación e identidad de los docentes, en una asociación educativa del oriente peruano. *Apuntes Universitarios*, 12(3). doi: <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1136>
- Vásquez, S., Alarcón, M., Vásquez, S., Vásquez, C., Vásquez, L., & Gonzáles, M. (2021). Motivación e identidad de los docentes, en una asociación educativa del oriente peruano. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 12(3), 367-380. doi:<https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1136>
- Venegas, C. (2009). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Revista Scielo CL*. doi:<http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>
- Zavala, P. (2018). Gestión escolar e innovación educativa en Instituciones de Educación básica. *Tecnológico de Monterrey. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración de Instituciones Educativas con enfoque en Educación Básica*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/630012/Tesis%20Patricia%20Zavala%20Corona.pdf?sequence=1>

ANEXO

Matriz de operacionalización de la variable Identidad Docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Desempeño docente	Recursos cognitivos	1-7	Escala Ordinal de tipo Likert (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	1) Bueno (56-67) (2) Regular (68-79) (3) Malo (80-91)
	Recursos materiales			
Formación profesional	La institución	8-14		
	La comunidad			
La gestión docente	Enseñanza	15-21		
	Aprendizaje			

Matriz de operacionalización de la variable Gestión Educativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Gestión Institucional	Desarrollo personal	1-7	Escala Ordinal de tipo Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	(1) Bueno (49-64) (2) Regular (65-80) (3) Malo (81-98)
	Desarrollo profesional			
Gestión Administrativa	Compromiso laboral	8-14		
	Identificación con los valores			
Gestión Pedagógica	actividades laborales	15-21		
	el apoyo y orientación de las tareas			

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Identidad Docente	Distintas son las motivaciones de un profesional responsable por su catedra. Aquel profesor comprometido con su vocación vive aplicando métodos y técnicas a fin de lograr un objetivo de aprendizaje, y opta por los cambios de forma, fondo y enfoque, sumergiéndose en la aventura educativa. Dichas actitudes perfilan el ímpetu de quien vive para enseñar. (Moreno & Dominguez, 2014)	La identidad docente presenta 3 dimensiones, 6 indicadores y 21 items, para el proceso de la información se usó el programa SPSS.	Desempeño Docente	Recursos cognitivos	1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo
				Recursos materiales	
			Formación Profesional	La institución	
				La comunidad	
			Gestión docente	Enseñanza	
				Aprendizaje	
Gestión Educativa	La gestión educativa propone el liderazgo pedagógico desde la planificación y organización metodológica. Incluye el impulso y valoración de la calidad e innovación en la educación, Así como	La gestión educativa presenta 3 dimensiones, 6 indicadores y 21 items, para el proceso de la información se usó el programa SPSS.	Gestión Institucional	Desarrollo personal	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Desarrollo profesional	

	<p>permite la modificación de contenidos cuya presencia puedan aportar con imaginación e ingenio en favor de los educandos. En la misma línea permite fortalecer la interrelación socio-psicológica con técnicas que arrojan resultados alentadores dentro de un escenario de excelencia académica. (Mendocilla, 2022)</p>		Gestión administrativa	Compromiso laboral	
				Identificación con los valores	
			Gestión Pedagógica	actividades laborales	
				el apoyo y orientación de las tareas	

CUESTIONARIO DE IDENTIDAD DOCENTE

Estimado maestro:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su punto de vista respecto a la identidad docente, esta pesquisa posee el carácter de anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con la serie del caso teniendo en cuenta sus propias experiencias.

Agradezco anticipadamente su colaboración

Indicaciones: observa el recuadro en donde se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá de responder marcando con una (X), la respuesta con la que usted está de acuerdo.

- a) Muy en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Indiferente
- d) De acuerdo
- e) Muy de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Desempeño docente					
1.	Comparto mi experiencia profesional en función del progreso institucional.					
2.	Aporto mi dominio de áreas interdisciplinaria fomentando el avance de las actividades de aprendizajes con los educandos.					
3.	Hay una correlación entre mi formación profesional y la práctica docente adquirida que desempeño.					
4.	Organizo y ordeno el empleo de materiales y elementos educativos en las diligencias de aprendizaje.					
5.	Propongo casos relevantes cuya casuística genere el interés de los estudiantes					
6.	Manejó tácticas sistemáticas que contribuyan al requerimiento de los estudiantes.					
7.	Planteo métodos de valoración pedagógica y de feedback positiva entre los alumnos					

Dimensión 2: Formación profesional						
8.	Mi preparación profesional me permite entender y apreciar la realidad institucional donde laboró con conocimiento de causa.					
9.	Es apropiado el empleo de la malla curricular aprendida en mi formación profesional, porque aplica a las necesidades del sistema educativo actual.					
10.	Se obtiene el soporte pedagógico (adiestramiento y actualización permanente) con el fin de asegurar una educación de calidad.					
11.	Se apuesta por la innovación pedagógica apuntando al logro de competencias las cuales auspicien la mejora integral de los aprendizajes					
12.	Aplicó los métodos y paradigmas educativos aprendidos en post del progreso de la labor profesional.					
13.	Mi preparación profesional me concede evaluar a los estudiantes bajo el principio de la ética.					
14.	La preparación y cultura profesional están acorde a los cambios sociales de estos últimos años.					
Dimensión 3: Participación en la gestión docente						
15.	Interviene y comparte en la producción de instrumentos pedagógicos de gestión (P.E.I, P.C.I.E, R.I.)					
16.	Promociono y planifico la actividades y desempeño institucional apuntando al logro integral de los aprendizajes.					
17.	Apoyo la investigación como recurso para obtener nuevos saberes.					
18.	De manera simple y clara manejo la información					
19.	Manifiesto mi idoneidad en la toma de decisiones					
20.	Identifico el código de información de la institución educativa					
21.	Los logros en el aprendizaje se deben al trabajo grupal o de conjunto con el ánimo de sumar en la calidad					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado maestro:

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer su punto de vista respecto a la gestión educativa, estos datos son íntegramente anónimos, por lo que le solicito responda todas las preguntas con la serie del caso teniendo en cuenta sus propias experiencias.

Agradezco anticipadamente su colaboración

Indicaciones: observa el recuadro en donde se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá de responder marcando con una (X), la respuesta con la que usted está de acuerdo.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Gestión institucional					
1.	Las autoridades del plantel gestionan el empleo de las horas pedagógicas					
2.	El director para el éxito de su gestión invita y comparte el proceso pedagógico con los profesores de forma activa.					
3.	El despacho directivo promueve la participación docente en la producción del cuadro de actividades, y proyectos determinados, según requerimiento dentro de los plazos estipulados.					
4.	La Institución Educativa revisa y renueva el reglamento interno					
5.	Constantemente se mantiene la elaboración de procedimientos institucionales a fin de alcanzar objetivos fundamentales.					
6.	Dentro de las labores estratégicas muestra efectividad el grupo dirigente					
7.	Se muestra discernimiento y sensatez en el ejercicio profesional, el cual sirve de aval en el trabajo magisterial de calidad.					
	Dimensión 2: Gestión administrativa					
8.	Se gestiona adecuadamente la repartición de capitales económicos en (higiene, alimentación, artículos de oficina) respondiendo a la solicitud					

	primaria de los estudiantes.					
9.	Recursos y materiales son destinados a la plana docente con la intención que aporte a la función que realizan de forma estructurada.					
10.	Se estimula el ingenio y potencial humano mediante la asignación de comisiones, apuntando al mejoramiento institucional					
11.	La institución Educativa por la salud del clima laboral ejecuta un análisis sistemático invitando al personal a la reflexión.					
12.	Las autoridades se encargan por el desempeño y obediencia del reglamento interno a fin de tomar decisiones correctas.					
13.	Se implementa el uso de materiales educativos y textos con el objetivo de enriquecer el aprendizaje.					
14.	Periódicamente se revisa y renueva rutinas y sistemáticas de trabajo en la planificación de actividades.					
	Dimensión 3: Gestión pedagógica					
15.	Fundamental el empleo de elementos didácticos en beneficio de la enseñanza – Aprendizaje					
16.	Se incorporó entre las estrategias de enseñanza métodos acordes al tipo de educandos de la Institución Educativa					
17.	Por lo general se recurre a las teorías contemporáneas de aprendizaje con el fin de elaborar incrementar los resultados académicos					
18.	Apuntando a la formación integral de los alumnos, confecciono y usos materiales pedagógicos en mi práctica diaria.					
19.	Hago uso de la retroalimentación como método de reforzamiento académico.					
20.	Proyectó como recurso el uso de la tecnología en conjunto a los elementos didácticos para lograr una mejor experiencia de aprendizaje.					
21.	El acercamiento social institucional traduce el estado social en que se encuentra, esto conocimiento profundo sirve para el mejoramiento del proceso educativo.					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Identidad Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño Docente							
1	Comparto mi experiencia profesional en función del progreso institucional.	X		X		X		
2	Aporto mi dominio de áreas interdisciplinaria fomentando el avance de las actividades de aprendizajes con los educandos.	X		X		X		
3	Hay una correlación entre mi formación profesional y la práctica docente adquirida que desempeño.	X		X		X		
4	Organizo y ordeno el empleo de materiales y elementos educativos en las diligencias de aprendizaje.	X		X		X		
5	Propongo casos relevantes cuya casuística genere el interés de los estudiantes	X		X		X		
6	Manejó tácticas sistemáticas que contribuyan al requerimiento de los estudiantes.	X		X		X		
7	Planteo métodos de valoración pedagógica y de feedback positiva entre los alumnos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Formación Profesional							
8	Mi preparación profesional me permite entender y apreciar la realidad institucional donde laboró con conocimiento de causa.	X		X		X		
9	Es apropiado el empleo de la malla curricular aprendida en mi formación profesional, porque aplica a las necesidades del sistema educativo actual.	X		X		X		

10	Se obtiene el soporte pedagógico (adiestramiento y actualización permanente) con el fin de asegurar una educación de calidad.	X		X		X		
11	Se apuesta por la innovación pedagógica apuntando al logro de competencias las cuales auspicien la mejora integral de los aprendizajes	X		X		X		
12	Aplicó los métodos y paradigmas educativos aprendidos en post del progreso de la labor profesional.	X		X		X		
13	Mi preparación profesional me concede evaluar a los estudiantes bajo el principio de la ética.	X		X		X		
14	La preparación y cultura profesional están acorde a los cambios sociales de estos últimos años.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Institucional								
15	Interviene y comparte en la producción de instrumentos pedagógicos de gestión (P.E.I, P.C.I.E, R.I.)	X		X		X		
16	Promociono y planifico la actividades y desempeño institucional apuntando al logro integral de los aprendizajes.	X		X		X		
17	Apoyo la investigación como recurso para obtener nuevos saberes.	X		X		X		
18	De manera simple y clara manejo la información	X		X		X		
19	Manifiesto mi idoneidad en la toma de decisiones	X		X		X		
20	Identifico el código de información de la institución educativa	X		X		X		
21	Los logros en el aprendizaje se deben al trabajo grupal o de conjunto con el ánimo de sumar en la calidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Delsi Mariela Huaita Acha

DNI: 08876743

Especialidad del validador: Metodólogo

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

30 de mayo del 2022



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional							
1	Las autoridades del plantel gestionan el empleo de las horas pedagógicas	X		X		X		
2	El director para el éxito de su gestión invita y comparte el proceso pedagógico con los profesores de forma activa.	X		X		X		
3	El despacho directivo promueve la participación docente en la producción del cuadro de actividades, y proyectos determinados, según requerimiento dentro de los plazos estipulados.	X		X		X		
4	La Institución Educativa revisa y renueva el reglamento interno	X		X		X		
5	Constantemente se mantiene la elaboración de procedimientos institucionales a fin de alcanzar objetivos fundamentales.	X		X		X		
6	Dentro de las labores estratégicas muestra efectividad el grupo dirigente	X		X		X		
7	Se muestra discernimiento y sensatez en el ejercicio profesional, el cual sirve de aval en el trabajo magisterial de calidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión Administrativa							
8	Se gestiona adecuadamente la repartición de capitales económicos en (higiene, alimentación, artículos de oficina) respondiendo a la solicitud primaria de los estudiantes.	X		X		X		

9	Recursos y materiales son destinados a la plana docente con la intención que aporte a la función que realizan de forma estructurada.	X		X		X		
10	Se estimula el ingenio y potencial humano mediante la asignación de comisiones, apuntando al mejoramiento institucional	X		X		X		
11	La institución Educativa por la salud del clima laboral ejecuta un análisis sistemático invitando al personal a la reflexión.	X		X		X		
12	Las autoridades se encargan por el desempeño y obediencia del reglamento interno a fin de tomar decisiones correctas.	X		X		X		
13	Se implementa el uso de materiales educativos y textos con el objetivo de enriquecer el aprendizaje.	X		X		X		
14	Periódicamente se revisa y renueva rutinas y sistemáticas de trabajo en la planificación de actividades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión Pedagógica								
15	Fundamental el empleo de elementos didácticos en beneficio de la enseñanza – Aprendizaje	X		X		X		
16	Se incorporó entre las estrategias de enseñanza métodos acordes al tipo de educandos de la Institución Educativa	X		X		X		
17	Por lo general se recurre a las teorías contemporáneas de aprendizaje con el fin de elaborar incrementar los resultados académicos	X		X		X		
18	Apuntando a la formación integral de los alumnos, confecciono y usos materiales pedagógicos en mi práctica diaria.	X		X		X		

19	Hago uso de la retroalimentación como método de reforzamiento académico.	X		X		X	
20	Proyectó como recurso el uso de la tecnología en conjunto a los elementos didácticos para lograr una mejor experiencia de aprendizaje.	X		X		X	
21	El acercamiento social institucional traduce el estado social en que se encuentra, esto conocimiento profundo sirve para el mejoramiento del proceso educativo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Delsi Mariela Huaita Acha **DNI:** 08876743

Especialidad del validador: Metodólogo

30 de mayo del 2022

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

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

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

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



Dra. Delsi M. Huaita Acha

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Identidad Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño Docente							
1	Comparto mi experiencia profesional en función del progreso institucional.	X		X		X		
2	Aporto mi dominio de áreas interdisciplinaria fomentando el avance de las actividades de aprendizajes con los educandos.	X		X		X		
3	Hay una correlación entre mi formación profesional y la práctica docente adquirida que desempeño.	X		X		X		
4	Organizo y ordeno el empleo de materiales y elementos educativos en las diligencias de aprendizaje.	X		X		X		
5	Propongo casos relevantes cuya casuística genere el interés de los estudiantes	X		X		X		
6	Manejó tácticas sistemáticas que contribuyan al requerimiento de los estudiantes.	X		X		X		
7	Planteo métodos de valoración pedagógica y de feedback positiva entre los alumnos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Formación Profesional							
8	Mi preparación profesional me permite entender y apreciar la realidad institucional donde laboró con conocimiento de causa.	X		X		X		
9	Es apropiado el empleo de la malla curricular aprendida en mi formación profesional, porque aplica a las necesidades del sistema educativo actual.	X		X		X		

10	Se obtiene el soporte pedagógico (adiestramiento y actualización permanente) con el fin de asegurar una educación de calidad.	X		X		X		
11	Se apuesta por la innovación pedagógica apuntando al logro de competencias las cuales auspicien la mejora integral de los aprendizajes	X		X		X		
12	Aplicó los métodos y paradigmas educativos aprendidos en post del progreso de la labor profesional.	X		X		X		
13	Mi preparación profesional me concede evaluar a los estudiantes bajo el principio de la ética.	X		X		X		
14	La preparación y cultura profesional están acorde a los cambios sociales de estos últimos años.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Gestión Docente								
15	Interviene y comparte en la producción de instrumentos pedagógicos de gestión (P.E.I, P.C.I.E, R.I.)	X		X		X		
16	Promociono y planifico la actividades y desempeño institucional apuntando al logro integral de los aprendizajes.	X		X		X		
17	Apoyo la investigación como recurso para obtener nuevos saberes.	X		X		X		
18	De manera simple y clara manejo la información	X		X		X		
19	Manifiesto mi idoneidad en la toma de decisiones	X		X		X		
20	Identifico el código de información de la institución educativa	X		X		X		
21	Los logros en el aprendizaje se deben al trabajo grupal o de conjunto con el ánimo de sumar en la calidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Freddy Felipe Luza Castillo

DNI: 06798311

Especialidad del validador: Metodólogo

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

30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional							
1	Las autoridades del plantel gestionan el empleo de las horas pedagógicas	X		X		X		
2	El director para el éxito de su gestión invita y comparte el proceso pedagógico con los profesores de forma activa.	X		X		X		
3	El despacho directivo promueve la participación docente en la producción del cuadro de actividades, y proyectos determinados, según requerimiento dentro de los plazos estipulados.	X		X		X		
4	La Institución Educativa revisa y renueva el reglamento interno	X		X		X		
5	Constantemente se mantiene la elaboración de procedimientos institucionales a fin de alcanzar objetivos fundamentales.	X		X		X		
6	Dentro de las labores estratégicas muestra efectividad el grupo dirigente	X		X		X		
7	Se muestra discernimiento y sensatez en el ejercicio profesional, el cual sirve de aval en el trabajo magisterial de calidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión Administrativa							

8	Se gestiona adecuadamente la repartición de capitales económicos en (higiene, alimentación, artículos de oficina) respondiendo a la solicitud primaria de los estudiantes.	X		X		X		
9	Recursos y materiales son destinados a la plana docente con la intención que aporte a la función que realizan de forma estructurada.	X		X		X		
10	Se estimula el ingenio y potencial humano mediante la asignación de comisiones, apuntando al mejoramiento institucional	X		X		X		
11	La institución Educativa por la salud del clima laboral ejecuta un análisis sistemático invitando al personal a la reflexión.	X		X		X		
12	Las autoridades se encargan por el desempeño y obediencia del reglamento interno a fin de tomar decisiones correctas.	X		X		X		
13	Se implementa el uso de materiales educativos y textos con el objetivo de enriquecer el aprendizaje.	X		X		X		
14	Periódicamente se revisa y renueva rutinas y sistemáticas de trabajo en la planificación de actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión Pedagógica							
15	Fundamental el empleo de elementos didácticos en beneficio de la enseñanza – Aprendizaje	X		X		X		

16	Se incorporó entre las estrategias de enseñanza métodos acordes al tipo de educandos de la Institución Educativa	X		X		X	
17	Por lo general se recurre a las teorías contemporáneas de aprendizaje con el fin de elaborar incrementar los resultados académicos	X		X		X	
18	Apuntando a la formación integral de los alumnos, confecciono y usos materiales pedagógicos en mi práctica diaria.	X		X		X	
19	Hago uso de la retroalimentación como método de reforzamiento académico.	X		X		X	
20	Proyectó como recurso el uso de la tecnología en conjunto a los elementos didácticos para lograr una mejor experiencia de aprendizaje.	X		X		X	
21	El acercamiento social institucional traduce el estado social en que se encuentra, esto conocimiento profundo sirve para el mejoramiento del proceso educativo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Freddy Felipe Luza Castillo **DNI:** 06798311

Especialidad del validador: Metodólogo

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

30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Identidad Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño Docente							
1	Comparto mi experiencia profesional en función del progreso institucional.	X		X		X		
2	Aporto mi dominio de áreas interdisciplinaria fomentando el avance de las actividades de aprendizajes con los educandos.	X		X		X		
3	Hay una correlación entre mi formación profesional y la práctica docente adquirida que desempeño.	X		X		X		
4	Organizo y ordeno el empleo de materiales y elementos educativos en las diligencias de aprendizaje.	X		X		X		
5	Propongo casos relevantes cuya casuística genere el interés de los estudiantes	X		X		X		
6	Manejó tácticas sistemáticas que contribuyan al requerimiento de los estudiantes.	X		X		X		
7	Planteo métodos de valoración pedagógica y de feedback positiva entre los alumnos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Formación Profesional							
8	Mi preparación profesional me permite entender y apreciar la realidad institucional donde laboró con conocimiento de causa.	X		X		X		

9	Es apropiado el empleo de la malla curricular aprendida en mi formación profesional, porque aplica a las necesidades del sistema educativo actual.	X		X		X		
10	Se obtiene el soporte pedagógico (adiestramiento y actualización permanente) con el fin de asegurar una educación de calidad.	X		X		X		
11	Se apuesta por la innovación pedagógica apuntando al logro de competencias las cuales auspicien la mejora integral de los aprendizajes	X		X		X		
12	Aplicó los métodos y paradigmas educativos aprendidos en post del progreso de la labor profesional.	X		X		X		
13	Mi preparación profesional me concede evaluar a los estudiantes bajo el principio de la ética.	X		X		X		
14	La preparación y cultura profesional están acorde a los cambios sociales de estos últimos años.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión Docente							
15	Interviene y comparte en la producción de instrumentos pedagógicos de gestión (P.E.I, P.C.I.E, R.I.)	X		X		X		
16	Promociono y planifico la actividades y desempeño institucional apuntando al logro integral de los aprendizajes.	X		X		X		
17	Apoyo la investigación como recurso para obtener nuevos saberes.	X		X		X		
18	De manera simple y clara manejo la información	X		X		X		

19	Manifiesto mi idoneidad en la toma de decisiones	X		X		X	
20	Identifico el código de información de la institución educativa	X		X		X	
21	Los logros en el aprendizaje se deben al trabajo grupal o de conjunto con el ánimo de sumar en la calidad	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Melba Rita Vásquez Tomás **DNI:** 09495221

Especialidad del validador: Metodóloga

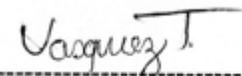
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

30 de mayo del 2022



Dra. Melba Rita Vásquez Tomás

DNI N° 09495221

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión Institucional							
1	Las autoridades del plantel gestionan el empleo de las horas pedagógicas	X		X		X		
2	El director para el éxito de su gestión invita y comparte el proceso pedagógico con los profesores de forma activa.	X		X		X		
3	El despacho directivo promueve la participación docente en la producción del cuadro de actividades, y proyectos determinados, según requerimiento dentro de los plazos estipulados.	X		X		X		
4	La Institución Educativa revisa y renueva el reglamento interno	X		X		X		
5	Constantemente se mantiene la elaboración de procedimientos institucionales a fin de alcanzar objetivos fundamentales.	X		X		X		
6	Dentro de las labores estratégicas muestra efectividad el grupo dirigente	X		X		X		
7	Se muestra discernimiento y sensatez en el ejercicio profesional, el cual sirve de aval en el trabajo magisterial de calidad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Gestión Administrativa							

8	Se gestiona adecuadamente la repartición de capitales económicos en (higiene, alimentación, artículos de oficina) respondiendo a la solicitud primaria de los estudiantes.	X		X		X		
9	Recursos y materiales son destinados a la plana docente con la intención que aporte a la función que realizan de forma estructurada.	X		X		X		
10	Se estimula el ingenio y potencial humano mediante la asignación de comisiones, apuntando al mejoramiento institucional	X		X		X		
11	La institución Educativa por la salud del clima laboral ejecuta un análisis sistemático invitando al personal a la reflexión.	X		X		X		
12	Las autoridades se encargan por el desempeño y obediencia del reglamento interno a fin de tomar decisiones correctas.	X		X		X		
13	Se implementa el uso de materiales educativos y textos con el objetivo de enriquecer el aprendizaje.	X		X		X		
14	Periódicamente se revisa y renueva rutinas y sistemáticas de trabajo en la planificación de actividades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Gestión Pedagógica							
15	Fundamental el empleo de elementos didácticos en beneficio de la enseñanza – Aprendizaje	X		X		X		

16	Se incorporó entre las estrategias de enseñanza métodos acordes al tipo de educandos de la Institución Educativa	X		X		X	
17	Por lo general se recurre a las teorías contemporáneas de aprendizaje con el fin de elaborar incrementar los resultados académicos	X		X		X	
18	Apuntando a la formación integral de los alumnos, confecciono y usos materiales pedagógicos en mi práctica diaria.	X		X		X	
19	Hago uso de la retroalimentación como método de reforzamiento académico.	X		X		X	
20	Proyectó como recurso el uso de la tecnología en conjunto a los elementos didácticos para lograr una mejor experiencia de aprendizaje.	X		X		X	
21	El acercamiento social institucional traduce el estado social en que se encuentra, esto conocimiento profundo sirve para el mejoramiento del proceso educativo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Melba Rita Vásquez Tomás **DNI:** 09495221

Especialidad del validador: Metodóloga

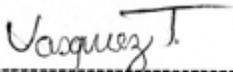
30 de mayo del 2022

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

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

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

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

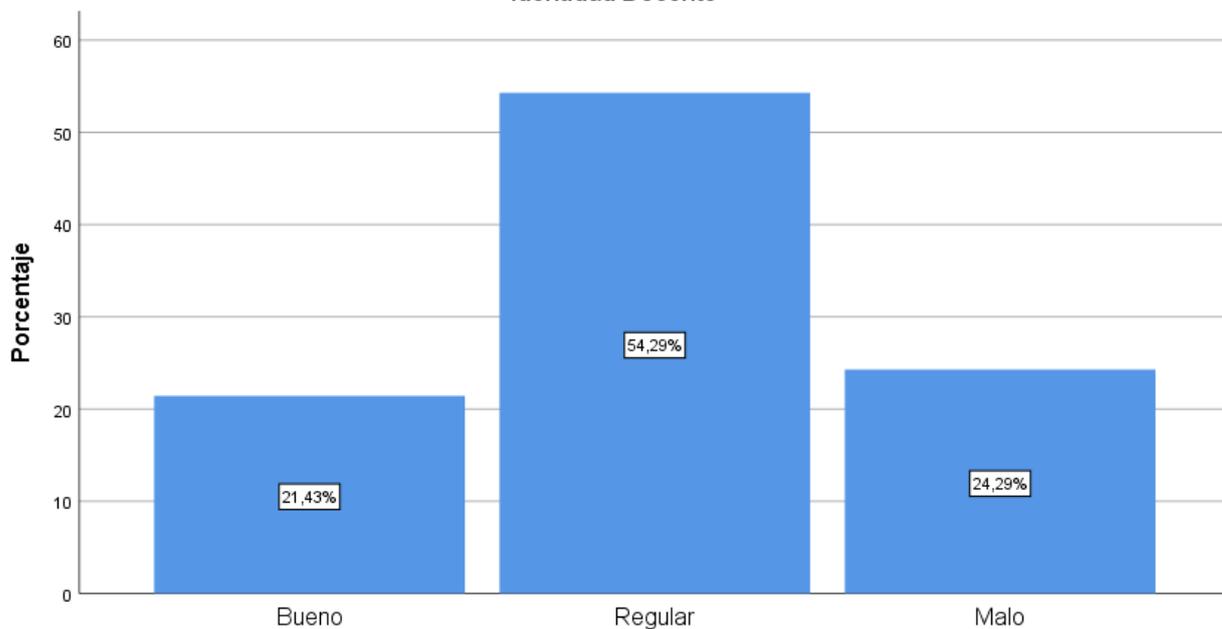


Dra. Melba Rita Vásquez Tomás

DNI N° 09495221

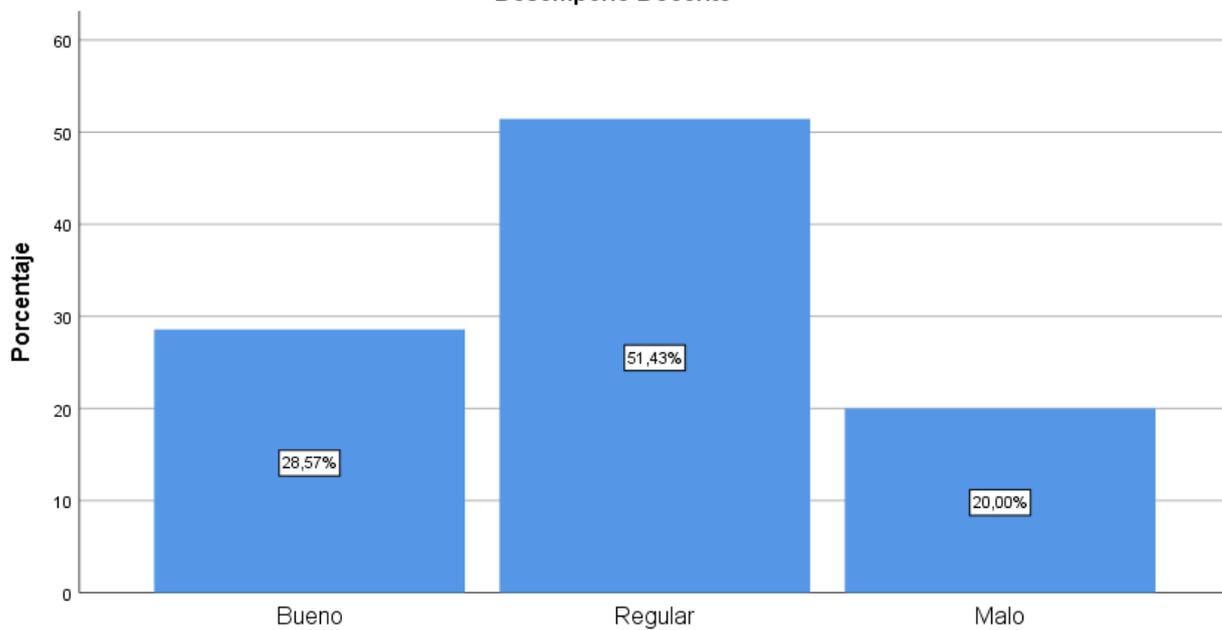
Gráficos

Identidad Docente



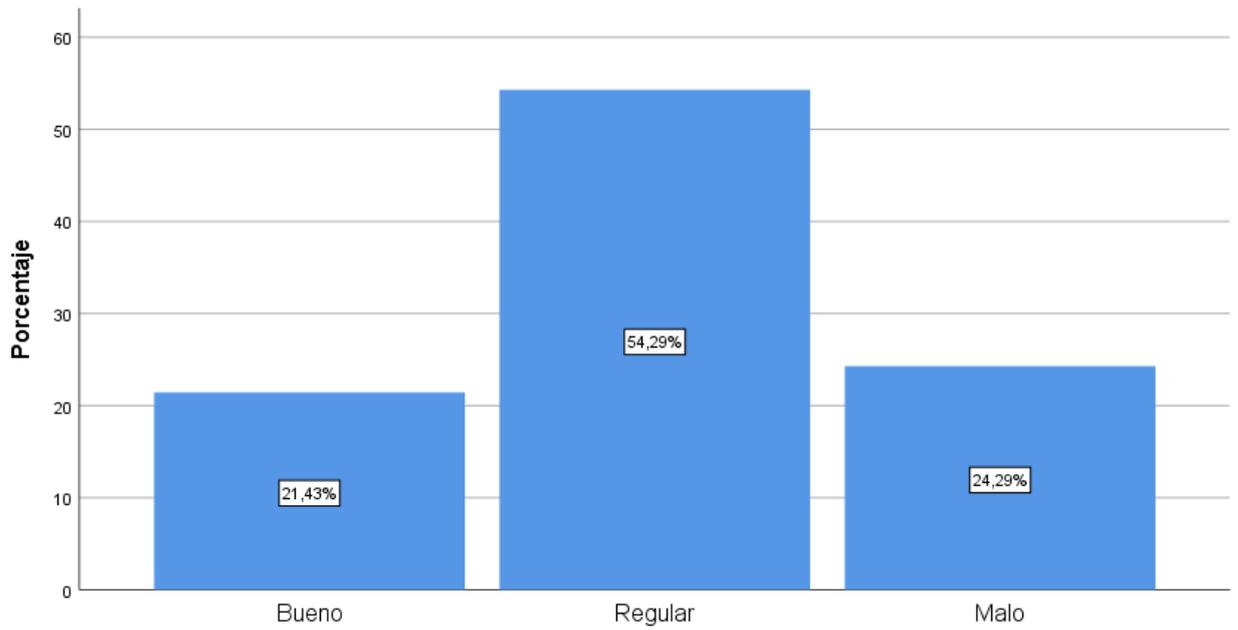
Identidad Docente

Desempeño Docente



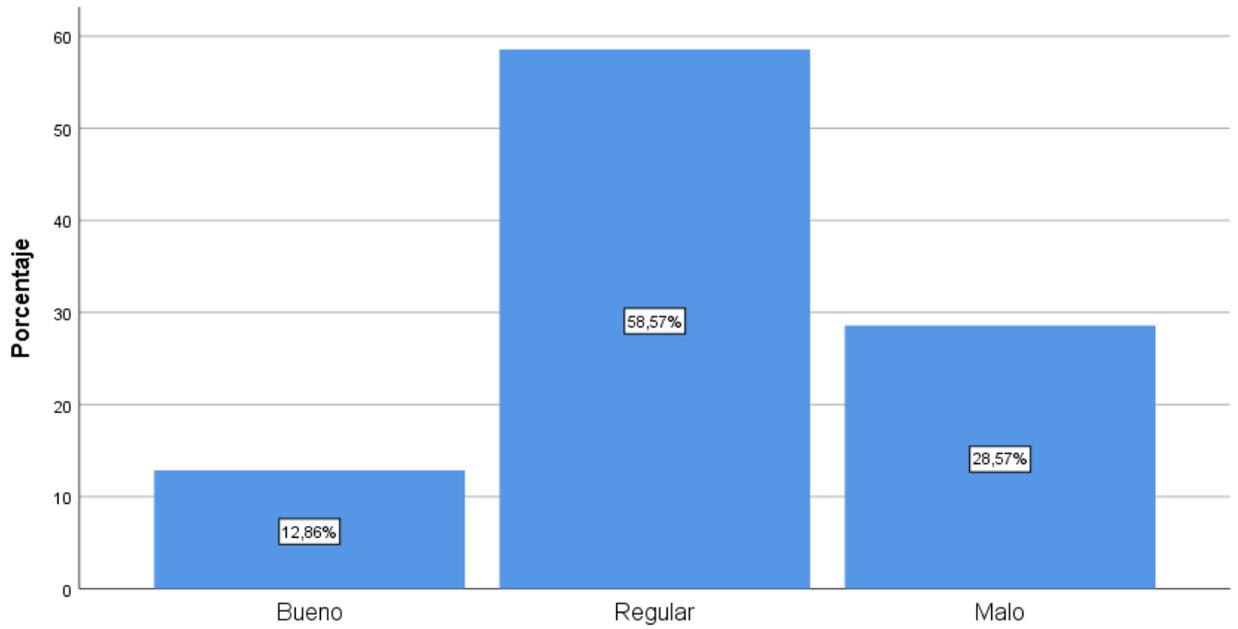
Desempeño Docente

Formación Profesional

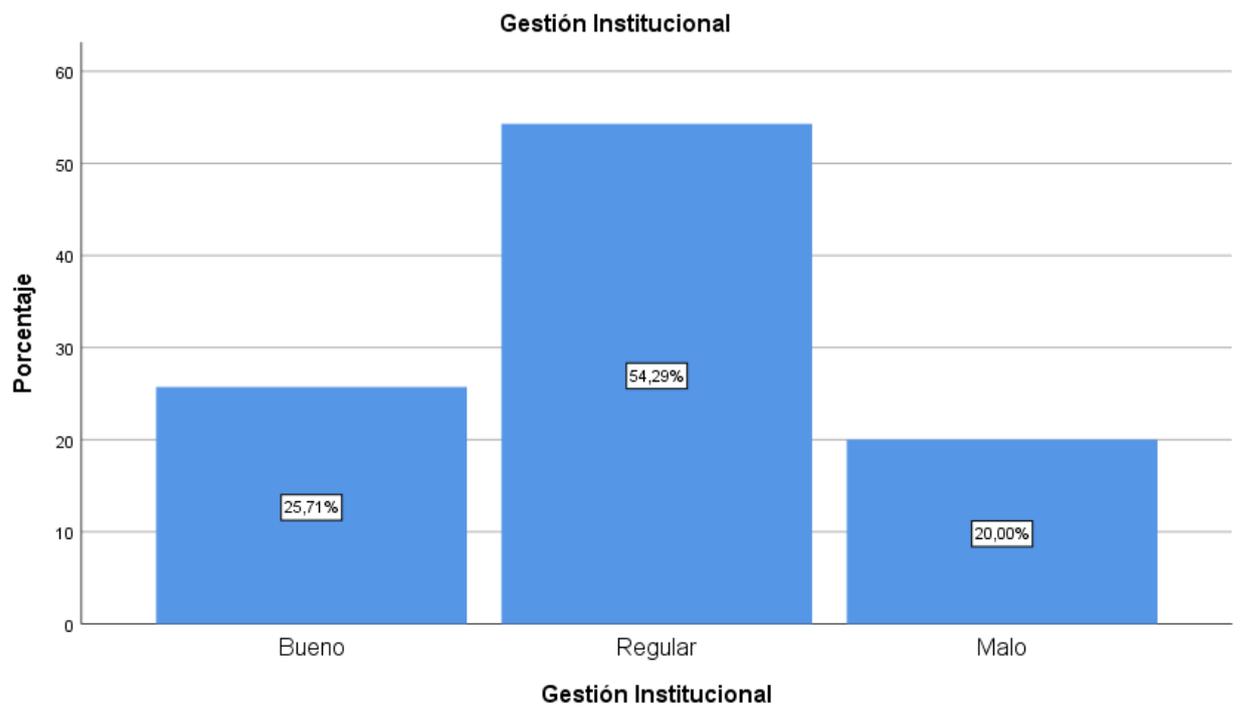
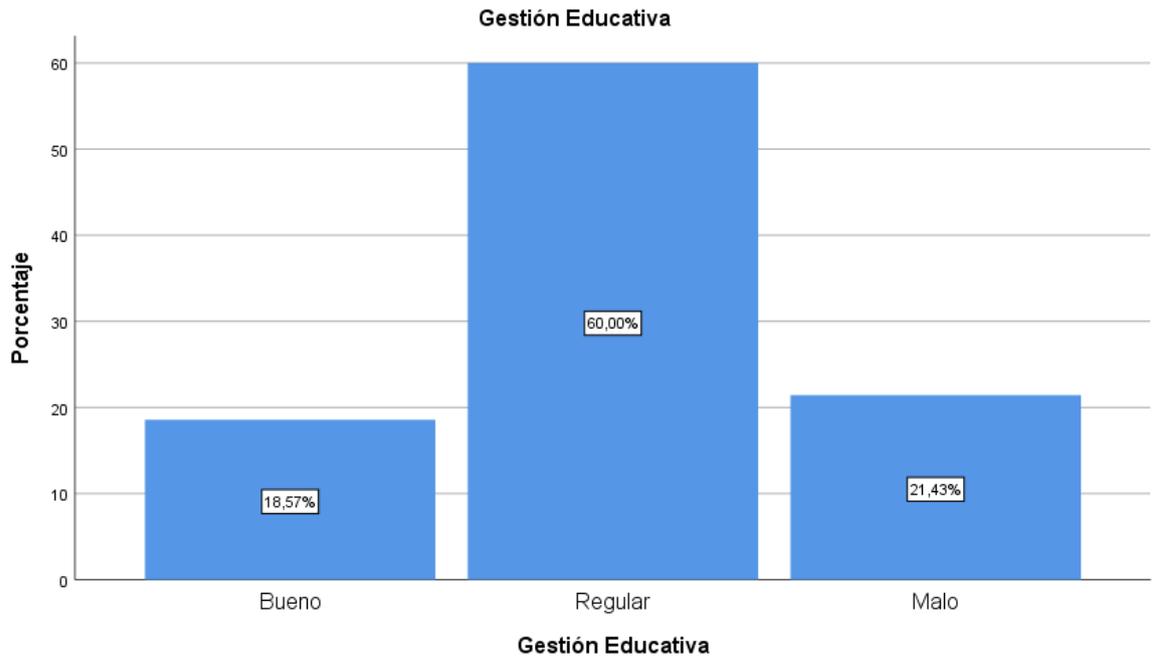


Formación Profesional

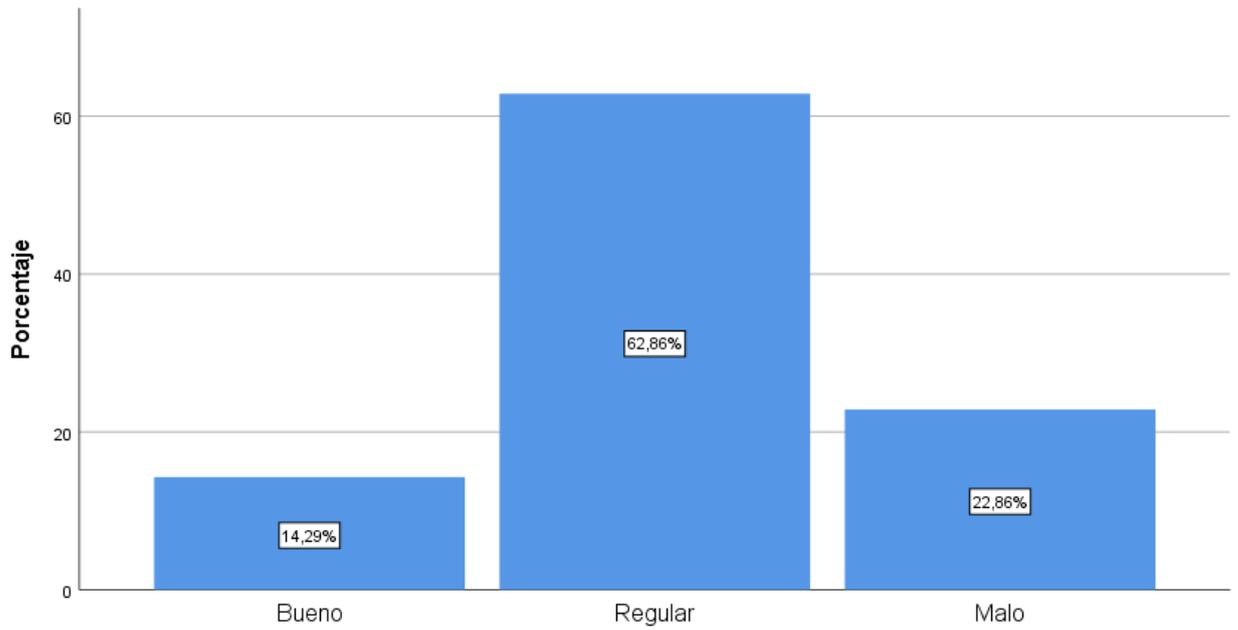
Gestión Docente



Gestión Docente

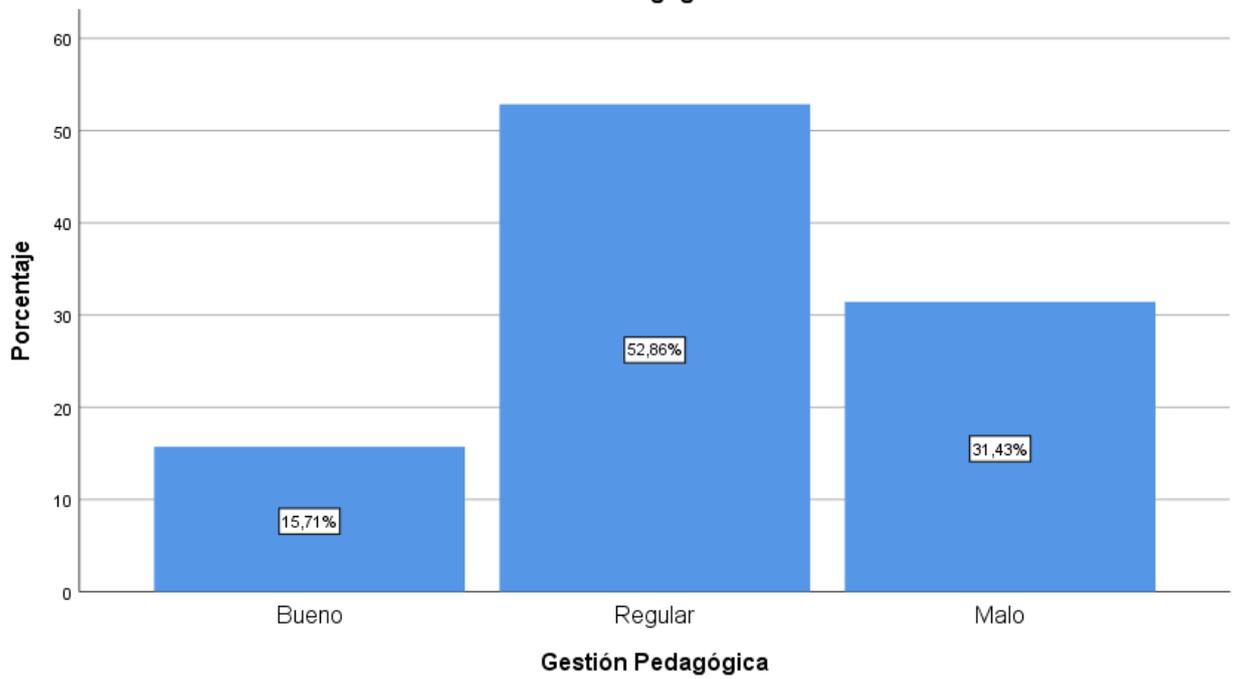


Gestión Administrativa



Gestión Administrativa

Gestión Pedagógica



Anexo 4

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento para medir la variable identidad docente

Denominación	Cuestionario de identidad docente
Autor	Luz Paola Quincho Martínez
Año	2022
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Analizar la realidad de la variable identidad docente
Lugar	En una institución educativa de San Clemente en Pisco
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de identidad docente consta de 21 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Desempeño Docente, Formación Profesional, La gestión docente. Con esto se busca analizar la realidad de la variable identidad docente.

Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión educativa

Denominación	Cuestionario de gestión educativa
Autor	Luz Paola Quincho Martínez
Año	2022
Administración	Individual y/o colectivo
Objetivo	Analizar la realidad de la variable gestión educativa
Lugar	En una institución educativa de San Clemente en Pisco
Tiempo de duración	50 minutos
Nivel de medición	Escala de Likert

Descripción del instrumento:

El cuestionario de competencias digitales consta de 21 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Gestión Institucional, Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica. Con esto se busca analizar la realidad la gestión educativa.

PRUEBA PILOTO Y CONFIABILIDAD

IDENTIDAD DOCENTE

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	21

25 encuestados y 21 preguntas

GESTIÓN EDUCATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	21

25 encuestados y 21 preguntas



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 15 de julio de 2022
Carta P. 0821-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Magister
Alvaro Alcides De La Cruz
Director
I.E. José Carlos Mariategui

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a QUINCHO MARTINEZ, LUZ PAOLA; identificada con DNI N° 40804600 y con código de matrícula N° 7002650442; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Identidad docente y gestión educativa en una institución educativa, San Clemente, Pisco, 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador QUINCHO MARTINEZ, LUZ PAOLA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos



Mg. Alvaro de la Cruz Choquez
DIRECTOR
I.E. JOSÉ CARLOS MARIATEGUI
AUTORIZADO
DNI. 22304208

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe