



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo pedagógico e identidad docente de una Red Educativa
del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Rivas Roque, Elizabeth (orcid.org/0000-0002-2692-3888)

ASESOR:

Dr. Asmad Mena, Gimmy Roberto (orcid.org/0000-0001-9630-6511)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todo su nivel

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Brindo este trabajo a mi amado hijo, Joshua Maldonado Rivas, que es mi motor y motivo para continuar superándome. Asimismo, a mis padres Cesar J. Rojas Rivas y Trinidad S. Roque Vargas que representan mi mayor apoyo.

.

Agradecimiento

Agradezco a los catedráticos de la Universidad César Vallejo, ya que, con su labor profesional, favorecieron en mi fortalecimiento de la adquisición de conocimientos y aptitudes investigativas, que han consolidado aún más mi competencia profesional, especialmente al docente de investigación por su dedicación, que con su apropiada orientación me motivó a continuar y culminar con mis estudios de Postgrado. De igual forma, a los profesores de la Red de Ccocha, quienes hicieron posible el acceso a la información requerida para este estudio.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de la investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	52
ANEXOS	64

Índice de tablas

Tabla 1.	Distribución de la población	21
Tabla 2.	Validación de expertos	23
Tabla 3	Baremo de la dimensión y las variables.	24
Tabla 4.	Cruce entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente	26
Tabla 5.	Cruce entre el establecimiento de metas y expectativas y la identidad docente	27
Tabla 6.	Cruce entre el nivel de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y la identidad docente	28
Tabla 7.	Cruce entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la identidad docente	29
Tabla 8.	Cruce entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de la persona y la identidad docente	30
Tabla 9.	Cruce entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la identidad docente	31
Tabla 10.	Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	34
Tabla 11.	Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	34
Tabla 12.	Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	35
Tabla 13.	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	35
Tabla 14.	Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	36
Tabla 15.	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	36
Tabla 16.	Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	37
Tabla 17.	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	37
Tabla 18.	Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	38
Tabla 19.	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	38
Tabla 20.	Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5	39
Tabla 21.	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5	39

Índice de figuras

	Pág.
Figura1. Cruce entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente	26
Figura 2. Cruce entre el establecimiento de metas y expectativas e identidad docente	27
Figura 3. Cruce entre el nivel de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y la identidad docente	28
Figura 4. Cruce entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la identidad docente	29
Figura 5. Cruce entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de la persona y la identidad docente	30
Figura 6. Cruce entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la identidad docente	31

Resumen

El presente estudio abordó contenidos primordiales referentes al liderazgo pedagógico e identidad docente, que tuvo como objetivo general determinar la incidencia del liderazgo pedagógico sobre la identidad docente de una Red educativa, en el distrito de Haqira.

La metodología del siguiente trabajo, fue de tipo aplicada, de nivel explicativo, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo y de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 31 docentes que pertenecen a una Red Educativa del distrito de Haqira, y la muestra es igual que la población por ser pequeña, mediante el muestreo censo. La técnica de recolección de datos para cada una de las variables es la encuesta y el instrumento que se utilizó es el cuestionario, el cual contiene 26 ítems para la variable liderazgo pedagógico y 22 para la variable identidad docente, validado por expertos y establecido su confiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach.

Se ha logrado determinar que el liderazgo pedagógico incide significativamente en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac; Ya que se obtuvo una significancia de $p\text{-valor}=0,000<0,05$, además, según la referencia de valores de pseudo R^2 , se concluyó que el liderazgo pedagógico para Cox y Snell = 71 % y Nagelkerke = 87,1 % si explican la identidad docente.

Palabras clave: Liderazgo pedagógico, identidad docente.

Abstract

The present study deals with essential contents related to pedagogical leadership and teacher identity, whose general objective was to determine the incidence of pedagogical leadership on the teacher identity of an educational network, in the district of Haqira.

Regarding the methodology of the following work, it was of an applied type, of an explanatory level, of a quantitative approach of a hypothetical-deductive method and of a non-experimental design. The population was made up of 31 teachers who belong to an Educational Network of the Haqira district, and the sample is the same as the population because it is small through census sampling. The data collection technique for each of the variables is the survey and the instrument used is the questionnaire, which contains 26 items for the pedagogical leadership variable and 22 for the teacher identity variable, validated by experts and established its reliability. by Cronbach's alpha coefficient.

It has been determined that pedagogical leadership has a significant impact on the teaching identity of an educational network in the district of Haqira, UGEL Cotabambas. Apurimac; this statement is due to the finding of the Nagelkerke Pseudo R² test values.

Keywords: Pedagogical leadership, teacher identity.

I. INTRODUCCIÓN

La educación se encuentra desde hace muchos años atravesando por una situación de crisis e incertidumbre, en donde la identidad de los docentes presenta algunas deficiencias que van en relación al entorno en donde se han ido formando y donde se desempeñan profesionalmente.

En Colombia, Gonzáles et al. (2021), evidenciaron una problemática, en donde la percepción social de los docentes ha sufrido modificaciones, respecto a que antes al profesor se le respetaba y tenía un lugar relevante en la comunidad, pero ahora ha sido devaluado de sus actividades educativas, llegando a afectar en el desarrollo de su identidad en muchos de los casos; este sentir de desmérito generada por repentinos y frecuentes modificaciones culturales, políticos y cambios sociales, así como por los vínculos valorativos entre los saberes, maestros y alumnos, quienes adhieren la posmodernidad, en la comunidad de saber y aprendizajes para el resto de la vida.

En México, Gordillo-Toledo (2021), afirmó que existen problemas en la identificación de capacidades y de deficiencias en algunos docentes de la localidad de Chiapas, reafirmando que la identidad de estos profesionales, depende de la percepción que tienen de sí mismos, como también del entorno educativo, de los niveles y componentes del currículo. Asimismo, se evidencian incomodidades en los docentes, los cuales se muestran como individuos de educación que hacen diversas acciones de sus competencias por lo cual fue contratado y también de otras acciones relacionadas a las cosas cotidianas del colegio y fuera de ello. Los maestros tienen que tener un nivel adecuado respecto a sus competencias, ello contribuirá a que los alumnos puedan adquirir aprendizajes significativos

En Chile, mediante un análisis desarrollado por Vanegas y Fuentealba (2019), evidenciaron que las deficientes prácticas pedagógicas traen como resultado una mala construcción de la identidad profesional del maestro, relacionado ello, a la presencia de un ambiente curricular específico, donde se crean comunidades en la cual existen entendimientos positivos como también negativos. Los docentes tienen que aplicar sus prácticas pedagógicas de manera eficaz, ello ayuda a que puedan conseguir una identidad profesional adecuada, de

tal manera que le servirá para tener un rendimiento más eficiente en sus clases. Es necesario que en el país se encuentre una solución a la disminución de la identidad del profesor, de tal manera que pueda hallarse una alternativa para que esto mejore

En el Perú, Herrera et al. (2021), afirmaron que la elaboración de una alternativa de resolución a la crisis de la identidad del maestro en el país, va a guiarse del planteamiento de la interrogante, realizando un análisis a las características y aristas que lo constituye, y para encontrar las soluciones extensas que tengan criterios curriculares (división de la labor del maestro), políticos (involucrarse al toma las decisiones) y de justicia (redistribución monetaria y reconocimiento cultural). El desarrollo de la identidad del maestro, puede verse obstaculizada, por causas como el mal manejo de la dirección, problemas con los padres de familia, de tal manera, que los alumnos no lograrán adquirir nuevas competencias.

Según Venturo (2018), al existir complicaciones en la institución, la identidad del maestro se puede debilitar en su desarrollo, creando obstáculos en el desempeño de la práctica pedagógica, no existiendo resultados adecuados respecto a la obtención de capacidades y competencias de los alumnos. También se encuentran involucrados conflictos en la comunidad educativa (padres, docentes). El desarrollo de la identidad del maestro, puede verse obstaculizada, por causas como inadecuada gestión de la dirección, problemas con los padres y madres de familia, de tal manera, que los alumnos no lograrán adquirir nuevas competencias.

Álvarez-Medina y Sánchez-Heredia (2022), evidenciaron que algunos docentes peruanos, tienen poca sensibilidad colectiva, indiferencia en el compromiso, actitudes negativas en la formación profesional y despreocupación en ellos mismos como futuros pedagogos y poca motivación por su profesión. Pero, el / los sistemas educativos requieren de profesores comprometidos a la profesión con las necesidades colectivas y con mirada de país, a fin de cooperar hacia la calidad de la educación y ciudadanos que representen y velen por su comunidad.

En la región de Apurímac, aún no se ha logrado revertir los resultados de aprendizaje de los alumnos, esta situación se debe a ciertas deficiencias presentadas en la identidad docente, afectando el desempeño y el nivel de

enseñanza sobre los estudiantes, por lo que es necesario la contribución de factores que logren producir mejoras sobre ello, como es el caso del liderazgo pedagógico. Es por ello que los docentes deben tomar acciones en conjunto con los directores para ejercer esta habilidad en mejora de la educación y reafirmar la identidad realizando su práctica con ética, practicando las normas y valores como persona y profesional.

Ante lo planteado, se formula la pregunta general: ¿De qué manera el liderazgo pedagógico incide sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?, asimismo se tiene interrogantes específicas; (1) ¿De qué manera el establecimiento de metas y expectativas incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?; (2) ¿De qué manera la obtención y asignación de recursos de manera estratégica incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022? (3) ¿De qué manera la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?; (4) ¿De qué manera la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?; (5) ¿De qué manera el asegurar un entorno ordenado y de apoyo incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?

Asimismo, este estudio se fundamenta desde lo práctico, porque tienen la finalidad de fomentar una identidad docente centrados en la reflexión y valores de los profesores de una Red educativa del distrito de Haqira. De igual modo, la incidencia del liderazgo pedagógico viene promoviendo una construcción pertinente y asertiva de la misma, para que posteriormente la comunidad educativa promueva acciones. Proyectos y espacios que fortalezcan la identidad docente y la práctica pedagógica en relación al liderazgo pedagógico y su percepción que como profesionales de la educación se debe cultivar en mejora de la calidad educativa.

Respecto a la justificación teórica de este estudio, es la sistematización de información referente a las variables de estudio de diversas fuentes confiables.

También, discrepa con las teorías y plantea nuevas formas de mejorar esta situación problemática tomando como alusión otros resultados que son contrastados sobre todo en la zona rural. El perfil profesional encuentra sustento teórico en lo determinado por el Minedu (2014), mientras que la identidad docente por Cantón y Tardif (2018).

Además, se justifica metodológicamente, debido a que se construyeron instrumentos confiables, validados, que nos permita buscar la confirmación de los hallazgos conseguidos en estos, facilitándonos recolectar información, organizar, tabular conforme a lo previsto en los indicadores para luego realizar la deducción y análisis de los resultados que nos facilitó vislumbrar nuevas herramientas que ayuden a contrastar la hipótesis, construir, demostrar teorías, establecer la incidencia de liderazgo pedagógico e identidad docente y que servirá para posteriores estudios similares, a través de una investigación de con enfoque cuantitativo, tipo aplicada, y de método hipotético deductivo, llevado a un nivel explicativo.

El objetivo general planteado es: Determinar la incidencia del liderazgo pedagógico en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; y específicos: (1) Establecer la incidencia del establecimiento de metas y expectativas sobre identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; (2) Establecer la incidencia de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; (3) Establecer la incidencia de la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; (4) Establecer la incidencia de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; (5) Establecer la incidencia de asegurar un entorno ordenado y de apoyo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022

De tal manera, se formula la hipótesis general: Existe incidencia significativa del liderazgo pedagógico sobre la identidad docente de una Red educativa del del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022, y como hipótesis específicas: (1) Existe incidencia significativa en el establecimiento de metas y expectativas sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; (2) Existe incidencia significativa en la obtención y asignación de recursos de manera estratégica sobre la dimensión identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; (3) Existe incidencia en la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; (4) Existe incidencia de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022 (5) Existe incidencia al asegurar un entorno ordenado y de apoyo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente se detallan los trabajos en el contexto internacional llamados antecedentes. Vargas (2021), donde su propósito fue establecer la asociación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente para el mejoramiento educativo. Metodológicamente, tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva y con diseño correlacional. Contó con la participación de 88 docentes. Tuvieron en cuenta cuestionarios para el recojo de información. A través de los resultados se logró comprobar el 10 % de los maestros manifestaron que, el director nunca tiene una práctica eficiente de liderazgo, un 39.8 % si lo realiza en ocasiones, asimismo, el 50 % manifiesta que aquellas prácticas se encuentran evidentes a menudo. Además, el 8 % de los profesores indican que los directores no realizan capacitaciones para mejorar los procesos pedagógicos, donde el 47,7 % lo hace en ocasiones mientras que el 43,2 % lo hace seguidamente y el 1,1 % siempre lo realiza. Por otro lado, se hizo una examinación de correlación entre ambas variables del trabajo investigativo con el coeficiente de correlación de Pearson para reconocer el grado de relación entre las variables, de tal manera que los resultados mostraron que hubo una vínculo alto y negativo ($r=-0,710$). Se concluyó que, el bajo nivel de liderazgo pedagógico influye ($p<0,05$) en el incremento del desempeño profesional docente en el presente estudio.

Para Jaramillo (2019), que buscó establecer un vínculo entre el liderazgo pedagógico con la calidad educativa, mediante un estudio de tipo cuantitativo, básico y con un diseño correlacional, tuvo como muestra un total de 100 profesores, para la adquisición de información se usó el cuestionario. El procesamiento de datos demostró que, de los 100 integrantes de la muestra, el 30 % indicaron que están en un nivel inadecuado, el 60 % en nivel regular, el 10 % en nivel adecuado, ello evidencia que la gran mayoría se encuentran en un nivel regular respecto al liderazgo pedagógico. Por otro lado, se halló el coeficiente Rho de Spearman con un valor del $Rho=0,746^{**}$, que se comprende como una relación muy buena entre ambos fenómenos estudiados, con una $p = 0.00$ ($p<0.05$). Concluyendo que, se rechazó la hipótesis nula; es por ello, que hubo un vínculo entre el liderazgo pedagógico y calidad educativa.

Barba (2021), que buscó evaluar la relación existente entre la gestión escolar y el liderazgo pedagógico, mediante un estudio de corte cuantitativa positivista, apoyada con una metodología de diseño correlacional, tuvo como muestra un total de 217 directivos y 374 docentes, obteniendo información desde cuestionarios aplicados a todos. El resultado del estudio evidencia que, el valor de p resultó igual a 0,564; de tal manera, se aceptó la hipótesis nula, en consecuencia, los datos siguen una distribución normal. Asimismo, la prueba de Kolmogorov en la variable Liderazgo Pedagógico, arroja un valor de p igual a 0,778. Finalmente, concluyendo, que hubo una asociación entre gestión escolar y liderazgo.

Ninco (2021), planteó como objetivo determinar las condiciones de la organización administrativa que hacen factible un liderazgo pedagógico en la Institución Educativa, mediante un estudio de enfoque cuantitativo de tipo exploratorio descriptivo con diseño transversal. La muestra de población fue conformada por 25 participantes, compuesto por 24 docentes y 1 directivo, seleccionados por medio de muestreo intencionado; además, se consideró que los participantes hayan laborado 5 años en la institución. Los resultados obtenidos indican que el 92% de los docentes consideran que la gestión educativa permite desarrollar exigencia y fomenta grupos de trabajo, empoderando a los miembros de la institución. Además, el 100% considera que la gestión educativa es importante para implementar y favorecer la innovación y aprendizaje. Finalmente, todos los profesores del estudio refieren que los directivos que realizan actividades de gestión educativa, sienten preocupación por el desarrollo de cada uno, brindando un apoyo individualizado, acompañando y fomentando su potencial.

Aravena et. al (2022), identificar la perspectiva de los y docentes escolares con relación al acompañamiento pedagógico en el aula y la incidencia en la mejora del desarrollo profesional, mediante un estudio descriptivo de metodología mixta. Los participantes fueron 160 profesores y 120 directivos de 60 escuelas, a los cuales se les aplicó un cuestionario de valoración del acompañamiento pedagógico. Los resultados obtenidos señalan que los directivos valoran la estrategia del acompañamiento pedagógico, siendo así que el 77,5% indicaron que permite obtener información sobre su desempeño en el aula. También, se aplicó la prueba U de Mann-Whitney para establecer una valoración significativa, en la cual se

obtuvo el resultado de $p < 0,01$ para las dimensiones de aprendizaje colaborativo, prácticas educativas y competencias profesionales.

Los antecedentes a nivel nacional se presentan a Villanueva (2019), realizó un estudio para establecer el vínculo de liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Respecto a lo metodológico, optó por tipo básico con un diseño transeccional, donde contó con la participación de 20 maestros, que resolvieron una encuesta para obtener datos. El resultado permitió evidenciar que, del conjunto de maestros encuestados, el 60 % indica que siempre trabaja en equipo, el 40 % manifiesta que solo en ocasiones lo realizan. Además, el 40 % de los maestros indicaron que siempre diseñan sus instrumentos para evaluar el nivel de aprendizaje, y el 60 % lo realiza en ocasiones. Por otro lado, el valor de coeficiente de correlación encontrado fue de 0,042, concluyendo que, no hubo correlación entre ambas variables estudiadas.

Venturo (2018), que buscó establecer el nivel de asociación entre las estrategias gerenciales que realizan la parte administrativa y el desarrollo de la identidad profesional docente, respecto a lo metodológico, tuvo un diseño descriptivo correlacional. Contó con la participación muestral de 72 maestros, a los cuales se empleó un cuestionario para recoger la información. Los resultados reportan que hubo un vínculo inverso $-0,365$ ($p < 0,05$) entre ambas variables estudiadas. Ello evidencia que las estrategias gerenciales se emplean en un nivel medio, de otro lado el desarrollo de la identidad se realiza en un nivel bueno. Además, la planificación, organización gerencial y dirección gerencial se asocian de manera inversa ($-0,361$), ($-0,158$) y ($-0,084$) con el desarrollo de la identidad profesional docente.

Según Pérez (2018), que tuvo la finalidad de establecer el vínculo que hay entre el liderazgo pedagógico y las comunidades de aprendizaje, se basó en una metodología de carácter cuantitativo y diseño correlacional. La muestra quedó compuesta por 165 profesores, que desarrollaron cuestionarios para recabar información. Los resultados evidenciaron que, respecto al liderazgo pedagógico, se encontraron con un nivel bajo, el 1,8 % de los integrantes de la muestra perciben un nivel que no es eficaz en comunidades de aprendizaje, además, el liderazgo pedagógico se encontró en el grado regular, el 54.5 % de los participantes de la

muestra percibieron un nivel medio en las comunidades de aprendizaje. Asimismo, el liderazgo pedagógico en un nivel alto, el 30.9 % de los participantes de las muestras percibieron un nivel eficiente en las comunidades de aprendizaje. Asimismo, un valor de coeficiente correlacional de Tau_b de Kendall de 0.782, que señala que hay un vínculo positivo entre las variables investigadas, también se encontró un nivel correlacional alto y teniendo un nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$. Se concluyó que, el liderazgo pedagógico tiene un vínculo significativo con las comunidades de aprendizaje.

El estudio de Allcca (2019), tuvo el objetivo de examinar el vínculo que hay entre el liderazgo pedagógico percibido y el desempeño docente de los docentes, sobre su metodología, fue de diseño descriptivo correlacional, en la que se tuvo desde participación muestral de 145 docentes, asimismo, se empleó el cuestionario para la obtención de datos. Los resultados respecto a la evaluación del liderazgo pedagógico global en los participantes de la muestra, se evidenció que, el 23,4 % que representa a 34 maestros indican que tienen un nivel alto, el 52,4 % que representa 76 maestros que indican tener un nivel medio y el 24,2 % que representa 35 maestros indican que tienen un nivel bajo respecto al liderazgo pedagógico, consiguiendo un puntaje medio de 80,26, además de una desviación típica de 22,64 en los maestros que conformaron la muestra de investigación, de tal manera que gran parte de los profesores que conformaron la muestra mantiene un grado regular de liderazgo pedagógico, teniendo como aspecto resaltante la actividad del equipo directivo de la escuela en la que enseña. Además, se logró determinar que gran parte de dichos profesores presentaron un nivel de desempeño categorizado como medio. Concluyendo que, el liderazgo pedagógico que perciben se vincula directamente y significativa con el desempeño de los maestros, cuyo valor fue de ($r= ,83$).

Vásquez et al. (2021a), desarrollaron una investigación con el fin de examinar el vínculo entre la motivación y la identidad docente, en el ámbito de las instituciones educativas, dentro su metodología tuvo un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional. Los integrantes muestrales fueron 117 docentes, quienes participaron de la aplicación de cuestionarios. Los resultados, respecto al coeficiente de correlación de rho de Spearman fue 0,767 y un p de 0,000 (<0.05).

Concluyendo que, hubo un vínculo significativo entre ambas variables, que fue directo, en otras palabras, a un alto nivel de motivación docente, habrá un mayor nivel de identidad docente.

Angulo (2020), buscó examinar el vínculo entre las variables liderazgo pedagógico y desempeño docente del profesional de la educación actual. Respecto a su metodología, presentó un diseño descriptivo correlacional, donde tuvo un grupo muestral constituido por 80 maestros, a quienes aplicaron una escala de tipo Likert. Los resultados evidenciaron un 37.5 % de los maestros, consiguieron un nivel medio respecto al liderazgo pedagógico y un 62.5 % consiguieron un nivel alto, nadie de los maestros consiguió un nivel bajo. De modo estadístico, se determinó que el liderazgo pedagógico se encontró en un nivel alto con un porcentaje del 62.5 %. Por otro lado, el 48.8 % de los maestros, consiguieron nivel medio respecto al desempeño docente y el 51.3 % obtuvieron un nivel alto, ni un docente consiguió un nivel bajo. De manera estadística se determinó que el desempeño docente se encontró en un nivel intermedio alto con un porcentaje del 51.3 %. Por otro lado, en relación al coeficiente de correlación de Spearman tuvo un valor de 0,998, de tal manera que se concluyó que, hubo un vínculo positivo entre las variables que se investigaron.

Con respecto a las teorías de la variable liderazgo pedagógico, Wenstein y Muñoz (2019), recalcaron el enfoque de liderazgo transformacional, que es el que logra asociarse de modo directo con las exigencias y contextos de los espacios escolares de alta complejidad. Ello confirma el requerimiento de enfocarse en los esfuerzos necesarios a los directivos para conseguir modificaciones y mejoras permanentes, además de enfatizar el sentido de la urgencia y eficacia inmediata que tienen que tener las acciones transformadoras.

También se hace presente la teoría de liderazgo por contingencia, en donde Lussier y Achua (2011), sostuvieron que, esta es utilizada con el fin de determinar si el estilo de liderazgo de un individuo se encuentra direccionada a las relaciones o tareas, y el escenario entre líder y él integrante. Si los procedimientos que existe para ejecutar las tareas y la forma de dirección o el poder concuerdan con el estilo del líder, enfocado en maximizar el desempeño existente. Es así que, este liderazgo

se basa en hacer uso del estilo correcto en la situación y contexto adecuado para que se tenga el éxito total.

Para Ugalde y Canales (2019), respecto a los tipos de liderazgo, se presenta el liderazgo autocrático, en la que el líder emplea los niveles de manejo en sus seguidores. Liderazgo no intervencionista, en otras palabras, el individuo que está al mando emplea poca autoridad y permite que los otros tomen la iniciativa. Liderazgo compartido, donde a pesar de que es quien decide dentro del grupo, permite que los otros expresen su pensar y sean considerados.

Para Sierra (2016), este liderazgo es determinado con la participación activa de los integrantes del equipo sustentada en las ideas filosóficas y también por la formación integral. Respecto a lo estratégico y técnico en relación a la comprensión, intervención y modificación de la cultura, ambiental y social.

Para Bravo (2019), el liderazgo se encuentra relacionado directamente al progreso de algunos comportamientos que se asocian de manera directa a los líderes de alguna institución en la que inciden en el comportamiento de quienes conforman la comunidad educativa. El manejo adecuado del liderazgo es el diseño de una estructuración de aprendizajes que impactarían en el desarrollo de la habilidad de innovación en las escuelas.

Según Gajardo y Ulloa (2016), el liderazgo pedagógico involucra que, los entornos de la escuela centren sus actividades esenciales en fijar su visión, sus intenciones y metas de manera colaborativa, fomentando el deseo de superación de los maestros y forjen escenarios de organización adecuados, particularmente el de una cultura colaborativa. La enseñanza va relacionada a este tipo de liderazgo, llegando a cumplir roles importantes en cada una de las actividades que se presenten.

Para Vela et al. (2020), el liderazgo pedagógico se entiende como la agrupación de actividades planeadas y asociadas entre sí, la que conduce a toda la comunidad educativa. Su sinergia posibilitará obtener los resultados preestablecidos relacionados a los aprendizajes y afianzar la calidad educativa en beneficio de los alumnos.

Según Bocanegra (2021), el liderazgo pedagógico está completamente enfocado en sistematizar las acciones pedagógicas efectivas y el aporte al aumento de los resultados del aprendizaje. Se fundamenta en el desarrollo de la pedagogía como una ciencia, dado que la práctica aplicada correctamente tiene repercusión en todas las personas, dado que el efecto-docente es el motivo de existir para el desarrollo de las personas y el director, ya que conocen los procesos, y estos poseen un poder que les confiere autoridad para aplicar adecuadamente el proceso de monitoreo.

Vásquez et al. (2021b), señalaron que, el liderazgo pedagógico, en la base de una adecuada gestión curricular, pretende encontrar el fortalecimiento, mejoramiento del rendimiento de los maestros, conformando comunidades de maestros que pretenden encontrar los aprendizajes necesarios, con ayuda del monitoreo y las evaluaciones permanentes, respecto a la formación pedagógica y didáctica, donde sus métodos respaldan estilos y ritmos de los aprendizajes.

El liderazgo posibilita a las comunidades educativas a que elaboren un proyecto educacional, afianzar su confianza e identidad grupal, comunicar a los diversos estamentos, incrementar las expectativas respecto a los resultados logrados, perfeccionar el desarrollo de la docencia de aula y en el trabajo profesional en los maestros, y motivar a los alumnos como actores sin reemplazo en el procedimiento de formación (Weinstein, 2016)

El Ministerio de Educación (2014), mencionó al liderazgo pedagógico como un causante que perfecciona la educación y es elemental en las políticas educativas, siendo una alternativa requerida y oportuna para desarrollar una institución que se sistematice y guíe de acuerdo a los aprendizajes, en la que se asocie el trabajo del maestro, ambiente educativo adecuado y la intervención de las familias y comunidad. Las dimensiones de liderazgo pedagógico son:

La primera dimensión, son los establecimientos de metas y expectativas, en donde se enfatiza las metas de aprendizaje, prioriza todas las necesidades y define las metas de la institución educativa, el liderazgo docente tendrá un impacto respecto al rendimiento del alumnado. Estas metas deben impregnar todas las tareas y procedimientos en el aula, siendo metas acordadas.

La segunda dimensión, es la obtención y asignación de recursos de manera estratégica, que sitúa a los maestros en la gestión coherente de los recursos y medios como: personas del entorno, alumnados y padres de familia, también la utilización de medios y materiales educativos para el logro de aprendizajes de calidad así mismo el manejo de recursos financieros y de tiempo con responsabilidad y transparencia en la mejora continua de la educación.

La tercera dimensión, es el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, el cual incluye ejercicios específicos, como la reflexión sobre la enseñanza con profesores y personal. Coordinación y revisión del plan de estudios con los profesores, búsqueda de articulación entre clases y clases. Con base en las observaciones del plan de estudios, se brinda a los maestros comentarios sobre la práctica en el aula. Monitorea ordenadamente el desarrollo de los alumnados para aumentar sus calificaciones.

La cuarta dimensión, es la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, en donde los líderes maestros no solo promueven o animan a los estudiantes a aprender, sino que ellos mismos también participan en este proceso. Asimismo, la participación en la educación y desarrollo profesional de los maestros como líderes y estudiantes. A través de la reflexión sobre aspectos específicos de la docencia, estos estudios son formales (curso o grado) o informales. El líder que adopta este método es considerado por su maestro como la fuente de instrucción a nivel de enseñanza porque trata estos temas con más conocimiento.

La quinta y última dimensión, es la de asegurar un entorno ordenado y de apoyo; en esta parte se mantiene una comunicación horizontal, los equipos de trabajo están debidamente conformadas, el director gestiona capacitación constante para los docentes promoviendo el trabajo en equipo, además de incentivar la convivencia adecuada entre todos con ambientes saludables.

La importancia de liderazgo pedagógico para Bolívar (2010), se basa que, para la satisfacción de los requerimientos de aprendizaje, deben existir escuelas en el siglo XXI, que proporcionen al total de alumnados los saberes necesarios para la vida, permitiendo dar pleno juego a sus capacidades, integrarse a la sociedad y

desarrollar individuos. Por ello, el responsable de la escuela debe dar prioridad a la tarea de lograr este objetivo, es decir, concentrar todas las actividades en el aprendizaje del alumno y dejar que la escuela le sirva. Por lo tanto, el liderazgo educativo se convierte en un factor esencial del desarrollo adecuado de los aprendizajes y todo lo relacionado a la educación, porque se están implementando en la política educativa de cada país.

Sierra (2016), señaló que, para sustentar la validez del líder se evidencian competencias que debe tener un líder educativo, como es el caso del líder enfocado en principios, que es la habilidad para el progreso del espíritu cooperativo, el cumplir y compromiso con su agrupación de incidencia, orientando a sus seguidores hacia el objetivo de los resultados preestablecidos. También se hace presente el emprendimiento, que es la habilidad para idear y aplicar resoluciones innovadoras ante las problemáticas o momentos planteados por su alrededor. Inteligencia emocional, habilidad para sentir, comprender, manejar y cambiar estados de ánimos mismos y de otros. Trabajo en equipo, en donde se construyen vínculos de colaboración, respeto, cooperación y crecimiento en conjunto con los demás individuos que forman parte de la organización. Orientando al mejoramiento continuo, el cual se basa en aquella habilidad de analizar, examinar, ajustar los procedimientos con la finalidad de aprender de lo vivido y establecer actividades de perfeccionamiento pertinente.

Respecto a la variable identidad docente, se fundamenta en el enfoque Sociológico de las profesiones, De La Garza (2000), manifestó que la identidad docente se genera desde el positivismo clásico por una parte de positivismo funcionalista de Parson, quienes propusieron que los profesionales tienen una educación y formación y por otra parte del interaccionismo de escuela de Chicago donde el ideal es de servicio.

Para Paulsen (2015), la identidad llegó a ser tomada de una manera resaltante en las elaboraciones de estudios en el sector de ciencias sociales, particularmente en el área psicológica, antropológica y sociología. A partir de la sociología la investigación ha conllevado a tópicos vinculados al yo, a la socialización y la examinación comprensiva entre la identidad, interacción con los demás y estructuración social. Respecto a la psicología social, las investigaciones

se enfocaron en la identidad percibida por el individuo la definición de sí mismo, la identidad manifestada por el sujeto el yo presentado, la identidad atribuida o imputado al sujeto por otros y a la percepción del sujeto de la identidad imputada o atribuida por otros.

Olave (2020), determinó que, la identidad tiene que ser comprendida como el procedimiento en la que el individuo socializa, la cual le posibilita encontrar su misma singularidad. En algunos aspectos, se confirma que la cultura es heredera y pasa a los hijos e hijas, pero, la idea constructivista indica que la identidad cultural es una construcción social. Asimismo, hay una otredad que se afianza en momentos en que existen patrones idénticos en una asociación con la diferencia.

Según Day (2018), es producto de la interrelación entre las vivencias particulares de los profesores y el entorno cultural e institucional donde diariamente se desarrollan. Asimismo, está vinculado a como se examinan así mismo y cómo se comportan en su trabajo, a como los demás le piensan de ellos, y los significados que enlazan a sí mismos y a su trabajo, y sus relaciones con los estudiantes y también a sus experiencias vividas fuera de la escuela.

De acuerdo con Fuentes et al. (2020), la identidad implica el contexto y a la persona. No es un producto único, en donde cada docente desarrolla sus mismas respuestas en función a las condiciones del contexto. Deriva esto en que, a pesar de los rasgos identitarios en común, los profesores conforman a la vez rasgos peculiares vinculados con sus historias y contextos.

Otondo- Briceño et al. (2021), señalaron que, no existen diferencias en la identidad del docente, en comparación con la de otros profesionales o personas capacitadas que desempeñan actividades a nivel global, debido a que también se hacen presente funciones, estatus, espacios y la importancia que cumple su rol dentro de la organización o institución en que se encuentran.

Mulone (2016), afirmó que, la identidad docente involucra una autoevaluación sincera del sujeto o del yo, para conocerse y pueda tener una explicación de el mismo y sobre su identidad, además la de sentir de los demás con sobre el individuo, al identificarse dentro de un grupo de personas que están

asociadas a una labor específica, el individuo instaura una referencia no de lo que se dedica o realiza, así como de quien es.

Jarauta (2017), argumentó que, en el procedimiento del desarrollo de la identidad docente se forman desde la cotidianidad, así como de los modelos pedagógicos obtenidos de sus educadores en toda su vida de estudiante y formación profesional, también incluye las experiencias vividas en su familia y en el entorno social. El docente desde la perspectiva social no tiene una única identidad, tampoco es estable, más bien es consonancia, polimorfa y plástica a las variables históricas, sociales y contextuales que envuelven el trabajo del profesorado.

Para Cantón y Tardif (2018), la identidad docente es el procedimiento que ocurre durante el desarrollo de los diferentes periodos que son su formación profesional, desde que ingresa a una institución de formación docente hasta su retiro o salida del trabajo. En específico, se desarrolla desde el colegio como alumnado, desde el hogar como hijo o hija. Dicha identidad se desarrolla en el transcurso de la formación inicial donde se afianzan las esperanzas de realizarse como profesor y empapa en el saber profesional que posibilita realizar sus actividades pedagógicas. Ellos tomaron en consideración como primera dimensión la identidad personal; que se fundamenta en el docente como un individuo en el cual puede presentar un contexto diferente ya sea en el ámbito familiar como fue conformada tu familia en el ámbito social cómo se vincula con las demás personas en el ámbito histórico cuál es su historia de dónde proviene el docente qué costumbres tiene con qué cultura está familiarizado y en lo económico como individuo que realiza para que pueda subsistir en la sociedad.

Como segunda dimensión está la identidad profesional, que se basa en la labor realizada por el docente el cual va a ser vinculado, compartido y visualizado por sus demás compañeros de trabajo reflejándose en cuáles son las habilidades que presenta el docente y qué valores está presentando.

La tercera dimensión, es la identidad laboral, la cual se evidencia en la mirada de los empleados en el rendimiento de sus labores, impregnado de subjetividades, que inciden por las modificaciones en el entorno de trabajo y las experiencias de los maestros.

La cuarta dimensión, es la identidad docente, donde se unen lo anterior mencionado, en la que se acepta los aspectos de la labor docente y desde allí, cada sujeto obtiene las bases científicas y empíricas, elabora su idiosincrasia sobre la carrera docente, de su labor y obtiene ciertas características de la profesión.

Según Buitrago-Bonilla y Cárdenas-Soler (2017), la identidad del profesor implica dos ámbitos, la perspectiva social, manifestado en la interacción que tienen el sujeto con su entorno familiar, laboral y su vida política, su tarea docente y la visión individual sustentado en sus demandas, reflexiones e interpretaciones. Respecto a un docente en formación, la identidad contribuye a que se pueda adaptar contextualmente y de manera que le posibilite asignar dicha carrera.

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2012), estructura a la identidad docente con normas éticas, en donde se analiza el comportamiento formativo con estándares éticos, modificando, comprendiendo e identificando prácticas y creencias que objetan su trascendencia profesional y los derechos y exigencias de los estudiantes. El docente trabaja con principios de ética profesional coherentes con sus responsabilidades profesionales y la prestación de servicios, respetando el derecho de todos los educandos. Resolver el dilema moral en la vida escolar, dar prioridad a los estándares morales y sociales, y buscar reglas que se adapten a estos estándares. Promueve disciplinas basadas en la autonomía y la responsabilidad. En el marco del buen desempeño docente para las competencias 8 y 9 en el dominio IV, se consideran dos elementos sustanciales, que es definida por el Ministerio de Educación (2012), como es el caso de la reflexión sobre la práctica docente; Aquí reflexionan sobre sus prácticas y experiencias institucionales, y desarrollan procesos continuos de aprendizaje colectivo e individual para establecer y afirmar su identidad y responsabilidades profesionales. Actúa éticamente; en donde los docentes muestran un comportamiento ético desde el respeto a los derechos básicos de los seres humanos, mostrando compromiso, responsabilidad, justicia y honestidad con sus roles sociales.

Alfonzo y Avendaño (2016), determinaron que, a partir de la visión social, la identidad de los maestros se vincula al propósito de brindar educación, y su conceptualización determina características como el motivo de la selección de ser maestro, las vivencias individuales, trabajo o profesional que guía a poner en

práctica dicha profesión, la situación educacional, como el requerimiento de educación permanente que tienen en toda su labora como docentes. Es importante que los jóvenes que pretenden estudiar para ser maestros, tengan la vocación de poder contribuir al desarrollo académico del futuro del país, permitiéndoles educarse de una manera eficiente para un futuro mejor.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Se tuvo el tipo aplicada, cuyo propósito fue encontrar teorías y conectarlas desde un estudio puro pretendiendo buscar alternativas de solución mediante la aplicación de los resultados para transformar la situación problemática identificada en la Red educativa. Según Ñaupas (2014), el principal papel de este tipo de investigación conduce a resolver problemas a través de una correcta aplicación de instrucciones señaladas por bases científicas existentes, con la finalidad de perfeccionar la realidad.

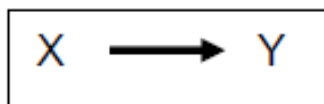
Asimismo, este estudio fue de nivel explicativo, ya que identificó el efecto del liderazgo pedagógico en la identidad de los docentes, es decir, lograr determinar la influencia de una variable sobre la otra. Para Hernández et al. (2014), este nivel de estudio produce resultados positivos y fiables, pero no solo se queda en describir las variables y sus interrelaciones dentro del estudio, sino que también se encarga de argumentar el origen de las manifestaciones sociales y físicas.

Se tomó en cuenta el enfoque cuantitativo, ya que se hicieron procedimientos permanentes y de medición estadística de la variable dependiente e independiente, para corroborar la influencia establecida en la hipótesis. Sobre ello, Valderrama (2018), argumenta que dicho enfoque se caracteriza por la utilización y búsqueda de datos, de tal manera que se responda a la interrogante del problema de la investigación, mediante procesos o recursos estadísticos que se ejecutan, con el propósito de afirmar la autenticidad o inestabilidad de la hipótesis.

Asimismo, prosiguió con método hipotético deductivo, en vista que plantearon hipótesis que se confirmaron o rechazaron, a partir de comparar las bases científicas de las variables de liderazgo pedagógico e identidad docente. Sánchez (2013), afirmó que ello pretende corroborar la proposición general mediante el uso de la observación y el experimento con las muestras con gran alcance.

El diseño usado fue el no experimental, porque se midió la relación que hay entre el liderazgo pedagógico sobre la identidad docente. Asimismo, llegó a ser un

estudio transeccional o transversal, específicamente descriptivo correlacional, en donde Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), indicaron que estos diseños tienen el objetivo de describir y establecer la relación.



Donde: X = V. I - Liderazgo pedagógico, Y = V. D. (identidad docente) e influencia de X en Y. En la imagen muestra que (X) tiene efecto en (Y).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual del liderazgo pedagógico: Para el Ministerio de Educación (2014), es la habilidad del maestro para organizar y conducir el escenario de aprendizaje y lograr relacionar el trabajo del docente, el ambiente en el que se desenvuelve con los estudiantes y el involucrar a las familias y demás integrantes de la comunidad educativa.

Definición operacional: El liderazgo pedagógico se evaluó en función a las siguientes dimensiones: Establecimiento de metas y expectativas, Obtención y asignación de recursos de manera estratégica, Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, Asegura un entorno ordenado y de apoyo siguiendo una escala de Likert del 1 al 5, donde 5 es siempre, 4 es casi siempre, 3 es a veces, 2 es casi nunca y 1 es nunca.

Definición conceptual de la identidad docente: Cantón y Tardif (2018), definieron la identidad docente como un proceso que ocurre durante los diferentes periodos de su desarrollo profesional, desde que ingresa a una institución de formación docente hasta su retiro o salida del trabajo.

Definición operacional: La identidad de los docentes fue medida por medio de las siguientes dimensiones: Identidad personal. Identidad profesional. Identidad laboral, Identidad docente utilizando la escala de Likert del 1 al 5 donde, 5 totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

El universo estuvo compuesto por 31 docentes que pertenecen a una Red Educativa del distrito de Haquira de Ccocha. Para Arias-Gómez et al. (2016), son una serie de unidades, establecido, limitado, que conformarán un referente para la selección de la muestra que tienen algunos requisitos necesarios.

Tabla 1

Distribución de la población

Docentes	I.E Bellavista	I.E Laupay	I.E Ccocha	I.E Mocabamba	I.E Alto Libertad	Total
Inicial	2	1	1	1	1	5
Primaria	3	0	4	4	0	11
Secundaria	7	0	7	0	0	14
Total	12	1	12	5	1	31

La muestra es censo poblacional, debido a que la población y la muestra fue la misma cantidad al ser reducida, siendo considerada en su totalidad para la participación en el estudio. Para Hernández et al. (2006), la cantidad de elementos en donde se quiere generalizar los resultados, debido a que es un grupo en el cual se utilizó elementos que compartían una misma información, con el objetivo de ser utilizado para investigar.

Criterios de inclusión

Los docentes participantes que trabajen en una red educativa del distrito de Haquira.

Docentes que dispongan de internet, laptop o celular para responder los instrumentos.

Docentes que no se encuentren mal de salud.

Docentes con disponibilidad de tiempo y dispuestos asumir cambios.

Criterios de exclusión

Docentes con enfermedad que están con licencia.

Docentes que no desean participar del estudio.

Docentes quienes no cuentan con disponibilidad de internet.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En lo que corresponde a este punto se usó la técnica de la encuesta, la cual consistió en la elaboración de preguntas en consistencia con las dimensiones que evaluaron las variables de estudio. Vara (2012), indicó que la técnica de la encuesta aspira alcanzar un informe claro de una porción de la población, para ello utiliza métodos estandarizados, determinados con anticipación y que se aplican sin variaciones en comparación al censo en la que se recoge información de toda la población.

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, el cual tuvo 26 ítems para la variable liderazgo pedagógico y 22 para la variable identidad docente. Para Hernández et al. (2014), agrupación de interrogantes sobre una o más fenómenos que se buscan medir. Donde el instrumento que se utiliza menudamente es el cuestionario.

Ficha de técnica de la variable liderazgo pedagógico

Nombre: Cuestionario sobre liderazgo pedagógico

Autora: Rivas Roque, Elizabeth

Año: 2022

Lugar: Instituciones Educativas de Bellavista, Alto libertad, Laupay, Mocabamba, Ccocha del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac

Objetivo: Recoger datos sobre el liderazgo pedagógico.

Dimensiones: D1: Establecimiento de metas y expectativas, D2; Obtención y asignación de recursos de manera estratégica, D3; Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, D4; Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, D5; Asegurar un entorno ordenado.

Muestra: 31 docentes

Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,937,

Escala de medición: Likert, ordinal: (5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) A veces, (2) Casi Nunca y (1) Nunca.

Cantidad de ítems: 26 ítems.

Tiempo: 10 a 15 minutos aproximadamente

Ficha de técnica de la variable identidad docente

Nombre: Cuestionario sobre identidad docente

Autora: Rivas Roque, Elizabeth

Año: 2022

Lugar: Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac

Objetivo: Recoger datos sobre la identidad docente.

Dimensiones: Identidad personal, identidad profesional, identidad laboral e identidad docente.

Muestra: 31 docentes

Confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0,831

Escala de medición: Likert, ordinal: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo y (1) Totalmente desacuerdo.

Cantidad de ítems: 22 ítems

Tiempo: 20 aproximadamente.

Con la finalidad de validar la claridad y aplicabilidad de ambos instrumentos de estudio y si miden a las variables, se procedió a ejecutar la validez de los instrumentos por medio del juicio de expertos, los cuales examinaron la pertinencia de los ítems formulados. Robles y Rojas (2015), señalaron que son un conjunto de criterios que deben formar parte de todo instrumento que se considere dentro del desarrollo de investigaciones, los cuales antes de ser puesto a la consulta y al juicio de expertos, todo ello con la finalidad de que los autores hagan uso de ellos.

Tabla 2

Validación de expertos

N°	Identificación de la persona	Inst.1: Liderazgo pedagógico	Inst. 2: Identidad docente.
1	Dra. Jurado Enriquez, Elizabeth Lizbel	Aplicable	Aplicable
2	Mag. Apaza Soto, Jessica	Aplicable	Aplicable
3	Mag. Portilla Miranda, Indira Gandhi	Aplicable	Aplicable

Tabla 3*Baremo de la dimensión y las variables.*

Variable independiente	Deficiente	Regular	Eficiente
Liderazgo pedagógico	26-60	61-95	96-130
D1: Establecimiento de metas y expectativas.	6-14	15-23	24-30
D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	4-9	10-15	16-20
D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	6-14	15-23	24-30
D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	4-9	10-15	16-20
D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	6-14	15-23	24-30
Variable dependiente	<i>Alto</i>	<i>Medio</i>	<i>Bajo</i>
Identidad docente	22-51	52-81	82-110
D1: Identidad personal	4-9	10-15	16-20
D2: Identidad profesional	6-13	14-21	22-30
D3: Identidad laboral	4-9	10-15	16-20
D4: Identidad docente	8-18	19-29	30-40

3.5. Procedimientos

El presente estudio se ejecutó inicialmente con la identificación del problema, tomando en cuenta evidencias no sólo locales, sino que también a nivel nacional e internacional, partiendo de ello, se determinaron objetivos e hipótesis, para luego fundamentar ambas variables de manera teórica a través de fuentes confiables, llegando así a establecer la metodología, posteriormente, mediante la operacionalización de las variables liderazgo pedagógico e identidad docente, permitieron crear instrumentos de medición en base a la escala de Likert, el cual debe ser confiable y validado por expertos. Por otro lado, se apeló al director de la

Red y se solicitó el permiso de aplicación. Inicialmente se aplicó una prueba Piloto a través de enlaces virtuales de Google y después se recolectó las demás datas para organizarlas en tablas de Excel y elaborar a lo que corresponde la estadística.

3.6. Método de análisis de datos

Este estudio por ser de enfoque cuantitativo recurrió a la estadística descriptiva e inferencial, se consideraron las tablas y gráficos para mostrar los resultados. Las pruebas de hipótesis se comprobaron a través de la prueba de normalidad, haciéndose presente Kolmogorov, el cual indicó el coeficiente de correlación, que se obtuvo por medio de Pearson. Obteniendo la información valida desde aplicación de un cuestionario, utilizando microsoft excel y luego, transfiriendo los datos al programa SPSS-36, analizando los datos en gráficos y tablas estadísticas, para presentar organizadamente la información obtenida y los instrumentos aplicados de las variables. Para comprobar la hipótesis prevista, referente a estadística implícita o inferencial, se contrastó la normalidad con la prueba de Shapiro- Wilk, ya que se trabajó con muestra menor a 50 sujetos, siendo la hipótesis escogida de regresión lineal ordinal. Finalmente, se reflexionó desde los resultados para realizar recomendaciones y las conclusiones de esta investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se tomaron en cuenta los formatos y reglamentos a nivel internacional y nacional, tal como señala el American Psychological Association (APA, 2020). Para esta investigación, se realizaron las gestiones necesarias con la finalidad de tener el permiso y acceder a la población seleccionada. De esta forma, los participantes accedieron voluntariamente a formar parte del estudio y recibieron un consentimiento informado, en el cual se indicaba que todos los datos brindados se mantendrían confidencialmente para proteger su intimidad, debido a que la finalidad del estudio es educativa. De igual forma, los resultados obtenidos, son de uso exclusivo para fines educativos de esta maestría de posgrado.

IV. RESULTADOS

Liderazgo pedagógico vs la Identidad docente

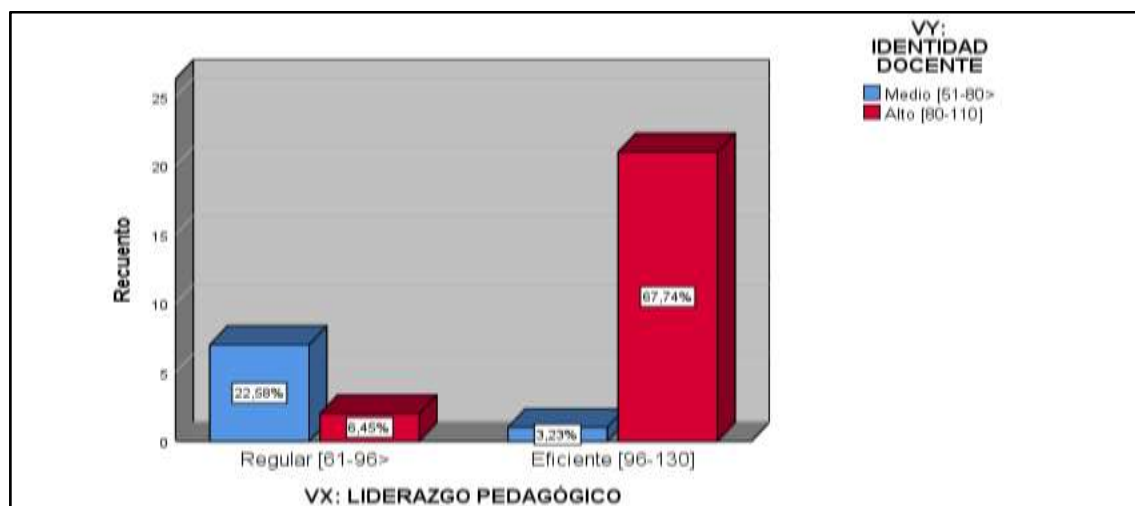
Tabla 4

Cruce entre el liderazgo pedagógico y la identidad docente

			Identidad docente		Total
			Medio [51-80>	Alto [80-110]	
Liderazgo pedagógico	Regular [61-96>	Recuento	7	2	9
		% del total	22,6%	6,5%	29,0%
	Eficiente [96-130]	Recuento	1	21	22
		% del total	3,2%	67,7%	71,0%
Total		Recuento	8	23	31
		% del total	25,8%	74,2%	100,0%

Figura 1

Descriptivo del liderazgo pedagógico y la identidad docente



De la tabla 4 y figura 1, se aprecia los resultados de los docentes de una Red educativa del Distrito de Haquira, del cruce del liderazgo pedagógico y la identidad docente. El 29 % (9) de docentes expresó que el liderazgo pedagógico es regular, el 71 % (22) asegura que el liderazgo pedagógico es eficiente, donde el 3,2 % (1) posee un nivel medio en su identidad docente y el 67,7 % (21) un nivel alto. Gran parte de los docentes posee un eficiente establecimiento de metas y expectativas, obtención y asignación de recursos de manera estratégica, planificación y coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, asegurar un entorno ordenado de apoyo de liderazgo pedagógico y una elevada identidad docente que incluye la identidad personal, identidad profesional, identidad laboral e identidad docente.

Establecimiento de metas y expectativas vs la Identidad docente

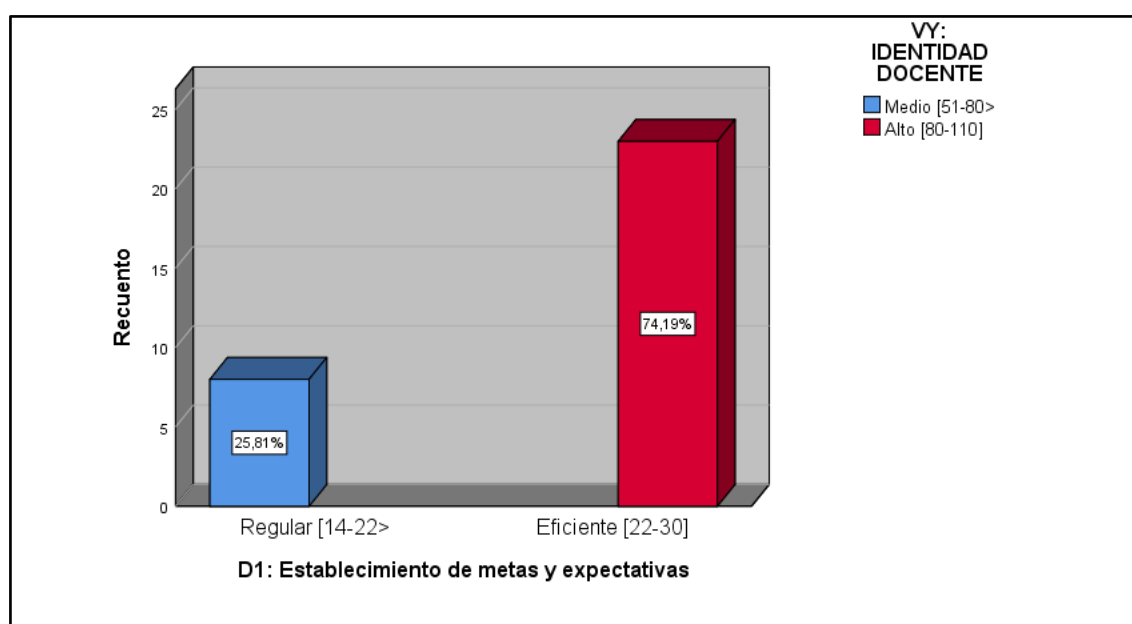
Tabla 5

Cruce entre el establecimiento de metas y expectativas y la identidad docente

			VY: Identidad docente		Total
			Medio [51-80>	Alto [80-110]	
D1: Establecimiento de metas y expectativas	Regular [14-22>	Recuento	8	0	8
		% del total	25,8%	0,0%	25,8%
	Eficiente [22-30]	Recuento	0	23	23
		% del total	0,0%	74,2%	74,2%
Total		Recuento	8	23	31
		% del total	25,8%	74,2%	100,0%

Figura 2

Descriptivo del establecimiento de metas y expectativas y la identidad docente



De la tabla 5 y figura 2, los resultados del cruce del establecimiento de metas y expectativas con la identidad docente. El 25,8 % (8) expresa que el establecimiento de metas y expectativas es regular y el 74,2 % (23) indica que el nivel es eficiente, en el cual el 74,2 % (23) posee un nivel alto de identidad docente. De esta forma, es importante señalar que gran parte de los docentes tienen la habilidad de definir y priorizar eficientemente metas de aprendizaje, genera consensos y promueve expectativas y metas y con una elevada identidad docente.

Obtención y asignación de recursos de manera estratégica vs la Identidad docente

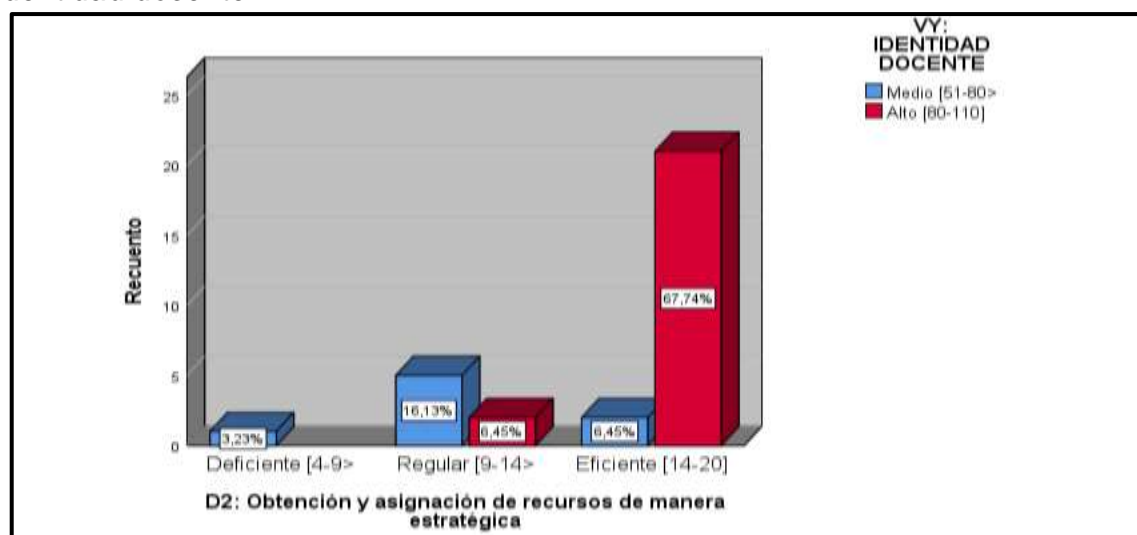
Tabla 6

Cruce entre el nivel de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y la identidad docente

			VY: Identidad docente		Total
			Medio [51-80>	Alto [80-110]	
D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Deficiente [4-9>	Recuento	1	0	1
		% del total	3,2%	0,0%	3,2%
	Regular [9-14>	Recuento	5	2	7
		% del total	16,1%	6,5%	22,6%
	Eficiente [14-20]	Recuento	2	21	23
		% del total	6,5%	67,7%	74,2%
Total		Recuento	8	23	31
		% del total	25,8%	74,2%	100,0%

Figura 3

Descriptivo de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y la identidad docente



De la tabla 6 y figura 3, los resultados de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica y la identidad docente. El 3,2 % (1) expresa que el nivel es deficiente, el 22,6 % (7) expresa que el nivel es regular y el 74,2 % (23) expresa que el nivel es eficiente, donde el 6,5 % (2) asegura que el nivel de la identidad docente es medio y el 67,7 % (21) expresa que el nivel es alto. Es así que, gran parte de los docentes realizan y proveen de manera eficaz la gestión de materiales, personal y recursos para un pertinente desarrollo pedagógico en las aulas y también tienen un alto nivel de desarrollo de su identidad docente.

Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo vs la Identidad docente

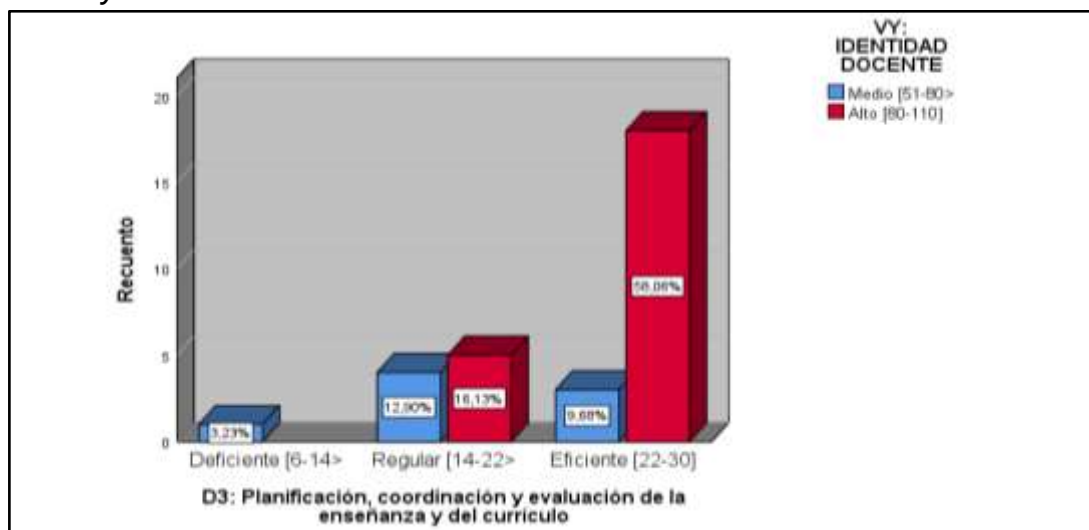
Tabla 7

Cruce entre la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la identidad docente

			VY: Identidad docente		Total
			Medio [51-80>	Alto [80-110]	
D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Deficiente [6-14>	Recuento	1	0	1
		% del total	3,2%	0,0%	3,2%
	Regular [14-22>	Recuento	4	5	9
		% del total	12,9%	16,1%	29,0%
	Eficiente [22-30]	Recuento	3	18	21
		% del total	9,7%	58,1%	67,7%
Total		Recuento	8	23	31
		% del total	25,8%	74,2%	100,0%

Figura 4

Descriptivo de la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la identidad docente



De la tabla 7 y figura 4, los resultados, del cruce de la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo y la identidad docente. El 3,2 % (1) expresa que el nivel es deficiente, el 29 % (9) expresa que el nivel es regular y el 67,7 % (21) expresa que el nivel es eficiente, donde el 9,7 % (3) asegura que el nivel de la identidad docente es medio y el 58,1 % (18) expresa que el nivel es alto. De esta forma, se demuestra que la mayoría de los docentes realizan una permanente y reflexión reflexión sobre lo que enseñan, revisan constantemente el currículo, y que tienen en cuenta retroalimentación en el desarrollo de sus sesiones, del mismo modo se demuestra que poseen un buen alto nivel identidad docente.

Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de la persona vs la Identidad docente

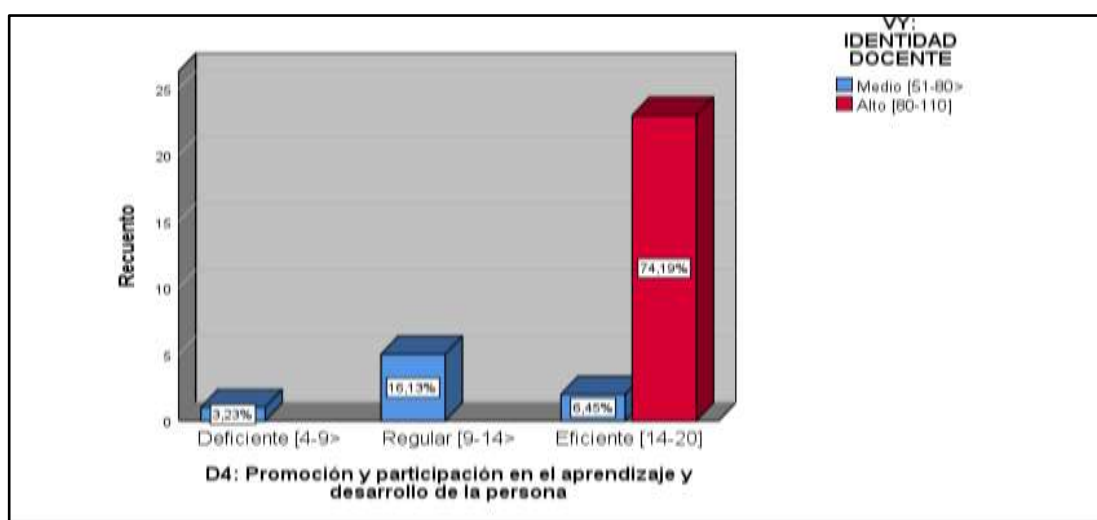
Tabla 8

Cruce entre la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de la persona y la identidad docente

		VY: Identidad docente		Total	
		Medio [51-80>	Alto [80-110]		
D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de la persona	Deficiente [4-9>	Recuento	1	0	1
		% del total	3,2%	0,0%	3,2%
	Regular [9-14>	Recuento	5	0	5
		% del total	16,1%	0,0%	16,1%
	Eficiente [14-20]	Recuento	2	23	25
		% del total	6,5%	74,2%	80,6%
Total		Recuento	8	23	31
		% del total	25,8%	74,2%	100,0%

Figura 5

Descriptivo de promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de la persona y la identidad docente



De la tabla 8 y figura 5, los resultados obtenidos del cruce de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de la persona y la identidad docente. Se observa que el 3,2 % (1) expresa que el nivel es deficiente, el 16,1 % (5) expresa que el nivel es regular y el 80,6% (25) expresa que el nivel es eficiente, donde el 6,5 % (2) asegura que el nivel de la identidad docente es medio y el 74,2 % (23) expresa que el nivel es alto. Por ende, se demuestra que la mayor cantidad de docentes se involucra el aprendizaje de sus estudiantes de manera eficiente y participa el aprendizaje y desarrollo profesional de su persona, de ahí que el nivel alto de identidad docente.

Asegurar un entorno ordenado y de apoyo vs la Identidad docente

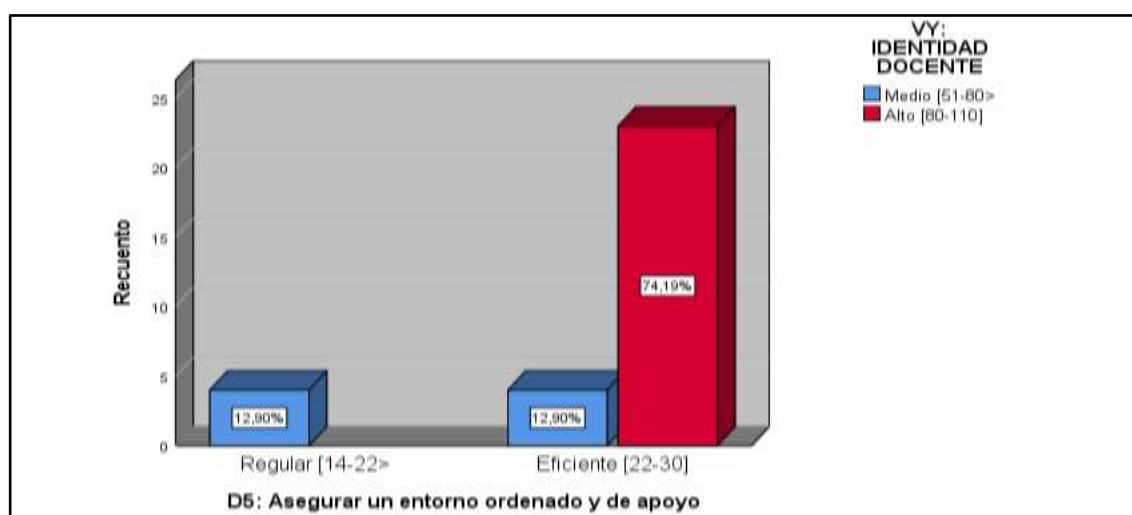
Tabla 9

Cruce entre asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la identidad docente

			VY: Identidad docente		Total
			Medio [51-80>	Alto [80-110]	
D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	Regular [14-22>	Recuento	4	0	4
		% del total	12,9%	0,0%	12,9%
	Eficiente [22-30]	Recuento	4	23	27
		% del total	12,9%	74,2%	87,1%
Total		Recuento	8	23	31
		% del total	25,8%	74,2%	100,0%

Figura 6

Descriptivo de asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la identidad docente



De la tabla 9 y de la figura 6, los resultados encontrados en el cruce de asegurar un entorno ordenado y de apoyo y la identidad docente. El 12,9 % (4) expresa que el nivel es regular y el 87,1 % (27) expresa que el nivel es eficiente, donde el 12,9 % (4) asegura que el nivel de la identidad docente es medio y el 74,2 % (23) expresa que el nivel es alto. De esta forma, se demuestra que los docentes propician entornos ordenados dentro y fuera del aula, poseen normas claras y pertinentes, promueven relaciones de confianza y es así que construyen y fortalecen un alto nivel de identidad docente.

Resultados inferenciales:

Según Salazar y Del Castillo (2018), estos resultados pretenden obtener conclusiones de manera general de una población en específico, por medio del estudio de una muestra representativa obtenida de ella, expuesto esto de otra forma, lo que busca aclarar con esto es que, con el valor conseguido de los estadísticos, se lleguen a establecer los valores de los parámetros.

Para percatarnos sobre la distribución normal de los datos se empleó la prueba de Shapiro-Wilk que es utilizado para aquellas muestras que estén por debajo de 50 datos.

Es así que se formula dos hipótesis estadísticas para la prueba de normalidad:

H₀: El liderazgo pedagógico y sus dimensiones con la identidad docente no vislumbran de ser derivados de una distribución normal.

H_a: El liderazgo pedagógico y sus dimensiones con la identidad docente muestran ser procedentes de una distribución normal.

El p-valor es el método que conduce para concluir rechazar uno de los dos eventos tentativos y, asimismo. Si $\alpha > 0.05$, no se desestima H_a, Si $\alpha \leq 0.05$, se desestima H₀, en el cual el margen error del 5%, la significancia es α , con un nivel de confiabilidad 95%.

Al ejecutar la prueba de bondad de ajuste de shapiro-Wilk a los datos de las variables y dimensiones, se puede evidenciar (Anexo 8) que el liderazgo pedagógico y sus dimensiones con la identidad docente dieron como efecto sus grados de significancia mayores y menores a 0,05, por eso, en base a dicho resultado, se optó por utilizar el estadístico no paramétrica, es decir, que la encargada de realizar la prueba de hipótesis es la regresión logística ordinal.

Regresión logística ordinal

Según Morales-Martínez et al. (2018), se basa en aquella extensión de la logística binaria, la cual se diferencia del resto, en que hace uso de modelos logísticos acumulables para cada una de las categorías de una variable ordinal. Este diseño no requiere que las variables tengan una distribución normal, la misma

que pretende aplicar la regresión logística ordinal cuando ésta no llega a ser lo suficientemente fuerte o cuando el supuesto de normalidad no se llega a cumplir.

Decisión estadística

Para Badii y Guillen (2010), estas decisiones se basan en conocer el modo de la prueba de hipótesis para los contrastes existentes entre medias de población toma diferentes formas. En el refrendo de hipótesis, se endeudamiento enjuiciar el valor imaginario o hipotético del parámetro de asiento antes asomar a admitir el conato. La trama que se desea degustar se conoce como hipótesis nula, H_0 (H sub-nadie). En la mayoría de veces se rechaza la hipótesis nula, el argumento que, si aceptamos se vehemencia hipótesis decisión y su grafema es el que sigue H_a o H_1 (H sub-uno).

Prueba de hipótesis

Según Hernández et al. (2014), es una proposición respecto a uno o varios parámetros, en el caso de los procesos de carácter cuantitativo, las hipótesis llegan a ser sometidas a prueba o escrutinio empírico, con el fin de afirmar si son apoyadas o refutadas, de acuerdo con lo que el investigador evidencie.

Hipótesis general:

H0: No existe incidencia significativa del liderazgo pedagógico sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haquira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Ha: Existe incidencia significativa del liderazgo pedagógico sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haquira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Tabla 10

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,054			
Final	4,322	17,733	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10, se logró observar el informe de ajuste, cuyo valor de significancia fue inferior al margen de error, por lo tanto, en términos estadísticos se afirma que el liderazgo pedagógico es predictor de la identidad docente, es decir, que el liderazgo pedagógico influye significativamente sobre la identidad docente.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,436
Nagelkerke	,640
McFadden	,501

Función de enlace: Logit.

En la tabla 11, que hace referencia a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell es 0.436; lo que quiere decir que la proporción de la varianza de la identidad docente es explicada por el liderazgo en el modelo en un 43,6 %. En cuanto a los valores de la prueba Seudo R2 de Nagelkerke que es 0.640, indicaron que la proporción de la varianza corregida identidad docente es explicada por el liderazgo pedagógico en el modelo en un 64 %. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo pedagógico predice la identidad docente.

Hipótesis Específica 1:

H0: No existe incidencia significativa en el establecimiento de metas y expectativas sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Ha: Existe incidencia significativa en el establecimiento de metas y expectativas sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Tabla 12

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,403			
Final	,000	35,403	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 12, se logra observar el informe de ajuste, cuyo valor de significancia es inferior al margen de error, por lo tanto, en términos estadísticos se afirma que el establecimiento de metas y expectativas es predictor de la identidad docente, es decir, que el establecimiento de metas y expectativas influye significativamente sobre la identidad docente.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,681
Nagelkerke	1,000
McFadden	1,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13, que hace referencia a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell es 0.681; lo que quiere decir que la proporción de la varianza de la identidad docente es explicada por el establecimiento de metas y expectativas en el modelo en un 68,1 %. En cuanto a los valores de la prueba pseudo R2 de Nagelkerke es 1,000, indica que la proporción de la varianza corregida identidad docente es explicada por el establecimiento de metas y expectativas en el modelo en un 100 %. Por lo tanto, se concluye que el establecimiento de metas y expectativas predice la identidad docente.

Hipótesis Específica 2:

H0: No existe incidencia significativa en la obtención y asignación de recursos de manera estratégica sobre la dimensión identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Ha: Existe incidencia significativa en la obtención y asignación de recursos de manera estratégica sobre la dimensión identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Tabla 14

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	18,248			
Final	4,810	13,437	2	,001

Función de enlace: Logit.

En la tabla 14, se logra observar el informe de ajuste, cuyo valor de significancia es inferior al margen de error, por lo tanto, en términos estadísticos se afirma que la obtención y asignación de recursos de manera estratégica es predictor de la identidad docente, es decir, que la obtención y asignación de recursos de manera estratégica influye significativamente sobre la identidad docente.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,352
Nagelkerke	,517
McFadden	,380

Función de enlace: Logit.

En la tabla 15, que hace referencia a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell es 0.352; lo que quiere decir que la proporción de la varianza de la identidad docente es explicada por el establecimiento de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica docente, en el modelo en un 35.2 %. En cuanto a los valores de la prueba pseudo R2 de Nagelkerke que es 0,517, indica que la proporción de la varianza corregida identidad docente es explicada por la obtención y asignación de recursos de manera estratégica docente en el modelo en un 51,7 %. Por lo tanto, se concluye que la obtención y asignación de recursos de manera estratégica docente predice la identidad docente.

Hipótesis Específica 3:

H0: No existe incidencia en la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haquira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Ha: Existe incidencia en la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haquira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Tabla 16

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	11,345			
Final	5,532	5,813	2	,004

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, se logra observar el informe de ajuste, cuyo valor de significancia es inferior al margen de error, por lo tanto, en términos estadísticos se afirma que la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo es predictor de la identidad docente, es decir, que la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo influye significativamente sobre la identidad docente.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,171
Nagelkerke	,251
McFadden	,164

Función de enlace: Logit.

En la tabla 17, que hace referencia a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell es 0.171; lo que quiere decir que la proporción de la varianza de la identidad docente es explicada por la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en el modelo en un 17.1 %. En cuanto a los valores de la prueba pseudo R2 de Nagelkerke que es 0,251, indica que la proporción de la varianza corregida identidad docente es explicada por la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en el modelo en un 25.1 %. Por lo tanto, se concluye que la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo predice la identidad docente.

Hipótesis Específica 4:

H0: No existe incidencia de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Ha: Existe incidencia de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Tabla 18

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23,996			
Final	2,531	21,465	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 18, se logra observar el informe de ajuste, cuyo valor de significancia es inferior al margen de error, por lo tanto, en términos estadísticos se afirma que la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado es predictor de la identidad docente, es decir, que la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado influye significativamente sobre la identidad docente.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,500
Nagelkerke	,734
McFadden	,606

Función de enlace: Logit.

En la tabla 19, que hace referencia a los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell es 0.500; lo que quiere decir que la proporción de la varianza de la identidad docente es explicada por la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado en el modelo en un 50.0 %. En cuanto a los valores de la prueba pseudo R2 de Nagelkerke que es 0,734, indica que la proporción de la varianza corregida identidad docente es explicada por la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado en el modelo en un 73.4 %. Por lo tanto, se concluye que la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado predice la identidad docente.

Hipótesis Específica 5:

H0: No existe incidencia al asegurar un entorno ordenado y de apoyo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Ha: Existe incidencia al asegurar un entorno ordenado y de apoyo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.

Tabla 20

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 5

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig .
Sólo intersección	15,858			
Final	3,106	12,751	1	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 20, se logra observar el informe de ajuste, cuyo valor de significancia es inferior al margen de error, por lo tanto, en términos estadísticos se afirma que asegurar un entorno ordenado y de apoyo es predictor de la identidad docente, es decir, que asegurar un entorno ordenado y de apoyo influye significativamente sobre la identidad docente.

Tabla 21

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 5

Cox y Snell	,337
Nagelkerke	,495
McFadden	,360

Función de enlace: Logit.

En la tabla 21, que hace referencia a los valores de la prueba Pseudo R² de Cox y Snell es 0.337; lo que quiere decir que la proporción de la varianza de la identidad docente es explicada por asegurar un entorno ordenado y de apoyo en el modelo en un 33.7 %. En cuanto a los valores de la prueba pseudo R² de Nagelkerke que es 0,495, indica que la proporción de la varianza corregida identidad docente es explicada por asegurar un entorno ordenado y de apoyo en el modelo en un 49.5 %. Por lo tanto, se concluye que asegurar un entorno ordenado y de apoyo predice la identidad docente.

V. DISCUSIÓN

Los resultados conseguidos de acuerdo con el objetivo general, muestran que el liderazgo pedagógico influye significativamente sobre el nivel de la identidad docente de una Red Educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022. Ya que se obtuvo una significancia de $p\text{-valor}=0,000<0,05$, además, según la referencia de valores de pseudo R^2 , se concluyó que el liderazgo pedagógico para Cox y Snell = 0,436 y Nagelkerke = 0,640, si explican la identidad docente. Estos resultados coinciden con Pérez (2018) cuya finalidad fue establecer el vínculo entre el liderazgo pedagógico y las comunidades de aprendizaje. Los resultados mostraron que en términos de liderazgo instruccional encontraron niveles más bajos, nivel que el 1.8% de los miembros de la muestra consideró ineficaz en la comunidad de aprendizaje y, además, niveles más bajos de liderazgo instruccional. Convencional, el 54,5% de los participantes de la muestra considera que la comunidad de aprendizaje es moderada. Así mismo, un alto nivel de liderazgo instruccional, el 30,9% de los participantes de la muestra consideró un nivel efectivo de comunidad de aprendizaje. Así mismo, el valor del coeficiente de correlación de Kendall fue de 0,782, indicando una correlación positiva entre las variables estudiadas, también se encontró un alto nivel de correlación y un nivel de significancia bilateral $p=0,000<0,01$. Se concluyó que el liderazgo educativo tiene una conexión importante con la comunidad de aprendizaje. Con respecto a los resultados, también se relacionaron con lo obtenido por Barba (2021), que buscó evaluar la relación existente entre la gestión escolar y el liderazgo pedagógico, mediante un estudio de corte cuantitativa positivista, apoyada en un diseño correlacional, tuvo como muestra un total de 217 directivos y 374 docentes, a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados del estudio evidenciaron que, el valor de p resultó igual a 0,564; es así que, se aceptó la hipótesis nula, en consecuencia, los datos siguen una distribución normal. Asimismo, la prueba de Kolmogorov en la variable Liderazgo Pedagógico, arroja un valor de p igual a 0,778, por tanto, se aceptó la hipótesis nula. Se concluye que, existe una relación significativa entre gestión escolar y liderazgo. Con respecto a los referentes conceptuales, el MINEDU (2014) define al liderazgo pedagógico, como la habilidad del maestro para organizar y conducir el escenario de aprendizaje y lograr

relacionar el trabajo del docente, el ambiente en el que se desenvuelve con los estudiantes y el involucrar a las familias y demás integrantes de la comunidad educativa. Mientras que Cantón y Tardif (2018), definieron la identidad docente como un proceso que ocurre durante los diferentes periodos de su desarrollo profesional, desde que ingresa a una institución de formación docente hasta su retiro o salida del trabajo. La relación entre ambas variables de estudio, se sustentaron teóricamente en el enfoque transformacional, en donde Wenstein y Muñoz (2019), sostuvieron que, es aquel que logra asociarse de modo directo con las exigencias, contextos de los espacios escolares de alta complejidad, el grado de profesionalismo y la vocación de los educadores. Ello confirma el requerimiento de enfocarse en los esfuerzos necesarios a los directivos para conseguir modificaciones y mejoras permanentes, además de enfatizar el sentido de la urgencia y eficacia inmediata que tienen que tener las acciones transformadoras.

Es importante tomar en consideración los otros estudios realizados en la comunidad investigativa relacionada a la problemática identificada en este estudio, tal como se evidencia al contrastar resultados específicos con los de otros autores, existiendo así que, en muchos de los casos, la realidad diferente de algunos contextos lora tener los mismos problemas con respecto a una variable de estudio, e incluso la relación de ambas, tomando en cuenta también que el sustento teórico y los enfoques presentes son necesarios para conocer desde raíz cada indicador, y cómo estos se vinculan al desarrollo del ser humano y su entorno social e institucional.

Referente al primer objetivo específico, de la influencia del establecimiento de metas y expectativas sobre la identidad docente, se obtuvo que el valor de significancia es inferior al margen de error y conforme a los valores de Pseudo R², se concluye que el establecimiento de metas y expectativas para Cox y Snell y Nagelkerke si explican la identidad docente, es decir, existe una influencia significativa. De esta misma manera, los resultados coinciden con Vargas (2021) en su investigación cuyo propósito fue el de hallar la correlación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente para el mejoramiento educativo. Los resultados mostraron que el 10% de los docentes dijo que un supervisor nunca había tenido prácticas efectivas de liderazgo, el 39,8% dijo que ocasionalmente las tenía y, de igual manera, el 50% dijo que estas prácticas eran muchas veces

evidentes. Además, el 8% de los docentes no se capacitan para mejorar el proceso de enseñanza, de los cuales el 47,7% se capacita a veces, el 43,2% se capacita a menudo y el 1,1% se capacita a menudo. Por otro lado, se realizó una prueba de correlación a las dos variables del trabajo de encuesta con el coeficiente de correlación de Pearson para identificar el nivel de relación entre las variables, la cual mostró una correlación alta y negativa ($r = -0.710$). De esta forma se demuestra que, los bajos niveles de liderazgo instruccional influyeron ($p < 0,05$) en mejoras en el desempeño instruccional profesional. Esta afirmación de correlación, encuentra sustento en la teoría de los roles, en donde Mintzberg (2009), sostuvo que el estilo de liderazgo que llega a ser utilizado, llegará a mostrar efectividad sobre los roles desempeñados en las distintas situaciones que se hagan presentes. El trabajo de un buen líder se basa en adoptar diferentes roles en situaciones diferentes, con el fin de contribuir a un grado determinado de orden dentro del caos que pueda presentarse por naturaleza dentro del seno de cualquier organización humana, tal como ocurre en los espacios educativos, enfocándose así en el cumplimiento de metas y objetivos específicos, que van en beneficio de todos. Asimismo, el Ministerio de educación (2014), indicó que el liderazgo del docente tiene un impacto significativo en el rendimiento de los estudiantes y para que ello ocurra de manera pertinente debe priorizarse metas de aprendizaje institucionales.

En todo entorno institucional e incluso social, el establecer metas es necesario e indispensable, ya que existen acciones que deben desarrollarse en función de estas, las cuales están a cargo de una dirección continua y el trabajo eficiente por parte de los colaboradores, tal como sucede en el ámbito educativo, en donde los directivos trabajan en conjunto con los docentes, y estos de igual forma con los estudiantes y demás agentes educativos, fortaleciendo indicadores como la identidad y desempeño, tal como se ha evidenciado en diferentes estudios desarrollados tanto a nivel nacional como internacional y en contextos distintos.

El segundo objetivo específico, respecto a la obtención y asignación de recursos de manera estratégica sobre la identidad docente, se obtuvo que el valor de significancia es inferior al margen de error y conforme a los valores de Pseudo R^2 , se concluye que la obtención y asignación de recursos de manera estratégica para Cox y Snell y Nagelkerke si explican la identidad docente, es decir, existe una influencia significativa. Los resultados coinciden con Villanueva (2019) cuyo

objetivo fue establecer una relación entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente. Los resultados mostraron que, del total de docentes encuestados, el 60% dijo que siempre trabajaba en equipo, y el 40% dijo que solo lo hacía ocasionalmente. Además, el 40% de los docentes dice que siempre diseña sus propias herramientas para evaluar el aprendizaje, mientras que el 60% lo hace ocasionalmente. Por otro lado, se encontró un valor de coeficiente de correlación de 0,042, lo que estableció una asociación directa y positiva entre las dos variables estudiadas. Se evidenció una asociación entre las dos variables estudiadas. Como sustento teórico, el Ministerio de Educación (2014), pone énfasis y sitúa a los maestros en la gestión coherente de los recursos y medios como: personas del entorno, alumnos y padres de familia, también la utilización de medios y materiales educativos para el logro de aprendizajes de calidad así mismo el manejo de recursos financieros y de tiempo con responsabilidad y transparencia en la mejora continua de la educación. Aquí se hace presente la teoría de los recursos y capacidades, en donde García y Sorhegui (2020), determinaron que, la mayor atención debe prestarse sobre el interior de las organizaciones, con la finalidad de determinar cuáles de los recursos y capacidades existentes son más complicadas de identificar y replicar para que se conviertan en generadores de competencias centrales.

Con respecto al poder obtener y asignar recursos, debe caracterizarse por ser ejecutada de manera estratégica, ya que en toda organización los recursos cumplen un rol importante al momento de querer trabajar cualquier actividad y lograr un objetivo determinado. Es así que, en todo entorno organizacional, este indicador es indispensable, ya que existen acciones que deben desarrollarse en función de estas, las cuales están a cargo de una dirección continua y el trabajo eficiente por parte de los directores, ya que gestionar recurso de manera estratégica, necesita responsabilidad y sobre todo buen liderazgo.

El tercer objetivo específico, respecto a la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo sobre la identidad docente, se obtuvo que el valor de significancia es inferior al margen de error y conforme a los valores de Pseudo R², se concluye que la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo para Cox y Snell y Nagelkerke si explican la identidad docente, es decir, existe una influencia significativa. Estos resultados coinciden con

Venturo (2018) quién investigó sobre el nivel de asociación entre las estrategias gerenciales que aplican los directivos y el desarrollo de la identidad profesional docente. Los resultados mostraron una relación inversa (-0,365) entre las dos variables estudiadas ($p < 0,05$). Esto demuestra que las estrategias de gestión se utilizan en un nivel moderado, por otro lado, el desarrollo de la identidad se está dando en un buen nivel. Además, la planificación de la gestión, la organización de la gestión y la orientación de la gestión se asociaron negativamente con el desarrollo de la identidad profesional de los docentes (-0,361), (-0,158) y (-0,084). Como sustento teórico, el Ministerio de Educación (2014), sostuvo que, se hacen presentes actividades importantes como la reflexión sobre la enseñanza con profesores y personal. Coordinación y revisión del plan de estudios con los profesores, búsqueda de articulación entre clases y clases. Con base en las observaciones del plan de estudios, también se brinda a los maestros comentarios sobre la práctica en el aula.

En muchos de los casos, la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza se convierte en un conjunto de actividades que no se desarrollan de manera responsable, para lo cual la organización en conjunto con las instituciones vinculadas al contexto educativa, necesitan desarrollar acciones de verificación y seguimiento para que ésta se desarrolle de manera adecuada, en donde la identidad docente, logra también relacionarse, tal como se demuestra en este estudio y como estos coinciden con otras investigaciones, tanto a nivel nacional como internacional.

Referente al cuarto objetivo específico respecto a la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado sobre la identidad docente, se obtuvo que el valor de significancia es inferior al margen de error y conforme a los valores de Pseudo R², se concluye que la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado para Cox y Snell y Nagelkerke si explican la identidad docente, es decir, existe una influencia significativa. Estos resultados coinciden con Allcca (2019), en su investigación cuyo objetivo fue hallar la relación entre el liderazgo pedagógico percibido y el desempeño docente de los docentes. Los resultados mostraron que el 23,4% de 34 docentes dijo tener un nivel alto, el 52,4% de 76 docentes dijo tener un nivel alto y el 24,2% de los docentes dijo tener un nivel alto de nivel y 35 docentes indicaron

que tenían niveles bajos de liderazgo instruccional, con un puntaje promedio de 80.26, además, la desviación estándar de los docentes que conformaron la muestra de investigación fue de 22.64, por lo que la mayoría de los docentes que conformaron la muestra de investigación se mantuvo moderada. El liderazgo instruccional, las actividades de los equipos directivos de las escuelas que enseñan es un aspecto destacado. Además, se puede determinar que una gran proporción de estos docentes tienen niveles de desempeño catalogados como moderados. concluyó que el liderazgo instruccional se relacionó directa y significativamente con el desempeño docente con un valor de ($r = .83$). Como sustento teórico, el Ministerio de Educación (2014), sostuvo que, los líderes maestros no solo promueven o animan a los estudiantes a aprender, sino que ellos mismos también participan en este proceso. Asimismo, la participación en la educación y desarrollo profesional de los maestros como líderes y estudiantes. El impulso de actividades enfocadas en la participación activa y en conjunto del docente dentro de las instituciones, activa una serie de acciones en los estudiantes y demás agentes involucrados, tal como ocurre en el desarrollo de la identidad de los formadores.

Una participación constante y responsable a nivel profesional por parte de los docentes, es necesario y fundamental dentro de los entornos educativos, llegando a influir en la identidad docente, tal como se evidencia en los resultados de este estudio y los tomados en consideración como antecedentes, todo esto debido a que, el llegar a impulsar las actividades direccionadas en la participación constante y en conjunto del educador.

Referente al quinto objetivo específico al asegurar un entorno ordenado y de apoyo sobre la identidad docente, se obtuvo que el valor de significancia es inferior al margen de error y conforme a los valores de Pseudo R², se concluye que el asegurar un entorno ordenado y de apoyo para Cox y Snell y Nagelkerke si explican la identidad docente, es decir, existe una influencia significativa. Los resultados hallados coinciden con Angulo (2020), en su trabajo de investigación sobre el liderazgo pedagógico y desempeño docente del profesional de la educación actual. Los resultados mostraron que el 37,5% de los docentes logró un nivel moderado de liderazgo instruccional, el 62,5% logró un nivel alto y ningún docente logró un nivel bajo. A partir de los datos estadísticos, el nivel de liderazgo docente es relativamente alto, alcanzando el 62,5%. Por otro lado, el 48,8% de los docentes

logró un nivel medio de desempeño docente, el 51,3% de los docentes logró un nivel alto y ningún docente logró un nivel bajo. Según las estadísticas, el desempeño docente se encuentra en un nivel medio y alto, representando el 51,3%. Por otro lado, en cuanto al coeficiente de correlación de Spearman, tiene un valor de 0,998, por lo tanto, existe una correlación positiva entre las variables estudiadas. Como sustento teórico, el Ministerio de Educación (2014), sostuvo que, es importante mantener una comunicación horizontal, que los equipos de trabajo estén debidamente conformados, el director gestione capacitación constante para los docentes promoviendo el trabajo en equipo, además de incentivar la convivencia adecuada entre todos con ambientes saludables. Existen teorías que se enfocan en resaltar la importancia del entorno dentro de todo tipo de organización, tal como afirman García y Sorhegui (2020) sobre la teoría de los recursos y capacidades, afirmando que, la mayor atención debe prestarse sobre el interior de las organizaciones, ya que es en donde se resaltan las capacidades de los profesionales como también reaccionan frente a un entorno ordenado.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se logró determinar que, el liderazgo pedagógico incide significativamente en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac; esta afirmación se debió al hallazgo de los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, en la prueba de hipótesis general.

Segunda:

Se estableció en los resultados que, el establecimiento de metas y expectativas inciden significativamente en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; esta afirmación se debió al hallazgo de los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, en la prueba de hipótesis específica 1.

Tercera:

Los resultados evidenciaron que, la obtención y asignación de recursos de manera estratégica incide significativamente en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; esta afirmación se debe al hallazgo de los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, en la prueba de hipótesis específica 2.

Cuarto:

Se logró establecer que la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo inciden significativamente en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; esta afirmación se debió al hallazgo de los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, en la prueba de hipótesis específica 3.

Quinto:

Los hallazgos permitieron establecer que la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado de liderazgo pedagógico incide significativamente en la identidad docente en los educadores de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; esta afirmación se debió al hallazgo de los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, en la prueba de hipótesis específica 4.

Sexto:

Se logró determinar que, asegurar un entorno ordenado y de apoyo incide significativamente en la identidad docente en los docentes de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022; esta afirmación se debió al hallazgo de los valores de la prueba Pseudo R2 de Nagelkerke, en la prueba de hipótesis específica 5.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al Minedu, desarrollar acompañamiento y capacitaciones sobre liderazgo pedagógico, ya que coadyuvará en el fortalecimiento de la calidad educativa del país debido a que se comprobó que hay incidencia significativa y positiva en relación de la variable liderazgo pedagógico e identidad en los docentes.

Segunda:

A UGEL de Cotabambas – Apurímac, promover establecimiento de metas y expectativas de manera corporativa al inicio del año escolar, en las semanas de gestión pedagógica, además gestionar e impulsar la elaboración del proyecto educativo local para así tener un enfoque común, tener una dirección a seguir, lineamientos contextualizados propios, visión local, lo cual permitirá a fomentar iniciativas de proyectos para cumplir con las metas de aprendizaje, continuar fortaleciendo la construcción de la identidad docente cotabambino.

Tercera:

A los coordinadores de la RED, incentivar en la práctica docente la obtención y asignación de recursos de manera estratégica, porque esto conlleva al profesor involucrarse de manera más activa en la gestión, selección y acopiar de recursos con fines educativos, puesto que influye en el progreso de la enseñanza y aprendizaje de alumno, en la interrelación entre el docente, estudiantes e identidad docente.

Cuarta:

A los directivos, administradores de las instituciones educativas potenciar las competencias de planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, en los educadores mediante capacitaciones, talleres, acompañamiento y monitoreo, ya que esto favorece al desarrollo y logro de las competencias en los estudiantes, en la práctica pedagógica y la formación continua profesional e identidad docente.

Quinto:

A los educadores de la Red educativa del distrito de Haqira, fomentar la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado, a través de generar los círculos de interaprendizaje, espacios de motivaciones grupales, participación en las capacitaciones del Perú educa debido a que esto fortalecerá las competencias de los docentes, asimismo servirá para mejorar el rol del docente como mediador entre el estudiante y su contexto, revalorar la profesión e identidad docente.

Sexto:

A los pedagogos, garantizar, asegurar un entorno ordenado y de apoyo para el desarrollo armonioso de las diversas actividades de aprendizaje tanto dentro y fuera del aula, puesto que esto incide en la predisposición y motivación de los estudiantes para el aprendizaje, en la satisfacción de realizar una labor eficiente como docente que afianza la identidad docente.

Séptimo:

A los investigadores de, que desean desarrollar estudios de las mismas variables, aumentar el tamaño de muestra, puesto que esto permite un alto nivel de confiabilidad y validez de las conclusiones para así corroborar y generalizar tanto los instrumentos, dimensiones y los objetivos que sean previstos en esta investigación.

Octavo:

A los investigadores, mantener los filtros necesarios para garantizar el manejo de datos personales, porque muchos tienen miedo a responder las preguntas formuladas en el cuestionario con veracidad y honestidad pensando que repercuten en su vida personal y laboral, así como el que dirán sus superiores, por lo que sean anónimos.

Se presentaron estas recomendaciones, con el fin de que se tome en cuenta lo concluido en este estudio, para así poder contribuir a la solución de este

tipo de problemáticas, como también sugerir acciones sobre instituciones vinculadas al sector educativo y a la formación docente.

REFERENCIAS

- Alfonzo, I. y Avendaño, V. (2016). La identidad docente de los profesores de educación media superior. El caso del colegio de bachilleres de Chiapas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 46(3), 157-170. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27047597007.pdf>
- Allcca, C. (2019) *Liderazgo pedagógico y el desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5805/T010_20642079_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez-Medina, G. y Sánchez-Heredia, N. (2022). Revisión sistemática: identidad profesional en la formación docente durante los años 2018 al 2020. *Polo del conocimiento*, 7(6), 2406-2433. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4200/9888>
- Angulo, V. (2020). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa N°80386 de Chepén, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44388/Angulo_GV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Antonio, M., & Herrera, A. (2019). El liderazgo pedagógico del director desde la mirada de los docentes. *Revista Gestión*, 4(2), 31-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468001>
- American Psychological Association [APA]. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Aravena, O., Montanero, M. y Mellado, M. (2022). Percepción de docentes y directivos escolares sobre el acompañamiento pedagógico en aula. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 26(1), 235-257. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/74554/13460-Texto%20del%20art%C3%ADculo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda-Navales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Badii, M. y Guillen, A. (2010). Decisiones Estadísticas: Bases Teóricas. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 5(1), 185-207. [http://www.spentamexico.org/v5-n1/5\(1\)185-207.pdf](http://www.spentamexico.org/v5-n1/5(1)185-207.pdf)
- Barba, I. (2021). *Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar del Directivo: Un análisis al aporte de la Calidad Educativa*. [Tesis de Doctorado, Universidad Internacional Iberoamericana]. https://repositorio.funiber.org/444/1/LBarbaMiranda_Documento%20final%20de%20tesis%20doctoral%2017.03.2021.pdf
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom. <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bocanegra, B. (2021). *Liderazgo Pedagógico. Mitos & Posibilidades*. Editorial Redipe. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9578>
- Bolívar, A. (2010). Liderazgo para el aprendizaje. *Universidad de Granada*, 1, 15-20. <https://educra.cl/wp-content/uploads/2019/03/DOC1-Lid-Aprendizaje.pdf>
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. En A. Medina (Coord.): *El liderazgo en educación*. 25-46. UNED. https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1H81QT0TK-1PBBFZG-K1C/Bolivar_Liderazgo%20transformacional%20_y_%20Mejora.pdf
- Bravo, F. (2019). Liderazgo educativo, su importancia en la administración de la calidad educativa. *5to Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador* (793-802). Ecuador. <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/9e9e17f6f84145fc5d33bb93c905f793.pdf>
- Bravo, C. (2017). *Liderazgo Pedagógico del director y buenas prácticas de gestión escolar en colegio municipal de la VI Región*. [Tesis de maestría, Universidad

- de Chile].
[https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/21539/TESIS%20U.C.
.pdf?sequence=1](https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/21539/TESIS%20U.C..pdf?sequence=1)
- Buitrago-Bonilla, R. y Cárdenas-Soler, R. (2017). Emociones e identidad profesional docente: Relaciones e incidencia. *Praxis & Saber*, 8(17), 225-247.
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/7208/5699
- Calatayud, M. (2015). El liderazgo emergente de los directores escolares: La voz del profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 69(1), 207-228.
<https://rieoei.org/RIE/article/view/150>
- Canton, I. y Tardif, M. (2018). *Identidad profesional docente*. Narcea.
[https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0855.%
20Identidad%20profesional%20docente.pdf](https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0855.%20Identidad%20profesional%20docente.pdf)
- Canelo, J. (2020). *La construcción de la identidad docente a través del análisis de incidentes críticos en la formación inicial de maestros*. [Tesis de Doctorado, Universitat Ramon Llull].
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/669964/Tesi_Jesus_Canelo.pdf
?sequence=3&isAllowed=y](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/669964/Tesi_Jesus_Canelo.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Chenet, M., Arévalo, J., & Palma, F. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en instituciones educativas. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*; 84: 292-322.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6402373>
- Chiquito, L. (2019). *El liderazgo pedagógico en directoras de educación preescolar de la región oriente de la ciudad de Puebla*. [Tesis de Maestría, Universidad Iberoamericana Puebla].
[https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/4219/Tesi
s.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/4219/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Day, C. (2018). *Pasión por enseñar. La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Editorial Narcea.
<https://www.pedagogicomadrededios.edu.pe/wp->

content/uploads/2020/10/Pasion-por-ensenar.-La-identidad-personal-y-profesional-del-docente.pdf

De La Garza, E. (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (1ra ed.).

El Colegio de México.
<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51955.pdf>

Fuentes, R., Arzola, D. y Gonzáles, A. (2020). La identidad profesional docente, un acercamiento a su estudio. *Revista de Investigación Educativa de la Rediech*, 11, e727.

https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/ie_rie_rediech/article/view/727/991

Gajardo, K. (2019). Estado del arte sobre identidad docente: investigación de experiencias de profesores en formación y en ejercicio. *Revista de Investigación Educativa de la Rediech*, 10(18), 79 – 93.
https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.217

Gajardo, J. y Ulloa, J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. *Nota Técnica N°6, Líderes Educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción*. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>

García, Y. y Sorhegui, R. (2020). La teoría de los recursos y capacidades como fundamento metodológico para el estudio de la gestión de la innovación empresarial. *Revista Científica Ecociencia*, 7, 1–15.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/304/234>

Gento, S., González-Fernández, R., & Silfa, H.-O. (2020). Dimensión afectiva del liderazgo pedagógico del docente. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 485–495. <https://doi.org/10.5209/rced.65635>

Gordillo-Toledo, J. (2021). Identidad docente y profesionalización de los profesores de telesecundaria en el estado de Chiapas, México. *Educación y Ciencia*, 10(55), 8-25.
<http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/558/456568>

- González, O. E., Castellanos, M. T., & Bolaños, J. I. (2021). Crisis en la identidad profesional docente en estudiantes de Licenciatura en Pedagogía Infantil. Estudio de caso en una universidad pública. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 64, 180–207. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a8>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Editorial Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, A., Rifo, M., Alarcón, N. y Suárez, W. (2021). Identidad docente y reconocimiento: ¿un problema de recursos personales y profesionales? *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 00034. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000700034&script=sci_arttext
- Jaramillo, Y. (2019). *Liderazgo pedagógico y calidad educativa de la escuela de educación básica Sulima García Valarezo de la ciudad de Machala – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11370/Jaramillo_ay.pdf?sequence=3
- Jarauta, B. (2017). La construcción de la identidad profesional del maestro de primaria durante su formación inicial. El caso de la Universidad de Barcelona. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(1), 103-122. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56750681006.pdf>
- Kelchtermans, G. (1993). Getting the story, understanding the lives: From career stories to teachers' professional Development. *Teaching and Teacher Education*, 9(5), 443-456. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0742051X9390029G?via%3Dihub>

- Leiva, M., & Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*, (51), 225-251. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Leiva-Guerrero, M., & Vásquez, C. (2019). Liderazgo Pedagógico: De La Supervisión Al Acompañamiento Docente. *Calidad En La Educación*, 51, 225–251. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Liñan, R. (2015). *Liderazgo docente y su incidencia en las competencias didácticas en las instituciones educativas –Pisco* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4ta ed.). Cengage Learning. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M.R., Palacios, J.J., y Romero, H.E. (2018) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Merino, M. (2015). *El desarrollo de la identidad docente en el profesorado de educación secundaria en un nuevo contexto social. Un enfoque biográfico-narrativo* [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=47047>
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del Distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1129/T_MAESTR%C3%8DA%20EN%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20LA%20EDUCACI%C3%93N_06050706_MESTANZA_SAAVEDRA_SEGUNDO_MANUEL.pdf?sequence=2

- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Mintzberg, H. (2009). *Managers, Not MBAs: A Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development*. Berrett-Koehler Publishers. <https://www.bkconnection.com/static/Managers-Not-MBAs-EXCERPT.pdf>
- Morales-Martínez, M., Celedon-Rivero, J., Arriaga-Tapia, M. y Hernández-Padilla, J. (2018). Regresión logística ordinal aplicada a la identificación de factores de riesgo para la violencia de pareja. *Revista de Investigaciones Sociales*, 2018, 4(12), 1-10. https://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/researchjournal/investigacionessociales/journal/vol4num12/Revista_de_Investigaciones_Sociales_V4_N12_1.pdf
- Mulone, M. (2016). El proceso de construcción de la identidad profesional de los traductores de inglés. *Revista Interamericana de Educación Superior*, 7(19), 152-166. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v7n19/2007-2872-ries-7-19-00152.pdf>
- Ninco, G. (2021). *Liderazgo pedagógico en el desarrollo de la gestión educativa en la Institución Educativa Luis Edgar Durán Ramírez de Paicol, Huila* [Tesis de magíster, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]. <https://dspace2-umecit.metabuscador.org/bitstream/handle/001/3835/Gloria%20Eugenia%20Ninco%20Cortez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olave, S. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innova Educación*, 2(3), 378-393. <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/3/7>
- Otondo-Briceño, M., Mayor-Ruiz, C. y Hernández-De la Torre, E. (2021). Análisis de los incidentes críticos de la identidad profesional docente del profesorado

- principiante de educación especial. *Formación Universitaria*, 14(4), 25-38.
<https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n4/0718-5006-formuniv-14-04-25.pdf>
- Otzen, T, & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paulsen, M. (2015). *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (Vol. 28). Springer.
https://biblioteca.pucv.cl/site/colecciones/manuales_u/pga_160805.pdf
- Pérez, P. (2018). *Liderazgo pedagógico y las comunidades de aprendizaje en las Instituciones Educativas de la Red N° 11, UGEL 05, San Juan de Lurigancho -2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25691>
- Ramírez, A. y Hernández, F. (2016). *Debates en evaluación y Curriculum*. Congreso Internacional de Educación Evaluación.
<https://posgradoeducacionuatx.org/pdf2016/C081.pdf>
- Ritacco, M., & Amores, F. (2018). Dirección escolar y liderazgo pedagógico: un análisis de contenido del discurso de los directores de centros educativos en la Comunidad Autónoma de Andalucía. *Educação e Pesquisa*, 44: 1678-4634. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201709162034>
- Robles, P. y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija*, 18.
https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Rodríguez, M., Ordóñez, R., & López, A. (2019). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275-292. <https://doi.org/10.6018/rie.364581>
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. *Educación y Educadores*, 14(2), 253-267.
<https://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>

- Salazar, C. y Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística* (1ra ed.). <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/13720/3/Fundamentos%20B%c3%a1sicos%20de%20Estad%c3%adstica-Libro.pdf>
- Salvador, E. y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, C. (2018). *Gestión pedagógica y rendimiento académico en la asignatura de Currículo I en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Pedro Monge Córdova – Jauja*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/2059>
- Sánchez, J. (2013). Paradigmas de la investigación educativa: De las leyes subyacentes a la modernidad reflexiva. *Entelequia, Revista Interdisciplinar*, 16, 91–99. <https://acortar.link/6qKyWm>
- Sanz, R., López-Luján, E., & González-Bertolín, A. (2021). Propuesta de un modelo de liderazgo pedagógico para directores de centros concertados de Educación Primaria. Aplicación del análisis factorial confirmatorio. *Estudios Sobre Educación*, 40, 173–193. <https://doi.org/10.15581/004.40.173-193>
- Sardon, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Segovia, R. (2014). *Relación entre liderazgo docente y convivencia escolar en estudiantes del quinto grado de educación secundaria de una institución educativa de Ica, 2014*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 81, 111-128. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Simón, C. (2016). Presentación: Escuela, Familia y Comunidad: una Alianza Necesaria para una Educación Inclusiva. *Revista latinoamericana de*

educación inclusiva, 10(1), 17-22. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782016000100002>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). Editorial Limusa S.A. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso__de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf

Tocto, G. (2019). El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en estudiantes de secundaria. *Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA PUNO*, 8(1), 903 - 914. <https://doi.org/10.26788/epg.v8i1.850>

Ugalde, M. y Canales, A. (2019). Influencia del liderazgo pedagógico en la práctica docente. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación*, 15(2), 1-9. <https://revistacseducacion.unr.edu.ar/index.php/educacion/article/view/541/351>

Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. San Marcos. <https://isbn.cloud/9786123028787/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica/>

Vargas, M., Cardoso, E. & Cortés, J. (2020). Estudio comparativo sobre el liderazgo pedagógico en dos centros de idiomas en inglés en México y Colombia desde la perspectiva del profesorado. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, (11), 754. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v11i0.754

Vargas, P. (2021). *El liderazgo pedagógico y su relación con el desempeño del docente en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Ambato*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31962/1/091%20GTH.pdf>

Vara-Horna, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa*. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos

Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. www.aristidesvara.net
451 pp.

Vanegas, C. y Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educativa*, 58(1), 115-138. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292019000100115

Vásquez, S., Alarcón, M., Vásquez, S., Vásquez, C., Vásquez, L. y Gonzáles, M. (2021a). Motivación e identidad de los docentes, en una asociación educativa del oriente peruano. *Apuntes Universitarios*, 12(3), 367-380. <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1136>

Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez-Villanueva, C. y Terry-Ponte, O. (2021b). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178–194. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/166/420>

Vela, G., Cáceres, T., Vela, A. & Gamero, H. (2020). Liderazgo pedagógico en Arequipa-Perú. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 376-400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599952>

Venturo, A. (2018). Estrategias gerenciales y desarrollo de la identidad profesional docente en la Institución Educativa Nicolás Copérnico del distrito de San Juan De Lurigancho, Lima 2017. *Revista Balance's*, 6(8), 13-19. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/154/136>

Vicente, M. & Gabari, M. (2019). Liderazgo Pedagógico en Educación Secundaria: Aportaciones desde la Evaluación de Burnout-Resiliencia en Docentes. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 104-134. <https://core.ac.uk/download/pdf/223241307.pdf>

Villanueva, L. (2019) *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Santa Rosa de Carhuamayo, 2019*. [Tesis de Maestría,

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2109>

Wenstein, J. y Muñoz, G. (2019). *Liderazgo en escuelas de alta complejidad sociocultural: diez miradas* (1ra ed.). Ediciones Universidad Diego Portales.
<https://www.lidereseducativos.cl/recursos/liderazgo-pedagogico-conceptos-y-tensiones/>

Weinstein, J. (2016). *Liderazgo educativo en la escuela*. Nueve miradas (2da ed.). Ediciones Universidad Diego Portales.
<https://liderazgoeducativo.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/04/Liderazgo-Educativo-en-la-Escuela.-Nueve-miradas.pdf>

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de variables.

TÍTULO: Liderazgo pedagógico e identidad docente de una Red Educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022						
AUTOR: Elizabeth Rivas Roque						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿De qué manera el liderazgo pedagógico incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?</p> <p>Específicas 1. ¿De qué manera el establecimiento de metas y expectativas incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?</p> <p>2. ¿De qué manera la obtención y asignación de recursos de manera estratégica incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?</p> <p>3. ¿De qué manera la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?</p>	<p>General: Determinar la incidencia del liderazgo pedagógico sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p> <p>Específicas 1. Establecer la incidencia del establecimiento de metas y expectativas sobre identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p> <p>2. Establecer la incidencia de la obtención y asignación de recursos de manera estratégica sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p> <p>3. Establecer la incidencia de la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p>	<p>General: Existe incidencia significativa del liderazgo pedagógico sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p> <p>Específicas 1. Existe incidencia significativa en el establecimiento de metas y expectativas sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p> <p>2. Existe incidencia significativa en la obtención y asignación de recursos de manera estratégica sobre la dimensión identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p> <p>3. Existe incidencia en la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p>	Variable 1: Liderazgo pedagógico			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/rangos
			D1: Establecimiento de metas y expectativas.	Define y prioriza las metas de aprendizaje Genera un consenso Promueve expectativas y metas	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Deficiente [40-93.3]
			D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	Personal Materiales Recursos económicos	11,12 13,14 15,16	Regular [93.4-146.7]
			D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Reflexión sobre la enseñanza Revisión del currículo Retroalimentación	17,18	Eficiente [146.8-200]
			D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado	Se involucra en el aprendizaje de los estudiantes. Participa en el aprendizaje y desarrollo profesional	19,20 21,22	
			D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	Entorno ordenado dentro y fuera del aula para el docente. Normas claras y pertinentes Relaciones de confianza	23,24 25,25,26	
			Variable 2: identidad docente			
			D1: Identidad personal	Individuo Historia personal	1,2 3,4	Alto [1-20]
			D2: Identidad profesional	Trayectoria Títulos Reconocimiento Profesión origen.	5,6, 7,8 9,10	Medio 21-40] Bajo [41-60]

<p>4. ¿De qué manera la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?</p> <p>5. ¿De qué manera el asegurar un entorno ordenado y de apoyo incide en la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022?</p>	<p>4. Establecer la incidencia de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado de liderazgo pedagógico sobre la identidad docente en los docentes de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p> <p>5. Establecer la incidencia de asegurar un entorno ordenado y de apoyo sobre la identidad docente en los docentes de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p>	<p>4. Existe incidencia de la promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p> <p>5. Existe incidencia al asegurar un entorno ordenado y de apoyo sobre la identidad docente de una Red educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022.</p>	<p>D3: Identidad laboral</p> <p>D4: Identidad docente</p>	<p>Desempeño de su actividad laboral</p> <p>Trayectoria laboral</p> <p>Trayectoria personal y profesional</p> <p>Estudios y formación</p> <p>Ingreso al ámbito laboral</p> <p>Continuidad laboral.</p>	<p>11,12</p> <p>13,14</p> <p>15,16</p> <p>17,18</p> <p>19,20</p> <p>21,22</p>	
--	---	---	---	--	---	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial.
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional causal, transeccional.</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población:</p> <p>31 docentes de una Red Educativa del Distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac 2022</p> <p>Muestra: Censo.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionarios</p> <p>De la V1: Liderazgo pedagógico. Nro. Ítems: 26</p> <p>De la V2: Identidad docente Nro. Ítems: 22</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial:</p> <p>Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p>

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 01: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Establecimiento de metas y expectativas	Define y prioriza las metas de aprendizaje.	1,2	Ordinal Escala de liket Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Deficiente [26-60] Regular [61-95] Eficiente [96-130]
	Genera un consenso.	3,4		
	Promueve expectativas y metas.	5,6		
Obtención y asignación de recursos de manera estratégica.	Personal Materiales.	7,8		
	Recursos económicos.	9,10		
Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Reflexión sobre la enseñanza.	11,12		
	Revisión del currículo.	13,14		
	Retroalimentación.	15,16		
Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del profesorado.	Se involucra en el aprendizaje de los estudiantes.	17,18		
	Participa en el aprendizaje y desarrollo profesional.	19,20		
Asegurar un entorno ordenado y de apoyo.	Entorno ordenado dentro y fuera del aula.	21,22		
	Normas claras y pertinentes.	23,24		
	Relaciones de confianza.	25,26.		

Nota: Adaptado de: Marco de Buen Desempeño del Directivo (Ministerio de Educación, 2014).
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 01: LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Identidad personal.	Individuo.	1,2,	Ordinal Escala de likert Totalmente de acuerdo 5 De acuerdo 4 Indeciso 3 En desacuerdo 2 Totalmente en desacuerdo 1	Alto [22-51] Medio [52-81] Bajo [82-110]
	Historia personal.	3,4		
Identidad profesional.	Trayectoria Títulos.	5,6,		
	Reconocimiento.	7,8		
	Profesión origen.	9,10		
Identidad laboral.	Desempeño de su actividad laboral.	11,12		
	Trayectoria laboral.	13,14		
Identidad docente.	Trayectoria personal y profesional.	15,16		
	Estudios y formación.	17,18		
	Ingreso al ámbito Laboral.	19,20		
	Continuidad laboral.	21,22		

Nota: adaptado de: Identidad profesional docente. Narcea (Canton, I. y Tardif, M, 2018).

<https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0855.%20Identidad%20profesional%20docente.pdf>

Anexo: instrumento

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO

Es muy grato presentarme ante usted, la Br. Elizabeth Rivas Roque, con Nro. DNI. 44691027, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Liderazgo pedagógico e identidad docente de una Red educativa, de UGEL Cotabambas. Apurímac", el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Liderazgo pedagógico

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5
Casi siempre (CS) = 4
A veces (AV) = 3
Casi nunca (CN) = 2
Nunca (N) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. LIDERAZGO PEDAGOGICO.	N	CV	AV	CN	S
Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas					
1. Define los objetivos que se pretenden alcanzar en el aprendizaje de los estudiantes					
2. Prioriza los logros de aprendizaje en las áreas curriculares					
3. Se promueve el consenso entre docentes y directivos en cuanto a las metas de aprendizaje.					
4. En la institución se promueve por consenso los objetivos que se pretenden alcanzar					
5. Incentiva y fomenta el cumplimiento de las metas institucionales					
6. Motiva a sus estudiantes en el logro de sus aprendizajes					
Dimensión 2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica					
7. Realiza su trabajo en concordancia a los propósitos y metas pedagógicas institucionales.					
8. Implementa sus propios recursos didácticos para desarrollar las sesiones de aprendizaje					
9. Gestiona los recursos materiales necesarios para el desarrollo de actividades de aprendizaje					
10. Ejecuta un correcto uso de los recursos económicos propios y externos al desarrollar un proyecto de innovación					
Dimensión 3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo					

11.	Planifica actividades de aprendizaje con gradualidad considerando las necesidades y nivel logro de competencias de los estudiantes					
12.	Participa en espacios de reflexión sobre la práctica pedagógica en el aspecto metodológico.					
13.	Considera su programación curricular del nivel y especialidad para diseñar sus sesiones de aprendizaje					
14.	Utiliza las características, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes para preparar sus sesiones de aprendizaje					
15.	El docente autoevalúa sus actividades de aprendizaje con la finalidad de emprender acciones de mejora					
16.	Analiza las fortalezas y dificultades luego de la ejecución de las sesiones de aprendizaje					
Dimensión 4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de la persona						
17.	Promueve el logro de competencias de sus estudiantes considerando los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares.					
18.	Fomenta el desarrollo de competencias de los estudiantes enfrentándoles a situaciones retadoras y auténticas de su contexto.					
19.	Participa en su desarrollo profesional mediante acciones de capacitación y actualización.					
20.	Fortalece su desarrollo profesional mediante acciones de autoformación					
Dimensión 5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo						
21.	Garantiza un ambiente ordenado según las actividades que realiza dentro del aula.					
22.	Realiza una distribución en el aula por sectores para trabajar de manera ordenada y integralmente las diferentes áreas curriculares.					
23.	Elabora el establecimiento de normas de convivencia con la participación de los estudiantes.					
24.	Fomenta continuamente la práctica de las normas de convivencia en todas sesiones de aprendizaje.					
25.	Gestiona un trato cordial y de respeto entre estudiante - estudiante, y docente- estudiante					
26.	Promueve una comunicación acertada para solución de conflictos dentro del aula.					

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE IDENTIDAD DOCENTE

Es muy grato presentarme ante usted, la Br Elizabeth Rivas Roque, con Nro. DNI. 44691027, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Liderazgo pedagógico e identidad docente de una Red educativa, de UGEL Cotabambas. Apurímac”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: IDENTIDAD DOCENTE

Escala autovalorativa

Totalmente de acuerdo	(TdA)	= 5
De acuerdo	(DA)	= 4
Indiferente	(I)	= 3
En desacuerdo	(ED)	= 2
Totalmente en desacuerdo	(TeD)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. IDENTIDAD DOCENTE	(TeD)	(ED)	(I)	(DA)	(TdA)
Dimensión 1: Identidad personal					
1. Reconoce y comprende que es un sujeto, con una individualidad propia					
2. Se considera que es un ser único y particular que no tiene comparación con otro.					
3. Admite su historia personal, en un contexto familiar, profesional y social					
4. Se automotiva constantemente basado en su experiencia personal para mejorar nuestra forma de vivir.					
Dimensión 2: identidad profesional					
5. Moviliza sus esfuerzos por mantener una trayectoria intachable.					
6. Reflexiona sobre la necesidad de continuar estudios de post grados para fortalecer su competencia docente.					
7. Desarrolla estudios académicos para contar con títulos de segunda especialidad y mejorar su práctica docente.					
8. Usted considera que las instituciones UGEL, DRE, MINEDU reconocen y valoran su trascendencia y trayectoria profesional.					
9. Participa en experiencias de buenas prácticas docentes, Palmas Magisteriales y otras acciones de reconocimiento profesional.					

10.	Identifica sus debilidades y fortalezas a partir de su formación inicial y reconoce que es necesario la formación continua para seguir especializando.					
Dimensión 3: identidad laboral						
11.	Se esfuerza por mejorar su práctica pedagógica y desempeño laboral.					
12.	Reconoce las funciones, los deberes y derechos que tiene como profesional de la educación.					
13.	Muestra compromiso por construir una trayectoria profesional destacada					
14.	Tiene estudios de segunda carrera, diplomados y especialización que contribuyen a mejorar su trabajo pedagógico.					
Dimensión 4: identidad docente						
15.	Actúa de acuerdo de la deontología ética docente, los valores morales y las normas vigentes.					
16.	Reconoce que su trayectoria profesional es necesaria para mejorar su desarrollo profesional					
17.	Consideras importante la interacción y el apoyo entre docentes para mejorar su desarrollo profesional.					
18.	Participa en acciones formativas para mejorar su competencia profesional.					
19.	Tiene facilidad para adaptarse a diversas situaciones que se presentan en el contexto laboral					
20.	Se siente satisfecho con mi vocación de servicio como docente en el tiempo que me desempeño.					
21.	Desarrolla cursos en Perú Educa y otros para mejorar mi formación continua y su continuidad laboral.					
22.	Se adapta al cambio e innova para mejorar su práctica pedagógica y así mantener su continuidad laboral n el sector educación.					

Anexo: validación de expertos

Experto 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO
PEDAGOGICO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
..... El instrumento es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:
..... Jurado Enriquez Elizabeth Lybel DNI: 43080539

Especialidad del validador:
..... Docente de investigación e Inglés

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Cusco, de 06 de junio del 2022.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IDENTIDAD
DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
..... El instrumento es aplicable


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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:
..... Jurado Enriquez Elizabeth Lybel DNI: 43080539

Especialidad del validador:
..... Docente de investigación e Inglés

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. Cusco, de 06 de junio del 2022.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante

Experto 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGOGICO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento es pertinente, relevante y claro

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:

Apaza Soto Jessica

DNI: 95165675

Especialidad del validador:

Magister en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Cusco, de 06 de junio del 2022.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IDENTIDAD DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

El instrumento es pertinente, relevante y claro

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg:

Apaza Soto Jessica

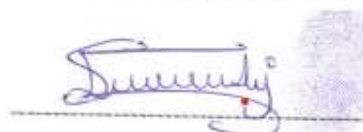
DNI: 95165675

Especialidad del validador:

Magister en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Cusco, de 06 de junio del 2022.



Firma del Experto Informante

Experto 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO PEDAGOGICO

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Indira Gandhi Portilla Miranda DNI: 44455737

Especialidad del validador: Maestría en Educación con Mención Psicología Educativa.

- 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.

Cusco, de 08 de junio del 2022.

Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE IDENTIDAD DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Indira Gandhi Portilla Miranda DNI: 44455737

Especialidad del validador: Maestría en Educación con Mención Psicología Educativa.

- 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.

Cusco, de 08 de junio del 2022.

Firma del Experto Informante

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
JURADO ENRIQUEZ, ELIZABETH LIZBEL DNI 43080539	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 06/04/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA PERU
JURADO ENRIQUEZ, ELIZABETH LIZBEL DNI 43080539	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 31/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
JURADO ENRIQUEZ, ELIZABETH LIZBEL DNI 43080539	LICENCIADA EN EDUCACION SECUNDARIA IDIOMA EXTRANJERO: INGLES Fecha de diploma: 26/09/14 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
JURADO ENRIQUEZ, ELIZABETH LIZBEL DNI 43080539	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/11/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
JURADO ENRIQUEZ, ELIZABETH LIZBEL DNI 43080539	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN Fecha de diploma: 31/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 20/04/2017 Fecha egreso: 31/12/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA PERU
JURADO ENRIQUEZ, ELIZABETH LIZBEL DNI 43080539	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN INVESTIGACION Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 30/09/20 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matricula: 01/01/2019 Fecha egreso: 30/12/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES PERU



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
APAZA SOTO, JESSICA DNI 45165675	BACHILLER EN EDUCACION PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADEMICA MAGISTERIAL-PROCAM Fecha de diploma: 04/09/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
APAZA SOTO, JESSICA DNI 45165675	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace
<https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PORTILLA MIRANDA, INDIRA GANDHI DNI 44455737	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Educación Física y Danzas Fecha de diploma: 27/04/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC PERU
PORTILLA MIRANDA, INDIRA GANDHI DNI 44455737	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD EDUCACION FISICA Y DANZAS Fecha de diploma: 02/04/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC PERU
PORTILLA MIRANDA, INDIRA GANDHI DNI 44455737	MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 04/09/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/01/2012 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Anexo 5: confiabilidad de instrumento

Estadísticas de fiabilidad de liderazgo pedagógico

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	26

Estadísticas de fiabilidad identidad docente	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	22

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
VX: LIDERAZGO PEDAGÓGICO	,960	31	,285
D1: Establecimiento de metas y expectativas	,955	31	,215
D2: Obtención y asignación de recursos de manera estratégica	,942	31	,097
D3: Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	,943	31	,101
D4: Promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de la persona	,914	31	,017
D5: Asegurar un entorno ordenado y de apoyo	,965	31	,393
VY: IDENTIDAD DOCENTE	,970	31	,526

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a los resultados obtenidos se observan las pruebas de normalidad obtenidas mediante las pruebas no paramétricas de las variables del liderazgo pedagógico y sus variables y la identidad docente.

ANEXO 6: AUTORIZACION

CARTA N° 01-2022-ME/GRA/DREA/UGEL-COTAB/RED- EDU-CCOHA

Señor (a): UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente

Asunto: AUTORIZA INVESTIGACION PARA TRABAJO DE TESIS EN LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente, autorizamos a la Prof. (a) Elizabeth Rivas Roque, Identificado con DNI 44691027 a realizar un trabajo de investigación denominado **“Liderazgo pedagógico e identidad docente de una Red Educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022** en la Red educativa de Cocha con el propósito de obtener el GRADO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION en la Universidad Cesar Vallejo.

Extendemos la presente la constancia a solicitud de los interesados, para fines académicos.

Atentamente



Miguel A. Bustos Choquehuasi
Dir. Red Educativa Cocha

Anexo: turnitin

The screenshot displays the Turnitin interface within the CLEMENTINA PLATAFORMA VIRTUAL. The interface includes a navigation sidebar on the left with options like 'Mis Cursos', 'Número de atención', 'Calendario', 'Tutoriales', and 'Tutoriales Biblioteca'. The main content area shows a table of assignments and a detailed submission record.

Table 1: Summary of Assignments

Título	Fecha de inicio	Fecha límite de entrega	Fecha de publicación	Correcciones disponibles
018. Turnin - Sección 1	3 ago 2022 - 20:31	5 ago 2022 - 23:59	10 ago 2022 - 23:59	100

Table 2: Detailed Submission Record

Ver recibí digital	Título de la Entrega	Identificador del trabajo de Turnitin	Entregado	Similitud	Calificación	Nota general
	Asignación	1878601766	5/8/2022 21:18	23%	--	-- Entregar Trabajo

The interface also features a search bar, notification bell, and user profile icon at the top right. A 'Actualizar entregas' button is visible below the summary table. The Windows taskbar at the bottom shows the system time as 21:11 on 3/08/2022.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ASMAD MENA GIMMY ROBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo pedagógico e identidad docente de una Red Educativa del distrito de Haqira, UGEL Cotabambas. Apurímac, 2022

", cuyo autor es RIVAS ROQUE ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ASMAD MENA GIMMY ROBERTO DNI: 09452979 ORCID: 0000-0001-9630-6511	Firmado electrónicamente por: GASMADM9 el 17- 08-2022 00:06:39

Código documento Trilce: TRI - 0417575