



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Identidad Institucional y Desempeño Laboral en los Docentes de la Red
06 Ugel 06 Ate-Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Flores Ascencio, Carolina (orcid.org/0000-0001-7400-693X)

ASESOR:

Dr. Brito Garcías, José Gregorio (orcid.org/0000-0001-8999-8126)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con mucho aprecio, ofrezco este estudio de investigación a mis padres Santiago Flores y Teodolinda Ascencio de igual manera a mis sobrinos y hermanos, por su respaldo total. Así mismo a mi esposo por su paciencia y tolerancia.

Agradecimiento

Doy las infinitas gracias a nuestro Santísimo Dios por haberme guiado, y haberme dado mucha fortaleza para terminar este proyecto de investigación.

Agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de cumplir mi sueño de estudiar maestría.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice den gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnica de instrumento de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Validez de contenido por el juicio de expertos	16
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento para medir la V1	17
Tabla 3	Ficha técnica del instrumento para medir la V2	17
Tabla 4	Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable identidad institucional	20
Tabla 5	Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable identidad institucional.	21
Tabla 6	Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral	22
Tabla 7	Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable desempeño laboral.	23
Tabla 8	Grado de correlación entre la identidad institucional y desempeño laboral.	25
Tabla 9	Grado de correlación entre la dimensión de relaciones interpersonales y desempeño laboral.	26
Tabla 10	Grado de correlación entre la dimensión formación profesional y desempeño laboral	27
Tabla 11	Grado de correlación entre la dimensión normas y reglamentos de la institución educativa y desempeño laboral.	28
Tabla 12	Grado de correlación entre la dimensión percepción institucional y desempeño laboral.	29

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Formula de correlación.	12
Figura 2 Nivel de porcentaje de la variable: Identidad institucional	20
Figura 3 Nivel de porcentaje de las dimensiones de la variable identidad institucional.	21
Figura 4 Nivel de porcentaje de la variable: Desempeño laboral.	23
Figura 5 Nivel de porcentaje de las dimensiones de la variable desempeño laboral.	24

Resumen

El principal objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre identidad institucional y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate- Lima -2022. El estudio fue en un enfoque cuantitativo y de tipo básico con un diseño no experimental transversal correlacional. Con una muestra de 92 docentes seleccionados a través del muestreo probabilístico aleatorio simple. Se aplicaron como instrumentos para la recolección de datos, el cuestionario, correspondiente a las dos variables: identidad institucional y desempeño laboral, validados por el juicio de expertos profesionales. Para obtener la confiabilidad la información fue procesada en Alpha de Cronbach evidenciando un resultado del coeficiente de confiabilidad de 0.9. La información recabada de la muestra fue procesada en SPSS utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman y siendo procesado la información con la estadística descriptiva e inferencial. El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0.651, lo que indica que la relación entre las variables es positiva directa y su grado es alto.

Palabras claves: Identidad institucional, desempeño laboral, relaciones interpersonales, percepción institucional y formación profesional.

Abstract

The principal objective of the present investigation is to determine the relationship between institutional identity and work performance in teachers of the network 06, UgelL 06 Ate- Lima 2022. The study was in a quantitative and basic type approach with a non-experimental cross-correlational design. With a sample of 92 teachers selected through the simple random probabilistic test. The questionnaire corresponding to the two variables will be applied as instruments for data collection: institutional identity and work performance, validated by well-versed professionals, processed by Cronbach's Alpha, evidencing a result of the reliability coefficient of the questionnaire of 0.9. The information collected was analyzed by SPSS using the R. Pearson coincidence coefficient and the information was processed with descriptive and inferential statistics. The results determined that there exists a relevant relation between institutional identity and job performance, with a confirmation index between the variables according to the R. Pearson test of 0.699. This evidences a positive relationship and against the degree of significance of 0.001, accepting the hypothesis of the researcher rejecting the null hypothesis.

Keywords: Institutional identity, job performance, interpersonal relationships, institutional perception and professional training.

I. Introducción

Hace poco tiempo el problema del desempeño laboral ha sido un tema discutido en diversos ámbitos académicos porque siempre se está exigiendo al estado una educación de calidad el cual recae principalmente en la labor eficiente del docente, tal es así a nivel internacional en México determinaron que la calidad educativa es un problema preocupante como consecuencia del desempeño docente sustentando en los resultados obtenidos de las pruebas estandarizadas. Buscando soluciones se ha implementado reformas educativas, como la evaluación del desempeño docente, sostiene Martínez, Guevara y Valles (2016). En Argentina las cifras sobre el nivel educativo no fueron muy alentadoras según el informe PISA ante ello incrementaron el PIB incrementando el salario de los docentes, pero no se evidenciaron mejoras. Ante ello buscaron un mejor ordenamiento de la política educativa, (Delich, 2008).

En América Latina podemos evidenciar los resultados de aprendizaje en los niveles de primaria y secundaria son no muy alentadoras. Las distintas evaluaciones estandarizadas y no estandarizadas han demostrado que el estudiante latino no obtiene el nivel académico mínimo el cual no le permitirá enfrentar a los desafíos del desarrollo que exige la globalización. Lo más preocupante es que desde la década del 90 hasta la actualidad no hay signos de mejora o si lo hay son muy escasos, estos datos corroboran una realidad en las escuelas latinoamericanas donde los estudiantes van a clases, pero con los problemas de calidad educativa. (Murillo, 2007). Las últimas aplicaciones de la prueba fue el 2018 no se ha logrado subir los niveles de logros en las naciones de la región (García,2019)

En el Perú los resultados de la Evaluación PISA 2018 el país ocupa el puesto 64 de los 79 países evaluados, es gratificante que estemos entre los siete países donde los estudiantes han mejorado su rendimiento en las tres áreas evaluadas, pero lamentablemente nos encontramos al final de la lista entre las naciones latinoamericanas. De la misma forma se evidencia una diferencia de rendimiento entre los colegios de administración pública y privada. Según el informe del Ministerio de educación gran parte de las instituciones estatales no lograron alcanzar la calificación mínima satisfactoria en el 2020.

Según los resultados de la prueba ECE del 2018 En la Ugel 06 Ate en los

estudiantes de 4to grado del nivel primaria y segundo grado del nivel secundaria, no son muy alentadoras y si comparamos con años anteriores no se observa una relevancia en su mejora.

Ante estos resultados mencionados nace la inquietud por identificar las causas que pueden explicar la situación del bajo nivel académico de los estudiantes, entre las diversas causas que se puede encontrar. En el estudio se plantea las variables identidad institucional y desempeño laboral, planteando entonces el problema de la investigación con las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre la identidad institucional y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate-Lima? Con respecto a las variables podemos decir que el docente demostrará un buen desempeño laboral cuando se siente identificado con su institución, pondrá todo de sí para la mejora de la institución. En los problemas específicos se pretende conocer: a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los docentes de la Red 06 , Ugel 06 Ate- Lima 2022?; b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión de formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de la Red 06,Ugel 06 Ate-Lima 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión de normas y reglamentos de la institución educativa y el desempeño laboral de los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate-Lima 2022?; d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión de percepción de la institución y el desempeño laboral de los docentes de la Red 06,Ugel 06 Ate-Lima 2022?

El estudio, es conveniente porque permitirá mejorar su participación del docente, estimular el trabajo colaborativo, propiciar un clima armonioso, fomentar la creatividad, practicar los valores de la institución, es decir que todos debemos trabajar en forma hermanada asumiendo el compromiso de cumplir con firmeza la misión y de esa manera conseguir en equipo y con la contribución de todos la visión institucional de esa forma estaremos fortaleciendo la identidad institucional y en consecuencia un buen desempeño laboral.

La creación de la identidad institucional se origina con la contribución activa y colaborativa de todos los participantes de la institución educativa, ya que dicha participación será un camino para el desarrollo de sentimientos de pertenencia y por ende para un mejor desempeño laboral que concluirá con una calidad educativa en mejora de los estudiantes lo manifiesta Cassará (2016). Además, el estudio

permitirá reflexionar a los docentes de la importancia de conocer y hacer propio en nuestro ser las características de la institución para asumir compromiso que ayudarán a cumplir las metas institucionales. Potenciando la identidad institucional se logrará estimular el trabajo colaborativo, la innovación y la práctica de valores que ayudará al logro del buen desempeño laboral.

La trascendencia social radica en el trabajo de manera conjunta con todos los miembros del organismo, unidos y comprometidos con una sola idea. Cuando todos cumplimos nuestro rol con eficiencia siguiendo las metas institucionales lograremos un buen desempeño laboral y por consiguiente una calidad educativa que favorecerá a nuestros estudiantes y por ende a nuestro país.

En cuanto a las implicancias en este sentido nuestra investigación ayudará a mejorar el desempeño docente partiendo primero del sentimiento de pertenencia, es decir de su identidad institucional, cuando el docente se siente identificado con su institución podrá realizar su labor con creatividad e innovación y sobre todo se sentirá comprometido con él.

Metodológicamente la investigación ayudará a recoger información a través de un cuestionario para luego analizarlos y establecer si existe una relación entre las dos variables, ello servirá en las instituciones a lograr una educación de calidad. También el resultado servirá para futuras investigaciones.

En cuanto al objetivo general es determinar la relación entre identidad institucional y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate-Lima 2022 y los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate-Lima 2022; b) Determinar la relación entre la dimensión de formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate-Lima 2022; c) Determinar la relación entre la dimensión de normas y reglamentos de la institución educativa y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate-Lima 2022; d) Determinar la relación entre la dimensión percepción de la institución y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate-Lima 2022.

La hipótesis general de la investigadora es comprobar si existe relación entre la identidad institucional y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate-Lima 2022 y las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre la dimensión

de relaciones interpersonales y desempeño laboral en los docentes de la Red 06,Ugel 06 Ate-Lima 2022; b) Existe relación entre la dimensión de formación profesional y desempeño laboral en los docentes de la Red 06,Ugel 06 Ate-Lima 2022; c) Existe relación entre la dimensión de normas y reglamentos de la institución educativa y desempeño laboral en los docentes de la Red 06,Ugel 06 Ate-Lima 2022; d) Existe relación entre la dimensión de percepción de la institución y desempeño laboral en los docentes de la Red 06,Ugel 06 Ate-Lima 2022.

II. Marco teórico

Después de haber delimitado la problemática y los objetivos del estudio concierne fundamentar teóricamente las variables de identidad institucional, desempeño laboral y sus dimensiones, así estuvimos encaminados a una rigurosa investigación, que sustentó nuestro estudio. En consiguiente mencionaremos los antecedentes internacionales y nacionales del objeto de estudio.

En México con respecto a la variable identidad institucional, Ramón (2018) tuvo como objetivo diagnosticar la identidad institucional de los profesores de la Universidad Autónoma de Juárez en Tabasco, México en especial del departamento académico. Ciencias Económicas Administrativas. Los métodos utilizados fueron estudios cuantitativos con diseños no experimentales y descriptivos. Los hallazgos del estudio indica dificultad en la comunicación y la inequidad que sienten algunos grupos de profesores. El estudio concluyó que había problemas de comunicación y falta de equidad, por lo que hizo algunas recomendaciones que cubrieron la mayoría de los puntos.

Asimismo, en Colombia podemos mencionar a Rodríguez-Marulanda (2019) quien realizó trabajos previos que examinan variables de desempeño laboral en un contexto internacional, con el objetivo de proporcionar evidencia sobre factores y niveles de desempeño laboral en la docencia en las instituciones universitarias del Instituto Tecnológico de Soledad Atlántico ITSA. El método utilizado es una metodología de marco positivista, empleando una técnica descriptiva y un diseño no experimental. Los hallazgos del estudio fueron que la falta de comunicación interna generaba debilidades en el desempeño laboral, lo que creaba divisiones entre los docentes. El estudio concluyó que para acrecentar los componentes del desempeño docente y lograr niveles más elevados entre los profesionales, se pide una mayor estimulación, con respecto a la calidad de la comunicación organizacional siendo beneficiosa para crear una forma de clima adecuado.

En Estados Unidos, Long (2019) elaboró un estudio cualitativo con el propósito de evaluar la identidad institucional en los momentos difíciles de una organización, comparando a dos formas: una población que tiene relación con los directivos y otra población de empleados que no se relacionan con los gerentes; concluyendo que los empleados, tienen mayor identidad institucional a partir de un estado emocional

intensivo, contribuido por la gestión.

Woody (2019) planteó la investigación con el objetivo de determinar lo que los estudiantes valoran de su institución como identidad institucional; concluyendo que los estudiantes muestran un alto nivel de identidad institucional el cual les ha servido cómo estrategia para captar a más estudiantes.

Igual forma, con respecto a las variables de identidad institucional, En Ecuador encontramos a Briones (2020) se planteó identificar la relación entre el liderazgo transformacional e identidad institucional. Las metodologías aplicadas fueron cuantitativas, tipos no experimentales y diseños descriptivos pertinentes. Los hallazgos verifican que existe una correlación media positiva entre la dimensión competencia gerencial e identidad institucional. El estudio concluyó que el liderazgo transformacional se asoció significativamente con la identidad institucional.

Refiriéndose a investigaciones previas sobre variables de identidad institucional en contextos nacionales podemos citar a Celada (2018) pretende determinar la relación entre la identidad docente de secundaria y la capacidad laboral en las instituciones educativas, Ica-2018. El método utilizado fue de una óptica cuantitativa y describe el diseño relevante descriptivo-correlacional. Los efectos del estudio fueron que existe relación importante entre la identidad y la competencia laboral, que fue probada utilizando la prueba Rho de Spearman. El estudio concluyó que existe relación entre la identidad y la competencia laboral de los profesores.

De igual forma, sobre la variable identidad, Quispe (2019) consideró como objetivo determinar el alcance de la relación entre la identidad institucional universitaria y el desempeño docente escolar de los profesionales de la educación de la Universidad de Arequipa, 2018. El método utilizado aplicado fue diseño de correlación interpretativa. Los hallazgos son que el 65% de los educandos cree que los profesores evidencian un elevado grado de identidad institucional en cuanto a su infraestructura, a su legado, símbolos y compromiso colectivo, a pesar de que esta identidad está lejos de su saber social mientras que un 50% de los estudiantes cree los docentes imparten sus enseñanzas bien porque tienen plan organizado, transferencia de información, técnica de instrucciones adecuados y buenas formas de evaluación. El estudio terminó que existe relaciones importantes entre las

variables.

Asimismo, en lo que respecta a las variables de identidad institucional, Rivera (2019) tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre la identidad institucional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en institutos de salud Lima, 2019. Los métodos utilizados son diseños transversales básicos, no experimentales y pertinentes. Los resultados mostraron que el 45,6% de los enfermeros mostraron una relación positiva entre alta identificación institucional y muy buen desempeño laboral, seguido por el 16,7% de enfermeros que mostraron un nivel muy alto de relación entre identificación institucional y excelente desempeño laboral.

Rubirá (2020) planteó el objetivo determinar el impacto de la identidad organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna, utilizando un enfoque básico, de diseño no experimental, transversal e interpretativo. Los hallazgos permitieron determinar que la identidad organizacional tuvo un efecto del 13.44% en la determinación del desempeño laboral. En este sentido, se puede determinar que la identidad del docente en sus niveles funcional, afectivo y de reputación docente incide en el desempeño de las funciones de aula y/o administrativas, a su vez la importancia relativa de este factor. El estudio concluyó que la identidad organizacional afecta el desempeño laboral de los docentes.

Igualmente, sobre la variable identidad, Borja (2021) se propuso determinar la relación entre identidad, vocación y desempeño docente en la educación básica de la provincia de Huancayo. Los métodos utilizados son del tipo básico, no experimentales, transversales, de diseño correlacional, empleando métodos cuantitativos, desarrollados mediante un enfoque hipotético deductivo, operando sobre tres variables. Los hallazgos mostraron que la relación entre identidad y desempeño docente fue equivalente a 0.705, una fuerte correlación positiva. El estudio finalizó evidenciando una relación directa e importante entre identidad y vocación en cuanto al desempeño docente en la educación básica en Huancayo.

La teoría que fundamenta esta investigación está vinculado a la identidad institucional formuladas en la Teoría de identidad social por los psicólogos Tajfel y Jhon Turner (1979) El ser humano tiene diversas identidades, que derivan de la

pertenencia de diversos grupos y esos grupos tienen para él una valoración emocional, cognitiva, y características comunes. Argumentan su teoría en tres aspectos: el primero la categorización social se refiere como el ser humano se va agrupando de acuerdo a la similitud de sus características diferenciándose de los demás, ello le permite reafirmar su autoconcepto y autoestima que le permitirá guiar su comportamiento social. El segundo aspecto es la identificación social, nos relacionamos con los grupos donde nos sentimos cómodos, reafirmando su autoestima. El tercer aspecto es la comparación social, en esta etapa se busca comparar el grupo con otros para así demostrar ser los mejores socialmente, reafirmando su autoestima positiva.

A continuación, descubriremos diferentes conceptos relacionados con la identidad institucional y el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones.

La identidad institucional es el cimiento donde los agentes educativos se apropian del objetivo de la organización, donde se encuentra plasmado las características institucionales. Para Hernández (2013), la identidad institucional requiere de una buena organización, una práctica estimulante, una comunicación segura, por lo que es necesario reconocer que la institución debe atender las carencias de los docentes, quienes, a través de esta apertura se sienten comprometidos y empoderados con las metas institucionales.

La identidad institucional demuestra como los trabajadores dan todo su esfuerzo y responsabilidad para realizar su labor, por ello es necesario que las organizaciones promuevan incentivos para revalorar el trabajo. La identidad institucional necesita de la predisposición positiva de los trabajadores, ante ello muchos docentes consideran su trabajo como propio y no limitan sus esfuerzos para que todo se desarrolle de manera eficaz en su labor. Por consiguiente, es necesario que las instituciones generen espacios interpersonales entre los docentes y directivos, fomentando los lazos afectivos entre las autoridades.

Según Fernández (2014), la deficiencia en las instituciones del país es la carencia de identidad institucional y compromiso trayendo como consecuencia el incumplimiento de responsabilidades y metas, generalmente ello se debe por la inexistencia de estímulos que motiven a la creatividad, innovación por parte de las autoridades de la institución generando una apatía en su labor, y como resultado tendremos un desempeño laboral deficiente. Martínez (2015) señala que es la

idoneidad que tienen las personas para hacer propia a todo que representa la institución y los valores que vana guiar a todos los trabajadores de una institución. Ante ello es necesario que el trabajador debe recibir una gratitud por su contribución para cumplirlas metas del organismo.

Escalante (2015), indica que cuando en una institución existe una buena relación interpersonal, siempre están siendo motivados, más aún cuando observan que hay una preocupación por su bienestar tanto física y fisiológica del profesional y de su familia, más aún cuando el trabajador trabaja en equipo y asume sus compromisos con responsabilidad estará fomentando a mejorar el grado de identidad con su institución y al cumplimiento de las metas propuestas.

Para Morales (2016) la identidad institucional consiste cuando el profesional va demostrando empeño, dedicación en su centro de trabajo y se posiciona de su visión, misión y las prácticas de los valores de la institución que guiará el cumplimiento de sus funciones, estas actitudes positivas harán sensibilizar a todos los integrantes del organismo para lograr los propósitos.

Referente a las dimensiones Según Minedu (2014) menciona las dimensiones de identidad: a) Relaciones interpersonales es la forma de relacionarnos entre las personas y son reguladas por el reglamento del organismo; b) Formación profesional se refiere a las diversas formas de implementarse de conocimientos; c) Norma y reglamento de la institución son las documentaciones administrativas de la institución; d) Percepción de la institución se refiere al grado de satisfacción del docente frente a su institución.

El Desempeño laboral Según Newstrom (2007) son todas las funciones, que el trabajador tiene que realizar de manera eficiente. Según Chiavenato (2009) refiere con respeto al desempeño laboral es realizar una actividad de manera eficiente y óptima para cumplir las metas propuestas. Así mismo el Minedu (2013), puntualiza que el desempeño docente como las acciones observables de la persona para alcanzar los aprendizajes y la realización de actividades responsabilizadas. La forma como realiza o cumple sus funciones demostrará su competencia. Robbins y Judge (2013) afirma que los desempeños son comportamiento el cual se observa en los empleados en relación con las metas organizacionales y puede medirse las capacidades y su contribución a la empresa para cada individuo.

Isea (2013), dice son destrezas, idoneidad del empleador que va a facilitar

lograr los logros y metas propuestas en el organismo. Asimismo, Cuesta & Valencia (2016) aduce que el desempeño laboral son las funciones establecidas en el reglamento de la institución, para que el empleado cumpla con eficiencia. Para Matus (2018) argumenta que es un medio que facilita dar un servicio óptimo. Sin embargo, Sierra (2018) menciona que el desempeño laboral son acciones que el trabajador cumple para conseguir lo planteado en la organización.

El desempeño laboral se refiere a todas las acciones que se ejecutan para alcanzar los propósitos del organismo, el plan docente y los lineamientos fijados por el sistema educativo nacional. cuando el desempeño laboral es positivo, el comportamiento de los empleados es excelente para conseguir los logros organizacionales, según Chiavenato (2010). De hecho, el autor asevera que el buen desempeño laboral es la fortificación más esencial que tiene un organismo. Entonces podemos concluir del autor citado que para que una organización logre relevancia en su producción o en su servicio es necesario motivar diariamente el desempeño laboral de sus trabajadores consiguiendo estar de acorde a las necesidades del contexto ofreciendo servicios de calidad el cual avalará su eficiencia frente a la competencia.

Las Dimensiones del Desempeño laboral docente. Son elementos que facilitan formar, evaluar con mucho rigor al docente y a la vez reconocer su trabajo y las buenas estrategias en su enseñanza. También permite una continua capacitación y profesionalismo (Minedu, 2014). También menciona a los dominios, que son acciones observables direccionados en el aprendizaje de los estudiantes. De ello se considera en la investigación cuatro dominios para nuestras dimensiones: a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, permitirá conocer el trabajo colaborativo, la coherencia entre lo que planifico y lo que se ejecuta, los recursos que se utiliza y la evaluación formativa; b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, facilitará saber el dominio pedagógico del área que enseña, las estrategias y recursos adecuados que facilitan un pensamiento crítico, creativo y reflexivo; c) participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, contribuirá a conocer la interrelación entre docente, estudiantes, padres de familia y comunidad; d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, nos facilitará tener datos sobre el cumplimiento de la ética del docente y su repercusión

en la organización.

El desempeño laboral se basa en la teoría de Campbell; porque es considerado la base teórica de la evaluación del desempeño laboral ya que cuenta con los elementos importantes para establecer el desempeño y de esa forma ayudar a crear estrategias orientadas al cumplimiento de las metas institucionales, ya que se direcciona en las acciones de los trabajadores (Borman ,1993).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación:

Se formuló una investigación básica, puesto que su intención es acrecentar más conocimientos científicos según refiere (Muntané,2010).

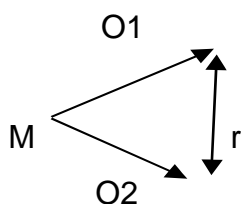
3.1.2 Diseño de investigación:

Con respecto al diseño de investigación se planteó una investigación no experimental transversal correlacional sustentado en la explicación de Hernández, Fernández y Baptista (2014) Es decir el diseño se realizó sin utilización intencionada de variables, en los que los fenómenos solo se observan en su entorno tal como es. Y es transversal correlacional porque se restringe a plantear relaciones entre las variables. De lo mencionado podemos decir que la investigación no experimental se da cuando el investigador recoge la información de lo que ya se da o se está dando en un contexto determinado. Para el estudio se ha recogido la información sin manipulación deliberada se hizo de manera espontánea de manera presencial y virtual.

El estudio fue de un enfoque cuantitativo porque se consideró que el conocimiento debe ser objetivo, generado a partir de un procesamiento deductivo. Utilizando el cálculo numérico y el análisis estadístico inferencial, se probaron las hipótesis propuestas (Hernández, Fernández y Baptista,2014). Para demostrar la correlación entre las variables se consideró el siguiente esquema:

Figura 1

Fórmula para la correlación



Dónde:

M = docentes de la red 06 de la ugel 06

O1 = Observación de la variable 1

O2 = Observación de la variable 2

r = relación.

3.2. Variables Operacionalización

Variables son rasgos que pueden ser medibles u observables, planteó Hernández, Fernández y Baptista (2014). Para el presente trabajo se desarrollaron dos variables: identidad institucional y desempeño laboral, para ello se describe brevemente ambas.

Variable 1: Identidad institucional

- **Definición conceptual:**

Para Morales (2016) la identidad institucional es el interés y empeño que evidencia cada docente de una institución apropiándose de la visión, misión y de los valores que la organización profesa, primando en él, cumplir con sus responsabilidades a fin de conseguir lo planteado, además requiere de una acertada organización y motivación.

- **Definición operacional:**

Se midió las variables considerando las dimensiones de: relaciones interpersonales, formación profesional, normas y reglamentos de la institución, percepción de la institución, (Minedu, 2014) Se consideró 20 ítems con la escala ordinal de Likert y sus niveles.

- **Indicadores:**

Son unidades observables y medibles que nos va a permitir analizar las dimensiones (Arias,2012) se determinó los indicadores por dimensiones, después de haber definido los indicadores elaboré los ítems o preguntas para nuestro cuestionario.

- **Escala de medición:**

En nuestra investigación se consideró la escala ordinal: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) Casi siempre (4), siempre (5) y los niveles de: muy bajo (20-36), bajo, (37-52) medio, (53-68) alto (69-84) y muy alto (85-100)

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:**

El desempeño laboral se describe a todas las acciones que se ejecutan para conseguir las miras trazados por el organismo, el plan docente y los lineamientos fijados por el sistema educativo nacional. Cuando el desempeño

laboral es positivo, el comportamiento de los profesionales es excelente y fortificante para efectuar los propósitos institucionales (Chiavenato, 2010),

- **Definición operacional:**

Se midió la variable considerando las dimensiones según Minedu (2012) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” (p.18). Se consideró 20 ítems con la escala ordinal de Likert, con sus respectivos niveles.

- **Indicadores:**

Son indicios de medida que facilita estudiar o cuantificar la variable y dimensiones (Gutiérrez ,2009.) Se determinó los indicadores por dimensiones. Después de haber definido los indicadores se redactó los ítems o preguntas para nuestro cuestionario. Para ello se consideró la fuente de Minedu (2012)

- **Escala de medición:**

En nuestra investigación fue ordinal con la escala de: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) Casi siempre (4), siempre (5) y los niveles de: muy bajo (20 - 36), bajo, (37 -52) medio, (53 -68) alto (69 -84) y muy alto (85 -100).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Para Ludeña (2021), está conformada por individuos, en quienes se ejecutará el estudio. Para nuestra investigación se consideró una población de 100 docentes de los colegios que corresponden a la red 6 de la ugel 06 de Ate.

- **Criterios de inclusión:**

Son las particularidades que requiere la investigación para determinar las personas u objetos de estudio (Arias, 2016). Para nuestro estudio los criterios de inclusión han sido: Ser docente de docente de primaria o secundaria en actividad, tener el permiso de la dirección, dar su autorización, además se consideró a los maestros que voluntariamente han aceptado a responder el cuestionario para la investigación.

- **Criterios de exclusión:**

Son las condiciones que no cumple las personas u objetos para el

estudio. (Arias,2016) En nuestro estudio los criterios de exclusión fueron: no ser docente, no dar su consentimiento.

3.3.2 Muestra:

Es un parte representativo de la población en quienes se recolectaron los datos (Hernández, Fernández y Baptista ,2014). Para el estudio la cantidad de la muestra se realizó de manera aleatoria, a través de un programa de la web siguiendo una formula estadística. Con el resultado de 92 docentes, en las cuales obtuvimos la información requerida para nuestra investigación.

3.3.3 Muestreo:

Es el método que se ha utilizado para determinar la muestra (López ,2004). En nuestra investigación se aplicó el método probabilístico aleatorio simple es decir los participantes de la población tuvieron la misma ocasión de ser elegidos.

3.3.4 Unidad de análisis:

Se refiere a las personas que se ha estudiado y de quien se ha obtenido la información. Según Babbie (2000) por lo tanto en la investigación se ha considerado a cada uno de los docentes de la Red 06, Ugel 06 de Ate-Lima como unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Son diversos recursos utilizados por el investigador con el fin de conseguir información, de esta forma el instrumento resume las aportaciones teóricas al escoger informaciones que conciernen a los indicadores de las variables. (Sabino,1992). Se empleó en el estudio la técnica de la encuesta, Sobre ello manifiesta Visauta (1989) que consiste en la obtención de manera, metódica y cuidadosa sobre las indagaciones obtenidas del objeto de investigación, en una muestra determinada. Se tuvo como instrumento al cuestionario. Definido por Pérez (1991) como una herramienta que está formado por varias de preguntas, preparado de manera estructurada, adecuada. Se aplicó el instrumento cuestionario en 75 docentes en forma presencial y 17 en forma virtual, empleando 40 ítems con preguntas cerradas y alternativas en la escala de Likert: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre. El puntaje mínimo se determinó multiplicando el número de ítems por

1 y el puntaje máximo se obtuvo multiplicando el número de ítems por 5, ello nos sirvió para determinar los niveles de rango de: Muy bajo (20-36), bajo (37-52), medio (53-68), alto (69-84) y muy alto (85-100) correspondientes a las variables y dimensiones.

Sobre la validez Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que se propuso cuantificar, conduciendo a conclusiones certeras. En este caso se ha medido la relación entre la identidad institucional con el desempeño laboral. Es fundamental e indispensable que no debe tener sesgos o errores para así garantizar el estudio. La validez del instrumento de investigación fue validada por tres versados investigadores profesionales de la Universidad César Vallejo, quienes dieron su aporte para que el instrumento esté libre de errores y pueda ser aplicada en la encuesta. Para validar el instrumento se envió el cuadro de operacionalización de las variables también el instrumento con las preguntas y alternativas. De acuerdo a las observaciones se hizo las correcciones pertinentes.

Tabla 1

Validez del contenido por el juicio de expertos

Nº Grado académico	Apellidos y nombre	Aplicable
Doctor	Brito Garcías José Gregorio	Aplicable
Magister	Flores Cayllahua Vladimir Alfonso	Aplicable
Magister	Álvarez Ascencio Dennis Shonnel	Aplicable

Después de haber mejorado el instrumento se realizó la prueba piloto a 20 docentes del total de la muestra. Con la información obtenida se ejecutó la prueba de confiabilidad. Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostiene sobre la confiabilidad el índice en que su ejecución reiterada a la misma persona ocasiona los mismos resultados. Se aplicó para la confiabilidad la prueba Alpha de Cronbach en el programa Excel; consiguiendo un coeficiente de confiabilidad de 0.90 es decir, una excelente confiabilidad, de esta manera se evidenció que fue un instrumento válido y confiable que se empleó a la muestra de estudio. Alpha de Cronbach según Soriano (2014) “permite realizar, determinar la consistencia interna de los ítems y como esto se comportan entre ellos”. (p.2). Los resultados oscilan entre el 0 y el 1, cuanto

más próximo esté a 1, más consistente serán los ítems.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1: Identidad Institucional

Nombre del instrumento: Identidad Institucional	
Autora	: Flores Ascencio Carolina
Adaptado por	: Flores Ascencio Carolina
Lugar	: Ate -Lima
Fecha de aplicación	: junio 2022
Tiempo	: 30min
Objetivo	: Determinar la relación entre identidad institucional y desempeño la laboral en los docentes de la Red 06, UgelL06 Ate -Lima 2022
Administrado a	: Docentes de primaria y secundaria
Escala	: Ordinal de Likert: Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre y siempre
Nivel	: Muy bajo (20 -36), bajo (37 -52), medio (53 -68), alto (69 -84) y muy alto (85 -100)
Observaciones	: 75 docentes respondieron las preguntas en forma presencial y 17 en forma virtual

Tabla 3

Ficha técnica del Instrumento para medir la Variable 2: Desempeño Laboral

Nombre del instrumento: Desempeño laboral	
Autora	: Flores Ascencio Carolina
Adaptado por	: Flores Ascencio Carolina
Lugar	: Ate -Lima
Fecha de aplicación	: junio 2022
Tiempo	: 30min
Objetivo	: Determinar la relación entre identidad institucional y desempeño la laboral en los docentes de la Red 06, UgelL06 Ate -Lima2022
Administrado a	: Docentes de primaria y secundaria
Escala	: Ordinal de Likert: Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre y siempre
Nivel	: Muy bajo (20 -36), bajo (37 -52), medio (53 -68), alto (69 -84) y muy alto (85 -100)
Observaciones	: 75 docentes respondieron las preguntas en forma presencial y 17 en forma virtual

3.5. Procedimientos

Para iniciar la investigación se consideró primero la observación del contexto en los docentes, de esa manera se determinó las variables de estudio: identidad institucional y desempeño laboral, luego se definió los colegios de la Red 06, Ugel 06 Ate. Seleccionando tres colegios, luego se presentó a cada colegio la carta de presentación emitida por la Universidad, dos de los directores aceptaron la realización de la investigación y uno no aceptó, pero se aplicó el cuestionario a los docentes de manera voluntaria. El cuestionario se aplicó a los docentes de los tres colegios de manera presencial en una cantidad de 75 docentes contestaron de forma presencial y 17 de manera virtual, en un total de 92 docentes quienes contestaron de manera voluntaria, con veracidad y de forma confidencial. Luego se tabuló la información organizando en variables y dimensiones, para realizar el análisis estadístico descriptivo en el programa de Excel obteniendo el resultado por niveles, frecuencia y porcentaje en tablas y figuras, al término se continuó con el análisis estadístico inferencial para la contrastación de las hipótesis para ello se procesó en SPSS de tipo no paramétrico y el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.6 Método de análisis de datos

Consiste en la ejecución de técnicas estadísticas y lógicas para consolidar la información obtenida e ilustrarlos en imágenes, tablas, gráficos y evaluar los datos para obtener conclusiones significativas. (Arteaga ,2020). En el estudio se empleó la técnica estadística descriptiva e inferencial. Sobre el análisis estadístico descriptivo se realizó en el programa Excel con tablas y figuras. Referente al análisis inferencial fue procesada por SPSS de tipo no paramétrico y el coeficiente de correlación Rho de Spearman para evaluar el grado de relaciones de las variables.

3.7 Aspectos éticos

La ética orienta la conducta humana con miras a optimizar el comportamiento individual y social. La ética trata de fomentar en cada persona los valores que guiarán hacia la felicidad de uno y de los demás. (Reyes, 2017). Según Wiersmar y Jurs (2008) señala que toda investigación debe cumplirlos siguientes aspectos: Las cuales se ha cumplido en el momento de la

recolección de la información y la evidencia se adjunta en el anexo. Para el consentimiento de la participación, se presentó la carta de presentación emitida por la universidad a los tres colegios siendo aceptado por dos de ellos y uno no acepto, pero los docentes aceptaron de forma voluntaria. Con respecto a la confidencialidad en la investigación se reservó los nombres de los docentes y de los colegios que han intervenido en la investigación. Se practicó los valores del respeto, tolerancia, amistad y buen ánimo. El presente estudio está elaborado con sinceridad y veracidad la información fue recogido en las instituciones y de los propios docentes.

IV. Resultado

Los resultados que se presentan son correspondientes al análisis descriptivo e inferencial realizado en el programa de Excel en las variables de identidad institucional y sus dimensiones. Desempeño laboral y sus dimensiones:

Variable 1: identidad institucional y sus dimensiones:

Análisis descriptivo:

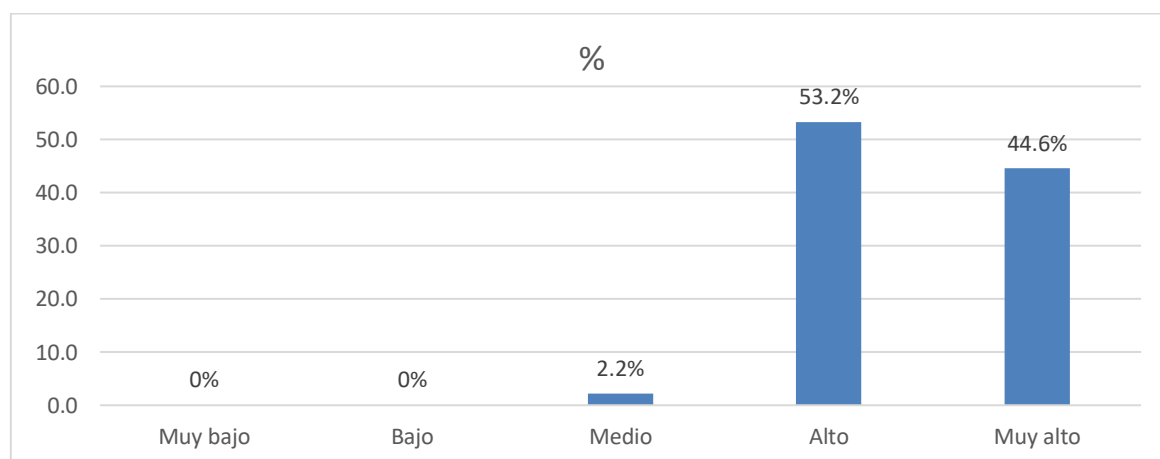
Tabla 4

Nivel de la frecuencia y porcentaje de la variable: Identidad institucional

NIVELES	Variable: Identidad institucional	
	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Medio	2	2.2%
Alto	49	53.2%
Muy alto	41	44.6%
TOTAL	92	100%

Figura 2

Nivel en porcentaje de la variable: Identidad institucional



Con respecto al resultado de la variable identidad institucional podemos afirmar que la mayor cantidad se encuentra en el nivel alto con un 53.2% y muy alto con 44.6%; sin embargo, en el nivel medio se ubican el 2.2%, en los niveles muy bajo y bajo no se ubican ningún participante. De ello podemos decir que existe una buena relación interpersonal, formación profesional, normas y reglamentos de la

institución y percepción de la institución; es decir que los docentes muestran su identidad institucional en sus colegios. Sin embargo, se observa deficiencia en el nivel medio.

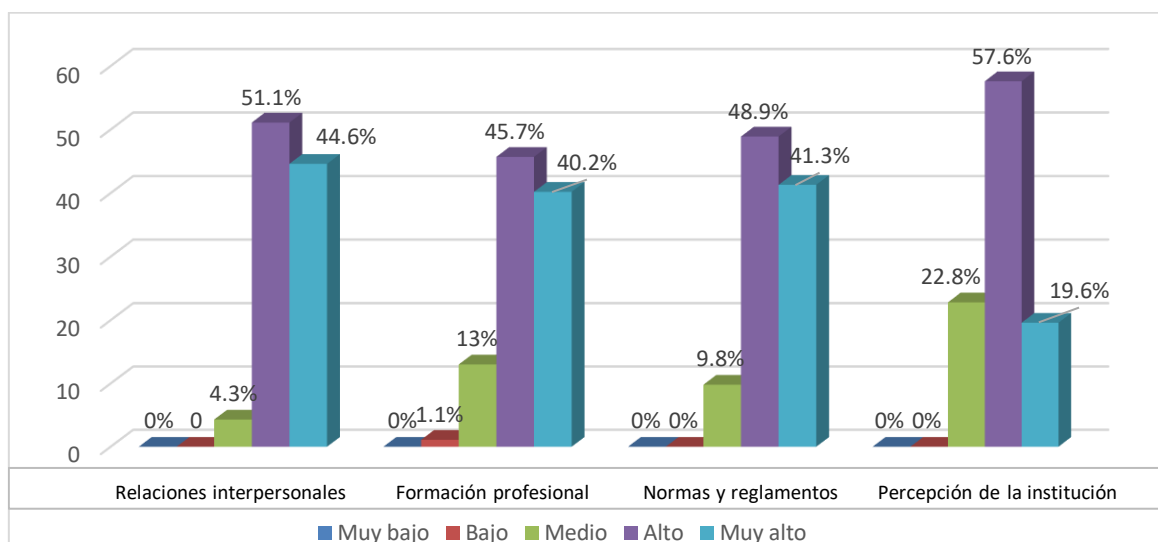
Tabla 5

Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable identidad institucional

NIVELES	Relaciones interpersonales		Formación profesional		Normas y reglamentos		percepción de la institución	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	1	1.1%	0	0%	0	0%
Medio	4	4.3%	12	13%	9	9.8%	21	22.8%
Alto	47	51.1%	42	45.7%	45	48.9%	53	57.6%
Muy alto	41	44.6%	37	40.2%	38	41.3%	18	19.6%
TOTAL	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

Figura 3

Nivel de porcentaje de las dimensiones de la variable identidad institucional



Como podemos visualizar en la tabla 5 y figura 3 el resultado de la dimensión relaciones interpersonales muestran el mayor porcentaje en el nivel alto con 51.1% y muy alto con 44.6%, en un mínimo porcentaje en el nivel medio con 4.3 % además, no se evidencia porcentaje en bajo y muy bajo. Por lo tanto, podemos decir

que existe una tendencia entre alto y muy alto en que los docentes manifiestan relaciones interpersonales en la institución y algo preocupante en el nivel medio.

Sí, observamos los niveles de la dimensión formación profesional se visualiza que la gran parte de los participantes se hallan en el nivel alto con 45.7% y muy alto con 40.2%, y en un mínimo porcentaje se encuentra en el nivel medio con 13.0%; bajo con 1,1%. y muy bajo en 0%. Podemos decir que los docentes se preocupan por su formación profesional para sentirse identificado con su institución, pero con observación a tener en cuenta el nivel medio y bajo.

Con respecto a la dimensión Normas y reglamentos de la institución en lo general los encuestados se encuentran en los niveles de alto con un 48.9% y en muy alto con un 41.3% sin embargo existe un 9.8%, que se localizan en el nivel medio, lo que se infiere algún problema en la dimensión, pero en el nivel bajo y muy bajo 0 %. Entonces debemos decir que los docentes de las instituciones visitadas en su mayoría se orientan con las normas y reglamentos de la institución.

Al observar la tabla 5 y figura 3 la dimensión percepción de la institución podemos visualizar que la mayor cantidad de los participantes se encuentra el nivel alto con 57,6% y en un 22.8% en el nivel medio, seguido de 19.6% en el nivel muy alto, lo que indica alguna deficiencia en la dimensión, además con un 0% en el nivel bajo y muy bajo. Ello significa que la gran parte de los docentes tienen una buena percepción de la institución, pero existen un porcentaje mínimo que no tienen una buena percepción.

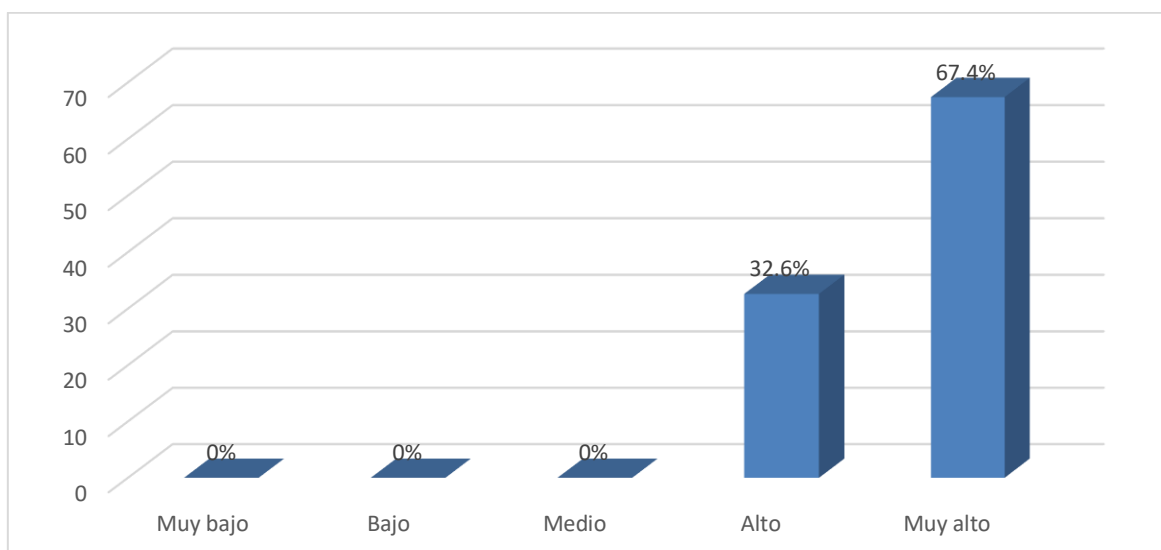
Tabla 6

Nivel de la frecuencia y porcentaje de la variable: Desempeño laboral

NIVELES	Variable: Desempeño laboral	
	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Medio	0	0%
Alto	30	32.6%
Muy alto	62	67.4%
TOTAL	92	100%

Figura 4

Nivel del porcentaje de la variable: Desempeño laboral



Podemos observar en la tabla 6 y figura 4 los participantes se hallan en el nivel Muy alto con un 67.4%, en el nivel alto con un 32.6% y en los demás niveles se visualiza 0%. Ello significa que la mayoría presentan un buen desempeño laboral.

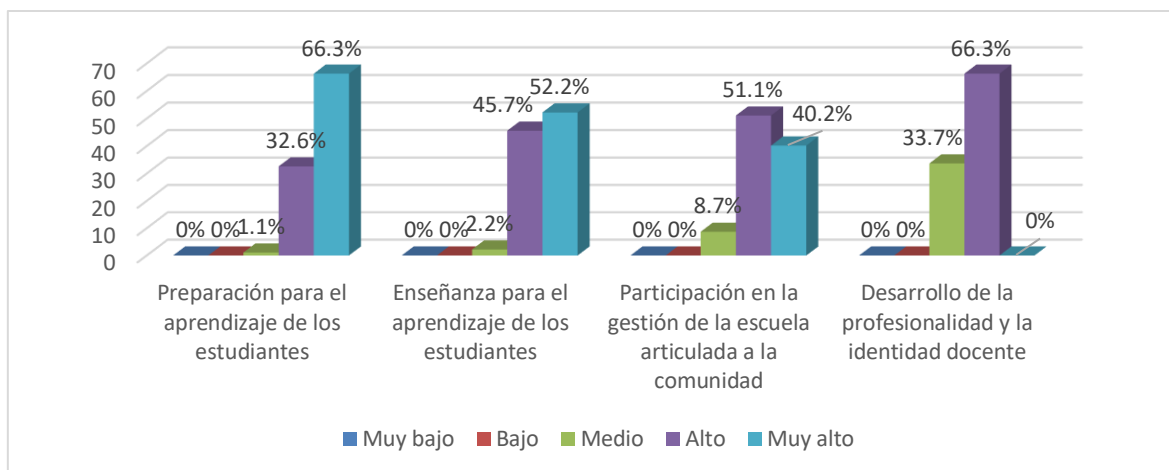
Tabla 7

Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable Desempeño laboral

NIVELES	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Muy bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	1	1.1%	2	2.2%	8	8.7%	31	33.7%
Alto	30	32.6%	42	45.7%	47	51.1%	61	66.3%
Muy alto	61	66.3%	48	52.2%	37	40.2%	0	0%
TOTAL	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

Figura 5

Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable Desempeño laboral



Se observa en la tabla 7 y figura 5 en referencia a la dimensión preparación para el aprendizaje, indica que la mayoría se ubican en el nivel muy alto con un 66.3% y alto en un 32.6%, sin embargo, en el nivel medio se ubican con 1.1%, detectando algún problema en la dimensión y 0% en los niveles bajo y muy bajo. Entonces podemos afirmar que los docentes de las instituciones visitadas se sienten preparados para los aprendizajes de los estudiantes, pero con alguna observación en el nivel medio.

Al mencionar la dimensión enseñanza para el aprendizaje podemos afirmar que el mayor porcentaje se ubica en el nivel muy alto con un 52.2%, seguido del nivel alto con 45.7%, pero un 2.2% en el nivel medio el cual resulta un poco preocupante en la dimensión y en los niveles bajo y muy bajo 0% es decir que los docentes de las instituciones visitadas se preocupan por la enseñanza de los estudiantes, sin embargo, debemos prestar atención al nivel medio.

Cuando se cita la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad podemos visualizar que la mayor cantidad de los participantes se hallan en el nivel alto con 51.1% seguido de muy alto con 40.2%, sin embargo, con un 8.7% en el nivel medio, pero 0% en bajo y muy bajo. De ello podemos decir que los docentes se involucran en el trabajo junto con los padres y directivos con la observación en el nivel medio.

Se observa en la última dimensión desarrollo de la profesionalidad y la

identidad docente que el mayor porcentaje se sitúa en el nivel alto con un 66.3% seguido del nivel medio con un 33.7% y en los demás niveles 0%. Ello significa que la mayoría se preocupa en desarrollar la profesionalidad y la identidad docente, primando la ética, pero un poco preocupante con 0% en el nivel muy alto y el nivel medio.

Contrastación de Hipótesis

Determinación de las pruebas de hipótesis General de la Investigación

Ho: No existe relación entre las variables identidad institucional y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06 de la Ugel 06 de Ate-2022.

Hi: Existe relación entre las variables identidad institucional y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06 de la Ugel 06 de Ate-2022

Criterio de Decisión

Sí el nivel de significancia es menor a 0.05 (p. Valor<0.05) se acepta la Hipótesis del investigador (Hi)

Sí el nivel de significancia es mayor a 0.05 (p. Valor>0.05) se acepta la Hipótesis nula (Ho)

Tabla 8

Grado de correlación entre la identidad institucional y desempeño laboral.

			Identidad institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Identidad institucional	Coeficiente de correlación	1	0.651**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.651**	1
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	92	92

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

Como se aprecia en la tabla 8 el grado de significancia calculado es de 0.001 (0.001 < 0.05) por lo cual rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Existe relación entre la identidad institucional y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate- Lima 2022. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.651, indica que la relación entre las variables es positiva, directa y su grado es alto.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate - Lima 2022

Hi: Existe relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate - Lima 2022

Criterio de Decisión

Sí el nivel de significancia es menor a 0.05 (p. Valor < 0.05) se acepta la Hipótesis del investigador (Hi)

Sí el nivel de significancia es mayor a 0.05 (p. Valor > 0.05) se acepta la Hipótesis nula (Ho)

Tabla 9

Grado de correlación entre dimensión de relaciones interpersonales y desempeño laboral

			Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	0.407**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.407**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	92	92

Como se puede apreciar en la tabla 9 el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, que es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, indicándose que existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06 de la Ugel 06 de Ate-2022. El coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.407 lo cual indica que la relación entre la dimensión y la variable es positiva, directa y el grado es moderado.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la dimensión de formación profesional y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate - Lima 2022

Hi: Existe relación entre la dimensión de formación profesional y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate - Lima 2022

Criterio de Decisión

Sí el nivel de significancia es menor a 0.05 (p. Valor < 0.05) se acepta la Hipótesis del investigador (Hi)

Sí el nivel de significancia es mayor a 0.05 (p. Valor > 0.05) se acepta la Hipótesis nula (Ho)

Tabla 10

Grado de correlación entre dimensión de formación profesional y desempeño laboral.

		Formación profesional	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Formación profesional	Coeficiente de correlación	1	0.575**
		Sig. (bilateral)	.	0.001
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.575**	1
		Sig. (bilateral)	0.001	.
		N	92	92

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

Como se puede apreciar en la tabla 10 el nivel de significancia obtenido fue de 0.001, que es menor a 0.05 ($0.001 < 0.05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula afirmando que existe relación entre la dimensión formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06 de la Ugel 06 de Ate-2022. Con respecto al valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.575 lo cual dice que hay una relación positiva, directa de grado moderado entre la dimensión y la variable.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dimensión de normas y reglamentos de la institución educativa y desempeño laboral en los docentes de la Red 06-Ugel 06 Ate - Lima 2022

Hi: Existe relación entre la dimensión de normas y reglamentos de la institución educativa y desempeño laboral en los docentes de la Red 06- Ugel 06 Ate - Lima 2022

Criterio de Decisión

Sí el nivel de significancia es menor a 0.05 (p. Valor < 0.05) se acepta la Hipótesis del investigador (Hi)

Sí el nivel de significancia es mayor a 0.05 (p. Valor > 0.05) se acepta la Hipótesis nula (Ho)

Tabla 11

Grado de correlación entre dimensión de normas y reglamentos de la institución educativa y desempeño laboral

			Normas y reglamentos de la institución educativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Normas y reglamentos de la institución educativa	Coefficiente de correlación	1.000	0.502**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	92	92
		Coefficiente de correlación	0.502**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	92	92

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

Como podemos observar en la tabla 11 el nivel de significancia alcanzado fue de 0.000 ($0.0000 < 0.05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula afirmando que existe una relación entre la dimensión normas y reglamentos de la institución educativa y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06 de la Ugel 06 de Ate- 2022. Respecto al coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.502 lo cual afirma que hay una relación positiva y directa de grado moderado entre la dimensión y la variable.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la dimensión de percepción de la institución y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate - Lima 2022

Hi: Existe relación entre la dimensión de percepción de la institución y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate - Lima 2022

Criterio de Decisión

Sí el nivel de significancia es menor a 0.05 (p. Valor < 0.05) se acepta la Hipótesis del investigador (Hi)

Sí el nivel de significancia es mayor a 0.05 (p. Valor > 0.05) se acepta la Hipótesis nula (Ho)

Tabla 12

Grado de correlación entre dimensión de percepción de la institución y desempeño laboral

			Percepción de la institución	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Percepción de la institución	Coefficiente de correlación	1.000	0.516**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	92	92
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.516**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	92	92

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

Como podemos visualizar en la tabla 12 el nivel de significancia alcanzado fue de 0.000 ($0.000 < 0.05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula determinando que existe relación entre la dimensión percepción de la institución y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06 de la Ugel 06 de Ate-2022. Respecto al coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.516 lo cual indica que hay una relación positiva y directa de grado moderado entre la dimensión y la variable.

V. Discusión

La discusión de la presente investigación está argumentada con los resultados conseguidos del programa IPSS y la prueba de Rho de Spearman para la contrastación de los objetivos e hipótesis. Para la muestra participaron 92 docentes de los niveles de primaria y secundaria. Es oportuno aclarar que se consideró la escala de valores ordinal de: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre y los niveles de: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto

El objetivo general de la investigación estuvo dirigido en determinar la relación entre identidad institucional y desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate-Lima 2022. Se evidenció como resultado un nivel alto de 53.2% en la variable identidad institucional y un nivel muy alto de 67.4%. Con respecto a la estadística inferencial evidenció Rho de Spearman fue de 0.651, lo que indica una relación alta, positiva y directa entre las variables con un grado de significancia de $p < 0.05$. Con ello se demuestra que los docentes al identificarse con su institución su nivel de desempeño laboral serán muy altos.

Estos resultados coinciden con Rivera (2019) quien mostró en su investigación que el 45,6% de los enfermeros tienen una relación positiva entre alta identificación institucional y muy buen desempeño laboral, seguido por el 16,7% de enfermeros que mostraron un nivel muy alto de relación entre identificación institucional y excelente desempeño laboral. De igual forma Reynoso (2018) Los efectos del estudio fueron que existe relación importante entre la identidad y la competencia laboral, situación que fue probada utilizando la prueba Rho de Spearman. El estudio concluyó que existe relación entre la identidad y la competencia laboral de los profesores de la Institución Educativa San Luis Gonzaga, Ica-2018. De igual forma Quispe (2019) evidenció en su investigación la relación de las dimensiones entre la identidad institucional universitaria y el desempeño docente escolar de los profesionales de la educación de la UCSM. Arequipa, 2018. Concluyendo que el 50% de estudiantes afirman que la enseñanza mejora con una buenas planificación y aplicación de estrategias.

De la misma manera Borja (2021) concluyó que existe una relación directa e importante entre identidad y vocación en cuanto al desempeño docente en la educación básica en Huancayo, con una correlación de 0.705, una fuerte correlación positiva. De todo ello podemos decir cuando un docente se empodera

de la misión, visión y valores de su institución. (Morales,2016) podrá realizar de manera eficiente y óptima las actividades propuestas, es decir estará alcanzando un nivel muy alto en su desempeño laboral (Chiavenato, 2009). De igual forma Celada (2018) determina la relación entre la identidad docente de secundaria y la capacidad laboral en las instituciones educativas, Ica-2018. Concluyendo el estudio que existe una relación importante entre la identidad y la competencia laboral

Con respecto al primer objetivo específico que consistió en determinar la relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los docentes de la red 06 –ugel 06 Ate-Lima 2022, Se evidenció como resultado un nivel alto de 51.1% y la estadística inferencial evidencia una correlación de Rho de Spearman de 0.407 ante un grado de significación de 0.000.($p < 0.05$). determinando una correlación moderado, positiva y directa entre la dimensión y la variable,

Los resultados se pueden corroborar con la investigación de Torres (2021) quien evidencia en su estudio sobre relaciones Interpersonales y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019 quien también concluye que existe una relación entre las relaciones interpersonal con el desempeño laboral, porque al presentar una mejor comunicación, trabajo en equipo, empatía y un ambiente acogedor habrá un buen desempeño.

De la misma manera se sustentada con la información de Escalante (2015), al indicar que, cuando en una institución existe una buena relación interpersonal, siempre están siendo motivados, más aún cuando observan que hay una preocupación por su bienestar tanto física y fisiológica del profesional y de su familia, más aún cuando el trabajador trabaja en equipo y asume sus compromisos con responsabilidad estará fomentando a mejorar el grado de identidad con su institución y al cumplimiento de las metas propuestas.

Entonces podemos decir que la mayoría de los docentes promueven una alta relación interpersonal entre docente y estudiante y entre docentes en la enseñanza, fomentando con ello, los procesos afectivos, emocionales de tolerancia y flexibilidad, consiguiendo con ello un buen desempeño docente. También podemos observar que existe un mínimo porcentaje de docentes que tienen alguna deficiencia en interrelacionarse con sus pares, ante ello debemos mencionar que la docencia es básicamente una interrelación con los que participan de un proceso

pedagógico haciendo la labor una acción de carácter personal, moral y formativo. (Minedu,2014).

Con respecto al segundo objetivo específico que fue determinar la relación entre la dimensión de formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la red 06 –ugel 06 Ate- Lima 2022. Se visualiza un resultado de 42 docentes con 45.7% se encuentran en el nivel alto, es decir están en permanente formación profesional,37 docentes con 40.2% se ubica en el nivel muy alto, 12 docentes con 13,0% en el nivel medio y un docente con 1,1% se encuentra en el nivel bajo. Con respecto al resultado de correlación de Rho Spearman. se evidencia una correlación de 0.575, ante el grado de significancia de 0.001($0.01 < 0.05$). Concluyendo que existe una relación moderada, positiva y directa entre la dimensión y la variable.

Los resultados concuerdan con el estudio de Vásquez (2018) en la tesis “Formación profesional se relaciona positivamente con el desempeño laboral del personal administrativo de salud- Lima” Concluyendo que existe una correlación positiva y moderada.

Podemos determinar con estas evidencias que un gran porcentaje de los docentes demuestran interés en superarse profesionalmente, participando en capacitaciones, actualizaciones o siguiendo formación de posgrado. Los cuales le permite, mejorar sus competencias, conocer los enfoques y teorías de la educación que repercutirá en su buen desempeño (Minedu,2014), pero es preocupante que un 13% y 1,1% de docentes no se encuentra en una mejora continua, para lo cual sería necesario buscar estrategias que los motive. La formación profesional debe ser un proceso intensivo y gradual que influyen en su buen desempeño laboral, distinguiéndose como un profesional idóneo, capaz y preparado para una buena enseñanza. (Moreno, 2015).

Al referirnos al tercer objetivo que consistió en determinar la relación entre la dimensión de normas y reglamentos de la institución educativa y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06 –Ugel 06 Ate- Lima 2022. Se visualiza que los docentes se encuentran en el nivel alto y muy alto con el 48.9% y 41,3%, solo el 9.8% se ubica en el nivel medio y 0% en los niveles de bajo y muy bajo. Con respecto al resultado de correlación Rho Spearman fue de 0.502, frente al grado de significación de 0.000 ($0.000 < 0.05$). Afirmando entonces que existe una relación

positiva, directa de grado moderado entre la dimensión y la variable.

Con los resultados se puede deducir que los docentes se rigen del reglamento interno y participan en su elaboración; siendo un instrumento administrativo que normaliza la organización y funcionamiento integral de la institución que busca una convivencia democrática estableciendo tareas y responsabilidades a cada uno de los integrantes de los agentes educativos. El reglamento interno es considerado un instrumento que fortalece la identidad institucional al concertar la visión de todos los que conforman. Además, permite plantear lineamientos para una buena convivencia positiva. (Minedu, 2019).

Por último, el cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre la dimensión percepción de la institución y el desempeño laboral en los docentes de la Red 06, Ugel 06 Ate- Lima 2022. De igual manera se puede corroborar que 53 docentes se ubican en el nivel alto con 57.6%, seguido del nivel medio de 21 docentes con 22.8% y 18 docentes en el nivel muy alto con 19,6%, sobre los resultados de correlación Rho. Spearman fue una correlación de 0.516, ante el grado de significancia de 0.000. Determinado que hay una relación positiva, directa de grado moderado.

Con los resultados podemos inferir que un porcentaje mayor de los docentes tienen una alta percepción de la institución donde laboral, ya que se sienten valoradas y valorados por las autoridades, existe un diálogo sincero y de confianza para expresar sus ideas. Es preocupante que el 22.8% de docentes no tiene una buena percepción de la institución al no sentirse valorada o valorado por las autoridades en su desempeño laboral. Orientar a una valoración académica de los docentes de manera continua, permitirá fortificar la imagen como docentes competitivos que asimilan, mejoran y se afinan en la práctica de la enseñanza, permitiendo con ello mejorar su desempeño laboral. (Minedu,2014). La satisfacción de trabajar en una institución tiene relación con el estado emocional, afectivo de la percepción del trabajador; al sentirse emocionalmente acogido, valorado, comprendido, contribuirá a mejorar su identificación y desempeño laboral. (Zuluaga,2001)

VI. Conclusiones

- Primera:** Se ha identificado que la identidad institucional se relaciona con el desempeño laboral mostrando un grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman es de 0.651 y el grado de significancia de 0.001 ($0.001 < 0.05$) Determinándose que existe una relación alta, positiva y directa.
- Segunda:** Se evidenció que las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral con un índice de correlación entre las variables según Rho de Spearman es de 0.407 y el grado de significancia de 0.000 ($0.000 < 0.05$), concluyendo que existe una relación entre la dimensión y variable es moderada, positiva y directa.
- Tercera:** La formación profesional se relaciona con el desempeño laboral determinado con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.575 y el grado de significancia de ($0.001 < 0.05$), finalizando que existe una relación moderada, positiva y directa.
- Cuarta:** Se determina que existe una relación moderada, positiva y directa entre normas y reglamentos de la institución educativa con el desempeño laboral, evidenciado en el resultado de correlación Rho de Spearman de 0.502 y el grado de significancia de 0.000 ($0.0000 < 0.05$)
- Quinta:** Se identificó que la percepción de la institución se relaciona con el desempeño laboral el cual se comprobó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.516 y el grado de significancia bilateral de 0.000, ($0.0000 < 0.05$) el cual determina que existe una relación moderada, positiva y directa.

VII. Recomendaciones

- Primera:** Al Ministerio de educación se sugiere que los docentes deben recibir capacitaciones permanentes sobre relaciones interpersonales, el cual permitirá mejorar una convivencia armoniosa, democrática. De igual forma brindar capacitaciones por especialidad que permitirán tener conocimientos actualizados, Realizar convenios con las universidades para promover los estudios de posgrado, para fomentar la competitividad, Crear comités de asesores para la realización de los instrumentos de administrativos, ya que ello permitirá encaminarnos adecuadamente a cumplir las metas y objetivos institucionales, Todo lo mencionado llevará al docente a identificarse con su institución y mejorar su desempeño laboral.
- Segunda:** Se recomienda a las unidades de gestión local (Ugel) realizar los monitoreos oportunos en las instituciones educativas, que ayuden a mejorar las falencias; de la misma manera fomentar en los docentes la participación en las capacitaciones, dar asesoramiento pedagógico y de gestión de manera eficaz y permanente. De esa manera iremos mejorando el desempeño laboral del docente.
- Tercera:** A los directivos se les sugiere fomentar las relaciones interpersonales positivas practicando una comunicación adecuada y de respeto junto con la práctica de los valores. Las relaciones interpersonales es un factor importante para la identificación con la institución. Buscar estrategias que motiven a los docentes a unirse en la producción de los instrumentos de gestión y al cumplimiento de las tareas encomendadas.
- Cuarta:** A los docentes se les recomienda empoderarse de la visión, misión, valores y características de la institución para lograr un buen desempeño laboral.
- Quinta:** Los resultados obtenidos podrán ser aplicados por instituciones para crear u optimizar políticas, actualizaciones en el futuro. Los instrumentos aplicados podrán ser usados o mejorados, para futuros proyectos en bien de la educación.

Referencias

- Arias F. (2012). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología* (6ª ed.) <https://bit.ly/3JB3Gne>
- Arteaga G (2020) *¿Qué es método de análisis? Métodos, técnicas y herramientas*
Recuperado de <https://bit.ly/3BJAskI>
- Ashforth, B. E., y Mael, F. (1989). *Social identity theory and the organization.*
Academy of management review
- Borja C. (2021). *Identidad, vocación y desempeño docente en educación básica en la provincia de Huancayo.* (tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/3SylD8U>
- Borman, W. C. y Motowidlo, S.M (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements. *Human Performance*
- Brand J. (2003). Identidad institucional del docente de la Universidad Simón Bolívar *Revista Reencuentro*, núm. 38. Recuperado de <https://bit.ly/3p1h0lc>
- Briones E. (2020). *El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020*, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51470>
- Carrasco, S. (2012). *Metodología de la investigación.* (3ª ed.). Lima
- Cassará, G. (2016). *Pertenencia e identidad en la institución escolar.* Mensaje de blog]. Recuperado de <https://bit.ly/3OYM2ek>
- Celada, E. y Rodríguez, C. (2018). *Identidad y competencia laboral de los docentes de secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018.* (Tesis de maestría) Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27556>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2ª ed. Vol. 148).
- Cortés, D. (2011). *Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria.* *Revista Perfiles educativos* vol.33. Recuperado de <https://bit.ly/3p0H5XK>
- Delich A. (2008) La calidad educativa en la Argentina: un problema a resolver. *Revista de la Bolsa de Comercio de Rosario.* Recuperado de <https://bit.ly/3zDrL8n>
- Escalante, G. (2015). *Identidad institucional y desarrollo corporativo.* Lima: San Marcos.
- Escobar-Pérez, J. y Cuervo-Martínez, A. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización.* Recuperado de

<https://bit.ly/32ChYyq>

Fernández, J. (2014). *Cultura corporativa y gestión institucional*. Lima: San Marcos.

García A. (2019) América Latina lleva 10 años estancada en el mismo nivel académico, muestra la prueba PISA. *Revista El economista*. Recuperado de

<https://bit.ly/3SxrhsX>

Gutiérrez D.(marzo,2009) La construcción de indicadores como problema epistemológico Cinta moebio n.34 Santiago mar. 2009 <https://bit.ly/3BJzc0B>

Hernández, J. (2013). *Identidad institucional. Perspectivas y proyecciones*. Lima

Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.).

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ª ed). McGraw-Hill Education. Recuperado:

<https://bit.ly/3BNHNzh>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edic). McGraw-Hill Education. Recuperado de:

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/>

Isea J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. México.

Keith, D., & Newstrom, J. (2014). *El comportamiento humano en el trabajo* (3ª ed).

Longo, E. L., & Elmes, M. B. (2019). *Institutional preservation work at a family business in crisis: Micro-processes, emotions, and nonfamily members*.

Revista Organization Studies. Recuperado de

<https://doi.org/10.1177/0170840618818597>

López, P. y Roldán S. (2015) *Metodología de la investigación social cuantitativa* Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>

Ludeña, J. (2021). *Diferencia entre muestra y población*. Economipedia.com

Martínez, O. (2015). *Liderazgo transformacional y calidad del servicio*. Lima: San Marcos.

Ministerio de Educación (2012) *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima.

Ministerio de Educación (2013) *Marco del buen desempeño: Para mejorar tu*

- practica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.*
- Ministerio de Educación (2014) *Marco del buen desempeño: Para mejorar tu practica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.*
- Ministerio de Educación (2018) *Sistema de consultas de resultado de evaluación.*
Recuperado de <https://sistemas15.minedu.gob.pe:8888/inicio>
- Ministerio de Educación (2019) *Guía para la elaboración del Reglamento Interno de las instituciones educativas de Educación Básica*
- Morales, T. (2016). *Identidad institucional y cultura organizacional.* Lima: Horizonte
- Moreno, A. (2015). Enfoques de la formación docente. *Revista Ra Ximhai*, Recuperado de: <https://bit.ly/3OZLncF>
- Muntané, R. (2010). *Introducción a la investigación.* Recuperado de:
[file:///C:/Users/HP/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003%20(2).pdf)
- Murillo J. (2007) Resultados de aprendizaje en América Latina a partir de las evaluaciones nacionales. *Revista UNESCO/OREALC.* Recuperado de <https://bit.ly/3vMTW3L>
- Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (13^{va} ed.); Vol.148). Mc Graw Hill Educación.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población.*
- Quispe, A. (2018). *Liderazgo Transformacional e Identidad Institucional en la Institución Educativa Pública "Mariscal Cáceres". Ayacucho 2018.* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/3JEHh8z>
- Quispe, M. (2019). *Identidad Institucional Universitaria y Desempeño Docente, Según la Percepción de Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa – 2018.* (Tesis de maestría) Recuperado de. <https://bit.ly/3A3n09C>
- Ramón D.M (2018). *Identidad institucional de los profesores de una universidad pública.* (Tesis de maestría) Recuperado de <https://bit.ly/3vLpR4w>
- Restrepo L. y Gonzales J.(junio,2007) De Pearson a Spearman *Revista Colom CiencPecua* vol.20 no.2 Medellín Apr.Recuperado de <https://bit.ly/3Q87H50>
- Reyes, M. (2017). *La ética en la investigación cuantitativa*
- Rivera, M. E. (2019). *Identidad institucional y desempeño laboral de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019.* (Tesis de maestría).

- Recuperado de <https://bit.ly/3P7frmq>
- Rizo, H. (2005). Evaluación de desempeño docente: Tensiones y tendencias *Revista PRELAC*. Recuperado de <https://bit.ly/3SJF7cb>
- Robbins y Timothy A. Judge (2014). *Comportamiento Organizacional*, (15^{va} Ed.)
- Rodríguez, C. (2018) Identidad y competencia laboral de los docentes de secundaria de una Institución Educativa, Ica-2018. (Tesis de maestría) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27556>
- Rodríguez, K. y Lechuga J. (2019). *Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA*. (Tesis de maestría) de: <https://bit.ly/3Qmgujy>
- Rubira, M. (2020). *La identidad organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada de Tacna - 2018*. (Tesis de maestría). Recuperado de Tesis (2.165Mb)
- Scandroglio, B., Martínez, J. S. L., & Sebastián, M. C. S. J. (2008). La Teoría de la Identidad Social: una síntesis crítica de sus fundamentos, evidencias y controversias. *Revista Psicothema* Vol. 20, ISSN 0214 - 9915. Recuperado de www.psycothema.com
- Soriano, A. M. (2015) Diseño y validación de instrumentos de medición. *Revista Diá-logos* Recuperado de: <https://doi.org/10.5377/dialogos.v0i14.2202>
- Sabino C. (1992). *El proceso de investigación*. Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires.
- Sierra, D. (julio, 2018). La relación del emprendimiento corporativo, la orientación al aprendizaje y el compromiso organización con el desempeño organizacional. *Revista Universitaria de Administración*, ISSN 2007-4042, Vol. 10, Recuperado de <https://bit.ly/3OYMDN6>
- Torres C.R. (2019) Relaciones Interpersonales y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019 (Tesis maestría). Recuperado de <https://bit.ly/3Jz5m0H>
- Valles M. et al. (diciembre 2016) El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra ximhai issn*. Recuperado de <https://bit.ly/3bz45tN>
- Vásquez J. D. (2018) Formación profesional y desempeño laboral del personal administrativo de salud del departamento de desarrollo humano de la dirección de sanidad policial – lima (Tesis de maestría). Recuperado de <https://bit.ly/3A2ZLfR>

Visauta B. (1989). *Técnicas de investigación social*. Barcelona:

Wiersma y Jurs (2008). *Ética de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Woody, K. M. (2019). The Effects of Institutional Identity for Recruitment Purposes at a Private College. Trevecca Nazarene University.

Zuluaga, M. y Giraldo, G. (2001). *Clima Organizacional*. Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia											
Título: “IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA RED 06 –UGEL 06 ATE”											
Autor: Carolina Flores Ascencio											
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES								
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable (1)								
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos				
¿Cuál es la relación entre identidad institucional y desempeño laboral en los docentes de la red 06 –ugel 06 –Ate -2022	Determinar la relación entre identidad institucional y desempeño laboral en los docentes de la red 06-ugel 06 Ate- Lima 2022	Existe relación entre la identidad institucional y desempeño laboral en los docentes de la red 06-ugel 06 Ate- Lima 2022									
Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los docentes de de la red 06 –ugel 06 –Ate -2022	Objetivo específico 1 Determinar la relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los docentes de la red 06 –ugel 06 Ate- Lima 2022	Hipótesis específicas:1 Existe relación entre la dimensión de relaciones interpersonales y desempeño laboral en los docentes de la red 06-ugel 06 Ate- Lima 2022	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrando una convivencia armoniosa • Muestra su empatía en el trabajo. • Resolución de conflictos laborales • Demostrar su nivel de apoyo académico y laboral 	1,2,3,4,5,6	Escala: Ordinal	Muy alto: (20 -36)				
Problema específico 2 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de de la red 06 –ugel 06 –Ate -2022	Objetivo específico 2 Determinar la relación entre la dimensión de formación profesional y el desempeño laboral en los docentes de la red 06 –ugel 06 Ate- Lima 2022	Hipótesis específicas:2 Existe relación entre la dimensión de formación profesional y desempeño laboral en los docentes de la red 06-ugel 06 Ate- Lima 2022					formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Especializados en cursos de Formación. • Especialización en maestrías y doctorados. • Asistir a la capacitación del Minedu 	7,8,9,10,11,12	Casi nunca (2)	Medio (53 -68)
Problema específico 3 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de normas y reglamentos de la institución educativa y el desempeño laboral de los docentes de de la red 06 –ugel 06 –Ate -2022	Objetivo específico 3 Determinar la relación entre la dimensión de normas y reglamentos de la institución educativa y el desempeño laboral en los docentes de la red 06 –ugel 06	Hipótesis específicas:3 Existe relación entre la dimensión de normas y reglamentos de la institución educativa y desempeño laboral en los docentes de la red 06-ugel 06 Ate- Lima 2022					Normas y reglamentos de la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender varios documentos administrativos de las instituciones educativas • Distingue reglamentos y leyes que rigen el sistema educativo 	13,14	Casi siempre (4)	Alto (69 -84)
		Hipótesis específicas:4 Existe relación entre la dimensión					Percepción de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Está satisfecho con su institución educativa • Siente que tiene un buen ambiente de trabajo • Mejora su autoestima profesional 	15,16,17,18,19,20.	Siempre (5)	Muy alto (85 -100)
<i>Variable (2):</i>											

	Ate- Lima 2022	de percepción de la institución y desempeño laboral en los docentes de la red 06-ugel 06 Ate- Lima 2022	Dimensiones	<i>Indicadores</i>	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Problema específico 4 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de percepción de la institución y el desempeño laboral de los docentes de de la red 06 –ugel 06 –Ate -2022 Problema específico 5 ¿Cuál es la relación entre la dimensión de participación de los docentes en la gestión de la institución educativa y el desempeño laboral de los docentes de de la red 06 –ugel 06 –Ate -2022	Objetivos específicos 4 Determinar la relación entre la dimensión de percepción de la institución y el desempeño laboral en los docentes de la red 06 –ugel 06 Ate- Lima 2022 Objetivo específico 5 Determinar la relación entre la dimensión de participación de los docentes en la gestión de la institución educativa y el desempeño laboral en los docentes de la red 06 –ugel 06 Ate- Lima 2022	Objetivo específico 5 Existe relación entre la dimensión de participación de los docentes en la gestión de la institución educativa y desempeño laboral en los docentes de la red 06-ugel 06 Ate- Lima 2022	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> Comprender las particularidades personales y la diversidad de los alumnos. <i>Conocimiento y comprensión actuales de la enseñanza de la teoría y práctica pedagógica en el campo que enseña.</i> <i>Preparación de planes de lecciones en forma colegiada.</i> <i>Diseñar creativamente procesos de instrucción que estimulen la indagación, el interés y responsabilidad de los estudiantes.</i> <i>Contextualizar el diseño educativo basado en la comprensión de los intereses de los estudiantes, los niveles de desarrollo, los estilos de aprendizaje y la identidad cultural.</i> <i>Diseñar evaluaciones formativas.</i> 	1,2,3,4,5,6,7,	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Muy alto: (20 -36) Alto (37 -52) Medio (53 -68) Alto (69 -84) Muy alto (85 -100)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <i>Construir relaciones con los estudiantes con decisión y empatía.</i> <i>Guíe su práctica para lograr sus objetivos</i> <i>Crear un ambiente acogedor</i> <i>Organizar los espacios de aprendizaje de manera segura, conveniente y adecuada teniendo en cuenta la diversidad.</i> <i>Desarrollar estrategias de enseñanza que promuevan el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes.</i> <i>Usar una variedad de métodos y técnicas para evaluar el aprendizaje prospectivo de manera diferenciada.</i> <i>Desarrollar herramientas eficaces para evaluar el progreso y los logros de los estudiantes en el aprendizaje individual y</i> 	8,9,10,11,12,13,14,15,16		

				<p><i>grupal.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Aplicar herramientas tecnologías de acuerdo al propósito del aprendizaje</i> • <i>Sistematizar los resultados obtenidos en la evaluación para decidir soluciones y retroalimentación oportuna.</i> 			
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Asistir en la gestión de los programas educativos institucionales como talleres, cursos y planificación de mejora y participación dinámica en los equipos de trabajo.</i> • <i>Desarrollar de manera conjunta proyectos de innovación.</i> 	17,18		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Realiza una autoevaluación de su práctica profesional.</i> • <i>Muestra iniciativa de superación profesional.</i> • <i>Analiza su práctica formadora con indicadores éticos.</i> 	19, 20.		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS																	
<p>TIPO: básico</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal, correlacional simple.</p> <p>MÉTODO: Hipotético –inductivo Consiste en hallar la correlación de que existe entre dos variables</p>	<p>POBLACIÓN: Fue de 100 docentes involucrados en el estudio de la Red 06, ugel 06 Ate</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Probabilístico aleatorio simple</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Fue de 92 docentes. Fórmula de la Muestra:</p> <p style="text-align: center;"><i>CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA</i></p> <table border="1" data-bbox="546 699 808 783"> <thead> <tr> <th>Parametro</th> <th>Insertar Valor</th> <th>Tamaño de muestra "n" =</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>N</td> <td>100</td> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;"><i>92.87</i></td> </tr> <tr> <td>Z</td> <td>1.960</td> </tr> <tr> <td>P</td> <td>50.00%</td> </tr> <tr> <td>Q</td> <td>50.00%</td> </tr> <tr> <td>e</td> <td>3.00%</td> </tr> </tbody> </table> $n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$ <p>Donde: N=Tamaño de la población o universo (x) z = nivel de confianza (1.96) g = error de estimación máximo aceptado (5%) p = probabilidad de que ocurra el evento (50%) q = probabilidad de que no ocurra el evento (50%)</p>	Parametro	Insertar Valor	Tamaño de muestra "n" =	N	100	<i>92.87</i>	Z	1.960	P	50.00%	Q	50.00%	e	3.00%	<p>Variable 1 Identidad institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA Se usó tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, INFERENCIAL: Se usó el índice de correlación de Rho. Sperman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.</p>	i	
Parametro	Insertar Valor	Tamaño de muestra "n" =																	
N	100	<i>92.87</i>																	
Z	1.960																		
P	50.00%																		
Q	50.00%																		
e	3.00%																		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: IDENTIDAD INSTITUCIONAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS	Nivel y rango
Identidad institución	Morales (2016), la identidad institucional es la inclinación y voluntad de un docente de dotarse de una visión, misión y valores institucionales.	Se midió las variables considerando las dimensiones de: relaciones interpersonales, formación profesional, normas y reglamentos de la institución educativa, percepción de la institución, Minedu (2014)	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrando una convivencia armoniosa • Muestra su empatía en el trabajo. • Resolución de conflictos laborales • Demostrar su nivel de apoyo académico y laboral 	1,2,3,4, 5,6,	Escala ordinal de likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Muy alto: (20 -36)
			Formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Especializados en cursos de Formación. • Especialización en maestrías y doctorados. • Asistir a la capacitación del Minedu 	7,8,9,10,11, 12,		Alto (37 -52)
			Normas y reglamentos de la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Comprender varios documentos administrativos de las instituciones educativas • Distingue reglamentos y leyes que rigen el sistema educativo. 	13,14,		Medio (53 -68)
			Percepción de la institución	<ul style="list-style-type: none"> • Está satisfecho con su institución educativa • Siente que tiene un buen ambiente de trabajo • Mejora su autoestima profesional 	15,16,17,18, 19,20		Alto (69 -84)
							Muy alto (85 -100)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
Desempeño laboral	El desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas se refiere a todas las acciones que se ejecutan para alcanzar los objetivos y metas trazados por la institución, el plan docente y los lineamientos fijados por el sistema educativo nacional. Según Chiavenato (2010),	Se midió la variable considerando las dimensiones según Minedu (2012) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes., Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> Comprender las particularidades personales y la diversidad de los alumnos. Conocimiento y comprensión actuales de la enseñanza de la teoría y práctica pedagógica en el campo que enseña. Preparación de planes de lecciones en forma colegiada. Diseñar creativamente procesos de instrucción que estimulen la indagación, el interés y la responsabilidad de los estudiantes. Contextualizar el diseño educativo basado en la comprensión de los intereses de los estudiantes, los niveles de desarrollo, los estilos de aprendizaje y la identidad cultural. Diseñar evaluaciones formativas. 	1,2 3,4 5,6,7	Escala ordinal de likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Muy alto: (20 -36)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> Construir relaciones con los estudiantes con decisión y empatía. Guíe su práctica para lograr sus objetivos Crear un ambiente acogedor Organizar los espacios de aprendizaje de manera segura, conveniente y adecuada teniendo en cuenta la diversidad. Desarrollar estrategias de enseñanza que promuevan el pensamiento crítico y creativo de los estudiantes. 	8,9, 10,11, 12,13, 14, 15,16		Alto (37 -52) Medio (53 -68) Alto (69 -84) Muy alto (85 -100)

				<ul style="list-style-type: none"> • Usar una variedad de métodos y técnicas para evaluar el aprendizaje prospectivo de manera diferenciada. • Desarrollar herramientas eficaces para evaluar el progreso y los logros de los estudiantes en el aprendizaje individual y grupal. • Aplicar herramientas tecnologías de acuerdo al propósito del aprendizaje • Sistematizar los resultados obtenidos en la evaluación para decidir soluciones y retroalimentación oportuna. 			
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenir en la gestión de los programas educativos institucionales como talleres, cursos y planificación de mejora y participación dinámica en los equipos de trabajo. • Desarrollar de manera conjunta proyectos de innovación. 	17,18		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza una autoevaluación de su práctica profesional. • Muestra iniciativa de superación profesional. • Analiza su práctica formadora con indicadores éticos. 	19,20		

Fuente: Adaptado Marco del buen desempeño docente (2012)

Anexo 3: Instrumento de aplicación



CUESTIONARIO

APRECIADO DOCENTE: Te invito a responder el siguiente cuestionario de manera honesta y sincera. Será de forma confidencial y anónima.

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

Marca con una X tu respuesta.

Variables/Dimensión	Nº	ITEMS	Valoración				
			1	2	3	4	5
Identidad institucional:							
Relaciones interpersonales	1	¿Compartes opiniones con tus colegas de tu institución?					
	2	¿Te muestras tolerante ante situaciones desagradables?					
	3	¿Tratas que tus comentarios no perjudiquen a tus colegas?					
	4	¿Cuándo tus colegas han logrado algo éxito te alegras?					
	5	¿Ante una situación de conflicto en el colegio buscas la calma?					
	6	¿Compartes tus conocimientos académicos con tus colegas?					
Formación profesional	7	¿Participas en las capacitaciones o actualizaciones?					
	8	¿Las capacitaciones te ayudan a resolver algunas dudas sobre tu labor pedagógica?					
	9	Consideras que tener maestría o doctorado es importante para tu formación profesional					
	10	¿Crees que es necesario seguir estudios de maestría o doctorado?					
	11	¿Participas en las capacitaciones que convoca el ministerio para enriquecer tu formación profesional?					
	12	¿En cuanto a tu formación profesional consideras que las capacitaciones te ayudan a mejorar tus conocimientos?					
Normas y reglamentos de la institución educativa	13	¿El proyecto educativo institucional te orienta, te guía en tu labor educativa?					
	14	¿Tu institución educativa se rige por el reglamento interno?					

	15	¿Desearías reasignarte a otro colegio?					
	16	¿Te sientes feliz al ir a tu institución?					
	17	¿Existe una convivencia armoniosa en tu colegio?					
Percepción de la institución	18	¿En tu institución prima el diálogo sincero y de confianza?					
	19	¿Te sientes valorado o valorada por las autoridades de tu institución?					
	20	¿Te sientes libre de expresar tus ideas?					



CUESTIONARIO

APRECIADO DOCENTE: Te invito a responder el siguiente cuestionario de manera honesta y sincera. Será de forma confidencial y anónima.

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

Marca con una X tu respuesta.

Variables/Dimensión	Nº	ITEMS	Valoración				
			1	2	3	4	5
Desempeño laboral							
Desempeño laboral							
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1	¿Consideras las características de tus estudiantes cuando elaboras tus actividades de aprendizaje?					
	2	¿Consideras que tus conocimientos están actualizados con respecto a la enseñanza?					
	3	¿Planificar en forma colegiada es beneficio?					
	4	¿Diseñas estrategias que estimulen la indagación el interés y responsabilidad?					
	5	¿Tu trabajo pedagógico se rige a los interés y estilos de aprendizaje?					
	6	¿Planificas estrategias buscando soluciones no cotidianas a diversos problemas?					
	7	¿Planificas criterios e instrumentos para evaluar competencias?					

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	8	¿Das la oportunidad a tus estudiantes para expresar sus emociones sin temor?					
	9	¿Demuestra comprensión y flexibilidad con los avances desiguales de tus estudiantes?					
	10	¿Procuras tener un ambiente, alegre y divertido en el aula?					
	11	¿Organizas tu aula de manera ordenada y con un propósito?					
	12	¿Promueves estrategias para crear ideas novedosas y a comparar y contrastas las cosas					
	13	¿Das la oportunidad a los estudiantes para reflexionar de sus logros y dificultades en búsqueda de la mejora?					
	14	¿Aplicas diversas herramientas eficaces para el seguimiento del aprendizaje de los estudiantes?					
	15	¿Utilizas adecuadamente herramientas tecnológicas en las sesiones de clase para brindar una buena enseñanza a los estudiantes?					
	16	¿Consolidas la evaluación para tomar decisiones oportunas para el aprendizaje de los estudiantes?					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	17	¿Crees que la participación en los programas de mejora ayuda a superar las deficiencias de la gestión?					
	18	¿Participas en la elaboración de proyectos de innovación en tu institución?					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	19	¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica y tomas decisiones?					
	20	¿Tú, actuar diario refleja la práctica de valores?					

Anexo 3: Calculo tamaño de muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA

Parametro	Insertar Valor
N	100
Z	1.960
P	50.00%
Q	50.00%
e	3.00%

Tamaño de muestra
"n" =
92.51

Donde:

N = Tamaño de la población o universo (x)

z = Nivel de confianza (1.96)

e = error de estimación máximo aceptado (5%)

p = Probabilidad de que ocurra el evento (50%)

q = Probabilidad de que no ocurra el evento (50%)

Una vez aplicada la fórmula se estableció la muestra del estudio de 92 docentes.

Tamaño de la muestra

Encuestados	N°	Tamaño de la muestra
Docentes	92	92
Total	92	92

Anexo 5: Bases de datos

RECOLECCIÓN DE DATOS																				
Número de encuestas prueba piloto	VARIABLE 1																			
	Dimensión 1V1						Dimensión 2V1						Dimensión 3 V1		Dimensión 4 V1					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	1	5	4	4	5	5
2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	1	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	5	4	4	5	5
6	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5
7	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
8	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
13	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	4	1	5	5	4	4	5
14	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5
16	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	5
21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	2	5	4	4	3	2
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	2
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4
25	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4
26	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
28	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5
30	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	4	3	3	4
31	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4
32	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	3	2	5
33	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	3	4
34	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5
35	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5
36	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5	5
37	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3
38	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3
39	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5
42	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
44	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4

46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5
48	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	1	5	5	4	5	5
49	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4
50	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	3	4
51	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4
52	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4
53	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
54	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5
55	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5
57	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5
58	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5
59	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
60	5	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	2	3	3	3	3	3
61	3	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	1	2	3
62	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	4
64	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	5
65	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
66	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
67	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
70	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	1	4	4	4
71	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4
72	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5
73	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
74	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5
75	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5
77	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3
78	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
79	4	3	5	5	5	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
80	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	5
82	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
83	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
84	4	5	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	3	3	1	5	5	4	4	4
85	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4
86	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	4	4	3	3	3
87	3	2	1	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	4	5	3
88	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	5
89	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3
90	3	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4
91	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	3
92	4	3	4	5	3	5	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	2	5	5
4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5
5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	2	4	5
5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	
3	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	5
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	2	3	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5

Anexo 6: Análisis descriptivo

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Número de encuestados o prueba piloto	VARIABLE 1																						TOT V1		
	Dimensión 1 V1						Dimensión 2 V1						Dimensión 3 V1		Dimensión 4 V1										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	D1V1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	D2V1	p13	p14	D3V1	p15	p16	p17	p18	p19		p20	D4V1
1	4	4	4	5	4	5	26	3	4	5	5	5	5	25	3	4	7	1	5	4	4	5	5	24	82
2	4	4	5	5	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29	4	4	8	4	4	4	5	5	5	27	91
3	4	4	5	5	5	5	27	4	4	5	5	5	5	28	4	4	9	4	4	4	4	4	4	24	85
4	4	4	4	5	4	4	25	5	4	3	3	5	4	24	5	5	10	1	5	5	5	4	4	24	83
5	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	5	5	26	4	4	8	1	5	4	4	5	5	24	87
6	5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	5	4	4	26	3	4	7	3	4	4	4	4	5	24	85
7	5	5	5	5	4	4	28	5	5	3	3	5	5	26	5	4	9	5	5	4	4	4	4	27	90
8	5	4	4	4	5	4	24	5	4	4	2	4	4	28	5	3	8	4	3	4	4	4	5	25	85
9	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	28	2	5	7	5	5	4	4	4	5	28	92
10	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	1	5	5	5	5	5	26	95
11	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	4	25	4	4	8	5	5	5	5	5	5	30	93
12	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	4	26	5	5	10	4	4	4	5	5	5	27	93
13	4	4	5	5	3	3	26	4	4	5	4	5	5	27	3	4	9	1	5	5	4	4	4	22	80
14	4	4	4	4	3	3	23	4	3	3	3	3	3	27	4	4	8	1	5	5	4	4	4	23	81
15	4	5	5	5	4	4	27	4	5	5	5	4	5	28	5	5	10	2	5	5	4	4	5	25	90
16	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	3	5	5	5	5	4	27	95
17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	2	5	5	5	5	5	27	97
18	4	4	4	4	5	5	26	5	5	3	4	5	5	27	5	5	10	5	5	5	5	5	5	24	83
19	5	5	5	5	5	4	29	4	4	2	4	4	4	27	4	4	8	4	4	4	4	4	4	24	83
20	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	29	5	5	10	1	4	4	4	4	5	22	85
21	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	29	3	5	8	2	5	4	4	3	2	20	85
22	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	5	5	27	4	4	8	2	5	5	5	4	2	23	86
23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	1	5	5	5	5	5	26	96
24	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	5	5	24	5	4	9	2	4	4	4	4	4	22	84
25	4	3	4	5	4	4	24	3	3	3	3	3	3	20	4	3	7	2	4	3	3	3	3	19	70
26	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	3	3	3	21	4	4	8	4	4	4	3	3	3	21	72
27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	4	4	26	4	4	8	4	4	5	5	5	4	27	91
28	4	5	4	5	5	4	27	4	4	4	5	5	5	27	5	3	8	3	3	4	4	4	4	22	84
29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	1	5	5	5	5	5	26	96
30	4	4	4	4	4	4	25	4	3	3	3	3	3	19	4	4	8	1	4	4	3	3	3	19	71
31	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	5	5	4	27	4	4	8	1	4	4	4	4	4	21	81
32	3	5	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	3	4	7	2	5	3	3	2	5	20	75
33	4	4	5	5	5	4	27	4	4	5	4	4	4	25	4	5	9	2	5	5	4	3	4	23	84
34	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	5	5	27	4	4	8	4	4	5	4	5	5	27	87
35	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	4	5	5	29	5	5	10	1	5	4	5	5	5	25	92
36	4	3	4	5	4	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	9	2	4	5	4	5	5	25	89
37	4	4	5	5	5	4	27	4	5	5	4	3	5	26	3	3	6	3	4	4	4	3	3	21	80
38	3	4	4	5	4	4	24	3	4	5	5	3	5	25	3	5	8	3	3	3	3	3	3	18	75
39	4	5	4	4	4	4	25	5	4	5	4	4	4	26	4	4	8	1	4	4	4	3	4	20	79
40	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	23	78
41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	2	4	4	4	4	4	24	80
42	4	3	4	4	4	3	22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	2	5	5	5	5	5	27	89
43	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	2	5	5	5	5	5	27	97
44	3	4	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	2	5	4	4	4	4	23	86
45	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	3	3	6	2	4	4	4	4	4	22	75
46	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	24	80
47	5	5	4	5	4	4	28	5	4	5	5	4	4	27	5	5	10	1	5	5	4	5	5	25	90
48	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	4	4	27	5	5	10	1	5	5	4	5	5	25	90
49	4	3	4	5	4	4	24	3	3	3	4	3	4	20	4	3	7	2	4	3	3	3	4	19	70
50	4	4	5	5	5	4	27	4	4	5	4	4	4	25	4	5	9	2	5	5	4	3	4	23	84
51	3	4	5	5	5	4	26	3	5	4	5	3	3	26	3	4	7	3	4	4	4	4	4	23	80
52	3	4	5	5	4	3	24	4	5	4	4	4	4	25	4	4	9	3	3	4	4	4	4	21	79
53	4	3	4	4	4	4	23	5	4	4	4	4	4	25	4	2	6	2	4	4	4	4	4	22	76
54	5	4	4	5	4	5	27	4	3	5	5	4	4	25	4	4	8	5	5	5	3	4	5	27	87
55	5	5	5	5	4	5	28	5	3	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	4	24	84
56	5	4	4	5	4	5	27	5	3	5	5	4	4	26	4	4	8	5	5	5	3	4	5	27	85
57	4	4	4	4	5	4	25	4	4	3	4	5	5	25	4	4	8	5	5	5	3	5	5	26	84
58	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	9	4	4	3	4	5	24	91	
59	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	4	4	4	4	4	25	90
60	5	4	4	4	5	4	26	5	2	4	5	5	4	25	4	4	8	2	3	3	3	3	3	17	76
61	3	4	5	1	5	5	23	5	4	5	5	5	4	28	5	4	9	3	4	4	1	2	3	17	77
62	3	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	25	4	4	8	4	4	4	4	4	4	24	81
63	4	4	5	4	4	5	26	4	3	3	5	4	4	24	5	5	10	1	5	5	5	4	4	24	84
64	4	5	4	5	5	4	27	5	4	4	4	5	4	26	4	4	8	1	4	4	4	5	5	23	84
65	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	8	4	4	4	4	4	5	25	87
66	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	3	3	3	21	3	3	6	3	3	3	3	2	3	17	65
67	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	3	23	3	3	6	3	3	3	2	3	2	17	64
68	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	5	5	5	5	5	5	30	100
69	4	3	4	3	3	4	21	4	3	4	3	3	3	20	3	3	6	3	4	4	4	3	4	22	69
70	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	4	4	4	25	5	5	10	5	2	1	4	4	4	20	82
71	5	3	4	4	4	3	23	5	4	5	5	5	4	28	4	5	9	4	4	2	3	4	4	21	81
72	4	3	5	5	4	4	25	4	5	5	4	5	5	28	5	3	8	5	5	4	4	5			

Anexo 8: Certificado de validación

Certificado de validación que mide la variable 1: identidad institucional

N°.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿Compartes opiniones con tus colegas de tu institución?	X		X		X		-
2	¿Te muestras tolerante ante situaciones desagradables?	X		X		X		-
3	¿Trabajar en forma colegiada te trae beneficio?	X		X		X		-
4	¿Cuándo tus colegas han logrado algo exitoso te alegras?	X		X		X		-
5	¿Ante una situación de conflicto en el colegio buscas la calma?	X		X		X		-
6	¿Compartes tus conocimientos académicos con tus colegas?	X		X		X		-
DIMENSION 2								
7	¿Participas en las capacitaciones o actualizaciones?	X		X		X		-
8	¿Las capacitaciones te ayudan a resolver algunas dudas sobre tu labor pedagógica?	X		X		X		-
9	¿Consideras que tener maestría o doctorado es importante para tu formación profesional?	X		X		X		-
10	¿Crees que es necesario seguir estudios de maestría o doctorado?	X		X		X		-
11	¿Participas en las capacitaciones que convoca el ministerio?	X		X		X		-
12	¿Las capacitaciones te ayudan a mejorar tus conocimientos?	X		X		X		-
DIMENSION 3								
13	¿El proyecto educativo institucional te orienta, te guía tu labor educativa?	X		X		X		-
14	¿Tu institución educativa se rige por el reglamento interno?	X		X		X		-
DIMENSION 4								
15	¿Desearías reasignarte a otro colegio?	X		X		X		-
16	¿Te sientes feliz al ir a tu institución?	X		X		X		-
17	¿Existe una convivencia armoniosa en tu colegio?	X		X		X		-
18	¿En tu institución prima el diálogo sincero y de confianza?	X		X		X		-
19	¿Te sientes valorado o valorada por las autoridades de tu institución?	X		X		X		-
20	¿Te sientes libre de expresar tus ideas?	X		X		X		-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Dennis ~~Shomel~~ Shomel ~~Álvarez~~ Álvarez Ascencio.

DNI: 70430228

Especialidad del validador: *Metodólogo*.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

08 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.

Firma del Experto Informante.

Certificado de validación que mide la variable 2: Desempeño laboral

N°.	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿Consideras las características de tus estudiantes cuando elaboras tus actividades de aprendizaje?	X		X		X		-
2	¿Consideras que tus conocimientos están actualizados con respecto a la enseñanza?	X		X		X		-
3	¿Eres tolerante y comprensible ante los errores de los demás?	X		X		X		-
4	¿Estimulas la creatividad a tus estudiantes?	X		X		X		-
5	¿Tu trabajo pedagógico se rige a los intereses y estilos de aprendizaje?	X		X		X		-
6	¿Formulas estrategias buscando soluciones no cotidianas a diversos problemas?	X		X		X		-
7	¿Propones criterios e instrumentos de evaluación de competencias?	X		X		X		-
DIMENSION 2								
8	¿Das la oportunidad a tus estudiantes para expresar sus emociones sin temor?	X		X		X		-
9	¿Demuestra interés en los problemas de tus estudiantes?	X		X		X		-
10	¿Procuras tener un ambiente, alegre y divertido en el aula?	X		X		X		-
11	¿Realizas adaptaciones de acuerdo a la diversidad del estudiante?	X		X		X		-
12	¿Promueves estrategias para crear ideas novedosas y a comparar y contrastar las cosas?	X		X		X		-
13	¿Evaluas teniendo en cuenta el estilo de aprendizaje?	X		X		X		-
14	¿Te capacitas para el uso de herramientas tecnológicas en las sesiones de clase?	X		X		X		-
15	¿Aplicas diversas herramientas eficaces para el seguimiento del aprendizaje?	X		X		X		-
16	¿Consolidas la evaluación bimestral de los estudiantes para tomar decisiones oportunas?	X		X		X		-
DIMENSION 3 Compromiso organizacional								
17	¿Crees que los programas de mejoramiento ayudan a superar las deficiencias?	X		X		X		-
18	¿Participas en la elaboración de proyectos de innovación en tu institución?	X		X		X		-
DIMENSION 4 Participación								
19	¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica y tomas decisiones?	X		X		X		-
20	¿Tú actuar diario, refleja la práctica de valores?	X		X		X		-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Dennis ~~Shomel~~ Shomel ~~Álvarez~~ Álvarez Ascencio.

DNI: 70430228

Especialidad del validador: *Metodólogo*.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

08 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.

Firma del Experto Informante.

Certificado de validación que mide la variable: Identidad institucional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿Compartes opiniones con tus colegas de tu institución?	X		X		X		-
2	¿Te muestras tolerante ante situaciones desagradables?	X		X		X		-
3	¿Trabajar en forma colegiada te trae beneficio?	X		X		X		-
4	¿Cuándo tus colegas han logrado algo exitoso te alegras?	X		X		X		-
5	¿Ante una situación de conflicto en el colegio buscas la calma?	X		X		X		-
6	¿Compartes tus conocimientos académicos con tus colegas?	X		X		X		-
DIMENSION 2								
7	¿Participas en las capacitaciones o actualizaciones?	X		X		X		-
8	¿Las capacitaciones te ayudan a resolver algunas dudas sobre tu labor pedagógica?	X		X		X		-
9	¿Consideras que tener maestría o doctorado es importante para tu formación profesional?	X		X		X		-
10	¿Crees que es necesario seguir estudios de maestría o doctorado?	X		X		X		-
11	¿Participas en las capacitaciones que convoca el ministerio?	X		X		X		-
12	¿Las capacitaciones te ayudan a mejorar tus conocimientos?	X		X		X		-
DIMENSION 3								
13	¿El proyecto educativo institucional te orienta, te guía tu labor educativa?	X		X		X		-
14	¿Tu institución educativa se rige por el reglamento interno?	X		X		X		-
DIMENSION 4								
15	¿Desearías reasignarte a otro colegio?	X		X		X		-
16	¿Te sientes feliz al ir a tu institución?	X		X		X		-
17	¿Existe una convivencia armoniosa en tu colegio?	X		X		X		-
18	¿En tu institución prima el diálogo sincero y de confianza?	X		X		X		-
19	¿Te sientes valorado o valorada por las autoridades de tu institución?	X		X		X		-
20	¿Te sientes libre de expresar tus ideas?	X		X		X		-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: D^r. José Brito DNI: 002819094

Especialidad del validador: Metodología-Docencia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

29-05 de 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

José Brito

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

Firma del Experto Informante.

Certificado de validación que mide la variable 2: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿Consideras las características de tus estudiantes cuando elaboras tu actividades de aprendizaje?	X		X		X		-
2	¿Consideras que tus conocimientos están actualizados con respecto a la enseñanza?	X		X		X		-
3	¿Eres tolerante y comprensible ante los errores de los demás?	X		X		X		-
4	¿Estimulas la creatividad a tus estudiantes?	X		X		X		-
5	¿Tu trabajo pedagógico se rige a los intereses y estilos de aprendizaje?	X		X		X		-
6	¿Formulas estrategias buscando soluciones no cotidianas a diversos problemas?	X		X		X		-
7	¿Propones criterios e instrumentos de evaluación de competencias?	X		X		X		-
DIMENSION 2								
8	¿Das la oportunidad a tus estudiantes para expresar sus emociones sin temor?	X		X		X		-
9	¿Demuestra interés en los problemas de tus estudiantes?	X		X		X		-
10	¿Procuras tener un ambiente, alegre y divertido en el aula?	X		X		X		-
11	¿Realizas adaptaciones de acuerdo a la diversidad del estudiante?	X		X		X		-
12	¿Promueves estrategias para crear ideas novedosas y a comparar y contrastas las cosas?	X		X		X		-
13	¿Evaluas teniendo en cuenta el estilo de aprendizaje?	X		X		X		-
14	¿Te capacitas para el uso de herramientas tecnológicas en las sesiones de clase?	X		X		X		-
15	¿Aplicas diversas herramientas eficaces para el seguimiento del aprendizaje?	X		X		X		-
16	¿Consolidas la evaluación bimestral de los estudiantes para tomar decisiones oportunas?	X		X		X		-
DIMENSION 3 Compromiso organizacional								
17	¿Crees que los programas de mejorar ayudan a superar las deficiencias?	X		X		X		-
18	¿Participas en la elaboración de proyectos de innovación en tu institución?	X		X		X		-
DIMENSION 4 Participación								
19	¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica y tomas decisiones?	X		X		X		-
20	¿Tú actuar diario, refleja la práctica de valores?	X		X		X		-

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: D^r. José Brito DNI: 002819094

Especialidad del validador: Metodología-Docencia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

29-05 de 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

José Brito

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

Firma del Experto Informante.

Certificado de validación que mide la variable 1: Identidad institucional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿Compartes opiniones con tus colegas de tu institución?	X		X		X		-
2	¿Te muestras tolerante ante situaciones desagradables?	X		X		X		-
3	¿Trabajar en forma colegiada te trae beneficio?	X		X		X		-
4	¿Cuándo tus colegas han logrado algo éxito te alegra?	X		X		X		-
5	¿Ante una situación de conflicto en el colegio buscas la calma?	X		X		X		-
6	¿Compartes tus conocimientos académicos con tus colegas?	X		X		X		-
DIMENSION 2								
7	¿Participas en las capacitaciones o actualizaciones?	X		X		X		-
8	¿Las capacitaciones te ayudan a resolver algunas dudas sobre tu labor pedagógica?	X		X		X		-
9	¿Consideras que tener maestría o doctorado es importante para tu formación profesional?	X		X		X		-
10	¿Crees que es necesario seguir estudios de maestría o doctorado?	X		X		X		-
11	¿Participas en las capacitaciones que convoca el ministerio?	X		X		X		-
12	¿Las capacitaciones te ayudan a mejorar tus conocimientos?	X		X		X		-
DIMENSION 3								
13	¿El proyecto educativo institucional te orienta, te guía tu labor educativa?	X		X		X		-
14	¿Tu institución educativa se rige por el reglamento interno?	X		X		X		-
DIMENSION 4								
15	¿Desearías reasignarte a otro colegio?	X		X		X		-
16	¿Te sientes feliz al ir a tu institución?	X		X		X		-
17	¿Existe una convivencia armoniosa en tu colegio?	X		X		X		-
18	¿En tu institución prima el diálogo sincero y de confianza?	X		X		X		-
19	¿Te sienes valorado o valorada por las autoridades de tu institución?	X		X		X		-
20	¿Te sientes libre de expresar tus ideas?	X		X		X		-

Observaciones (prevenir el uso de referencias): _____

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

Ayudado y autorizado del juez validador:
Florencia Cayula, Rolando Alfaro
 Especialidad de Pedagogía
 UDELAR

DN: 95114013

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente y dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se accede con facilidad alguna al enunciado del ítem, su contenido, exacto y directo.

Nota: Referencia, se debe referenciar cuando los ítems planteados son referencias para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Certificado de validación que mide la variable 2: Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	¿Consideras las características de tus estudiantes cuando elaboras tus actividades de aprendizaje?	X		X		X		-
2	¿Consideras que tus conocimientos están actualizados con respecto a la enseñanza?	X		X		X		-
3	¿Eres tolerante y comprensible ante los errores de los demás?	X		X		X		-
4	¿Estimulas la creatividad a tus estudiantes?	X		X		X		-
5	¿Tu trabajo pedagógico se rige a los intereses y estilos de aprendizaje?	X		X		X		-
6	¿Formulas estrategias buscando soluciones no cotidianas a diversos problemas?	X		X		X		-
7	¿Propones criterios e instrumentos de evaluación de competencias?	X		X		X		-
DIMENSION 2								
8	¿Das la oportunidad a tus estudiantes para expresar sus emociones sin temor?	X		X		X		-
9	¿Demuestra interés en los problemas de tus estudiantes?	X		X		X		-
10	¿Procuras tener un ambiente, alegre y divertido en el aula?	X		X		X		-
11	¿Realizas adaptaciones de acuerdo a la diversidad del estudiante?	X		X		X		-
12	¿Promueves estrategias para crear ideas novedosas y a comparar y contrastas las cosas?	X		X		X		-
13	¿Evaluas teniendo en cuenta el estilo de aprendizaje?	X		X		X		-
14	¿Te capacitas para el uso de herramientas tecnológicas en las sesiones de clase?	X		X		X		-
15	¿Aplicas diversas herramientas eficaces para el seguimiento del aprendizaje?	X		X		X		-
16	¿Consolidas la evaluación bimestral de los estudiantes para tomar decisiones oportunas?	X		X		X		-
DIMENSION 3 Compromiso organizacional								
17	¿Crees que los programas de mejorar ayudan a superar las deficiencias?	X		X		X		-
18	¿Participas en la elaboración de proyectos de innovación en tu institución?	X		X		X		-
DIMENSION 4 Participación								
19	¿Reflexionas sobre tu práctica pedagógica y tomas decisiones?	X		X		X		-
20	¿Tú actuar diario, refleja la práctica de valores?	X		X		X		-

Observaciones (prevenir el uso de referencias): _____

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

Ayudado y autorizado del juez validador:
Florencia Cayula, Rolando Alfaro
 Especialidad de Pedagogía
 UDELAR

DN: 95114013

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente y dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se accede con facilidad alguna al enunciado del ítem, su contenido, exacto y directo.

Nota: Referencia, se debe referenciar cuando los ítems planteados son referencias para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRITO GARCÍAS JOSÉ GREGORIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Identidad institucional y desempeño laboral en los docentes de la Red 06 de la Ugel 06 Ate-Lima 2022", cuyo autor es FLORES ASCENCIO CAROLINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRITO GARCÍAS JOSÉ GREGORIO DNI: 002819094 ORCID 0000-0001-8999-8126	Firmado digitalmente por: JGBRITOGA el 18-08- 2022 11:34:29

Código documento Trilce: TRI - 0377534