



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Identidad institucional y desarrollo organizacional en trabajadores
de una UGEL de Lima Norte, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Armey Casas, Diana Isabel (orcid.org/0000-0003-3307-5706)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (orcid.org/0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por iluminar mi vida y darme la certeza de mi fe.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a las autoridades de la Universidad César Vallejo. Un agradecimiento especial a mi asesor de Tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Niveles de identidad institucional	16
Tabla 2	Niveles de las dimensiones de la identidad institucional	17
Tabla 3	Niveles del desarrollo organizacional	18
Tabla 4	Niveles de las dimensiones del desarrollo organizacional	19
Tabla 5	Tabla de contingencia entre la identidad institucional y el desarrollo organizacional	20
Tabla 6	Correlación entre identidad institucional y el desarrollo organizacional	21
Tabla 7	Correlación entre identidad personal y desarrollo organizacional	22
Tabla 8	Correlación entre identidad social y el desarrollo organizacional	23
Tabla 9	Correlación entre identidad organizacional y el desarrollo organizacional	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Esquema del estudio	12

RESUMEN

La presente investigación se realizó con motivo de determinar la relación entre la identidad institucional y el desarrollo organizacional. La metodología que se empleó corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal y correlacional. La muestra que se seleccionó estuvo conformada por 63 trabajadores y los principales resultados a los que se arribó permitió conocer que el 54.0% de encuestados consideraron como bueno el nivel de identidad institucional, el 63.5% de informantes percibieron como bueno la identidad personal, el 50.8% de encuestados consideraron de regular la identidad social y el 52.4% de encuestados percibieron de regular la identidad organizacional. Por otro lado, el 50.8% de encuestados consideraron de nivel medio el desarrollo organizacional; además, la significancia obtenida fue menor a 0.05 y $Rho = 0.763$, valores que permitieron verificar la correlación directa y significativa entre la identidad institucional y el desarrollo organizacional; llegando la conclusión de que la identidad institucional contribuye positivamente con el desarrollo organizacional.

Palabras clave: identidad, desarrollo organizacional, planeación, identidad social

ABSTRACT

This research was carried out in order to determine the relationship between institutional identity and organizational development. The methodology used corresponds to the quantitative approach, non-experimental cross-sectional and correlational design. The sample that was selected was made up of 63 workers and the main results obtained revealed that 54.0% of respondents considered the level of institutional identity as good, 63.5% of informants perceived personal identity as good, 50.8 % of respondents considered social identity to be regulated and 52.4% of respondents perceived organizational identity to be regulated. On the other hand, 50.8% of respondents considered organizational development to be of medium level; Furthermore, the significance obtained was less than 0.05 and $Rho = 0.763$, values that allowed verifying the direct and significant correlation between institutional identity and organizational development; reaching the conclusion that institutional identity contributes positively to organizational development.

Keywords: identity, organizational development, planning, social identity

I. INTRODUCCIÓN

Una de las preocupaciones de las instituciones es fortalecer su identidad, ya que los colaboradores que se sienten identificados con la institución tienden a desarrollar una mayor conexión y compromiso con ella. Cuando los trabajadores se sienten parte de la institución, experimentan un mayor sentido de pertenencia y se involucran de manera más activa en la consecución de los objetivos de la organización. Cuando los empleados se identifican con su institución, se genera una mayor cohesión y trabajo en equipo, existe una mayor disposición para colaborar y apoyar a los compañeros, lo que contribuye a un ambiente laboral más positivo y productivo (Acevedo y Hidalgo, 2021).

En el plano internacional se comparte la misma preocupación, tal es el caso de las instituciones educativas del Ecuador, en la que se busca establecer un mayor vínculo con profesores y trabajadores administrativos, de igual modo, se pretende generar mayor compromiso y cohesión, a fin de movilizar esfuerzos hacia una meta común institucional (Yacelga, 2022).

En el plano nacional, según el reporte de Ochoa et al. (2022) se evidenció que el 38.0% de los docentes encuestados percibieron un nivel moderado de identidad institucional, mientras que un 15.0% la percibieron como baja. Estos porcentajes revelan una deficiencia significativa que tiene repercusiones en el desempeño general de la institución.

La institución, objeto de estudio, se enfrenta a una problemática significativa en cuanto a la conexión y compromiso de los trabajadores con su labor. Actualmente, los empleados perciben su trabajo como una mera obligación laboral, sin mostrar un compromiso más profundo hacia la institución. Esta falta de compromiso se refleja en la manera en que realizan sus tareas, limitándose a cumplir con lo estrictamente necesario, sin aportar ideas o esfuerzo adicional. Además, el ambiente laboral carece de la motivación necesaria para fomentar la colaboración entre los empleados. Existe una falta de entusiasmo y de sentido de equipo, lo que dificulta la generación de ideas innovadoras y la resolución de problemas de manera conjunta.

Entre los factores que se han identificado como origen de esta problemática, se destaca la deficiente comunicación interna. Los canales de comunicación existentes no cumplen con su propósito de mantener a los empleados informados de manera adecuada. Como resultado, los trabajadores no disponen de la información necesaria para realizar su labor de manera efectiva y para comprender el impacto de su trabajo en el contexto institucional.

Conforme a lo señalado en párrafos anteriores, se planteó como pregunta de indagación: ¿De qué manera se relaciona la identidad institucional y el desarrollo organizacional en trabajadores de una UGEL de San Martín de Porres - 2023?; del mismo modo, las preguntas específicas: a) ¿Cómo se relaciona la identidad personal y el desarrollo organizacional?; b) ¿Cómo se relaciona la identidad social y el desarrollo organizacional?; y, c) ¿Cómo se relaciona la identidad organizacional y el desarrollo organizacional?

Después de contextualizar la problemática, el objetivo fue formulado para: Determinar la relación entre la identidad institucional y el desarrollo organizacional en trabajadores de una UGEL de San Martín de Porres - 2023; de igual forma, los objetivos específicos: a) determinar la relación entre la identidad personal y el desarrollo organizacional; b) determinar la relación entre la identidad social y el desarrollo organizacional; y, c) determinar la relación entre la identidad organizacional y el desarrollo organizacional.

La presente investigación tiene sustento teórico, en la fundamentación de Alberto Melucci, quien señaló que la identidad institucional es una construcción social que ocurre mediante la interacción de los colaboradores, así también, se respalda en la contribución teórica de David Whetten, quien manifestó que tanto la identidad institucional como la cultura organizacional contribuyen favorablemente en el desempeño de las organizaciones. Por otro lado, este aporte, será de suma importancia para los distintos públicos ya sean investigadores, académicos o simples lectores interesados en el tema, ya que les permitirá una mayor comprensión del tema desarrollado.

Por otro lado, la investigación se sustenta en el contexto metodológico dado que la metodología cuantitativa de nivel correlacional se encuentra en consonancia con los objetivos, lo que permitirá arribar a los resultados deseados. Por otro lado,

la metodología elegida permite garantizar que tanto la confiabilidad como la validez de los instrumentos proporcionan los argumentos requeridos para asumir que los datos que se recopilen sean válidos y confiables. El aporte metodológico, podrá servir para valorar las técnicas, métodos y procedimientos empleados para lograr los resultados en un contexto determinado.

Además, la investigación se sustenta en un nivel práctico, puesto que los hallazgos son un punto de partida que permite revelar la situación diagnóstica de las variables de estudio a partir del cual, las autoridades de la UGEL podrán emprender estrategias para mejorar la identidad institucional considerando que esta tiene incidencia sobre el desarrollo organizacional.

En concordancia con lo anterior, se formuló como supuesto general: La identidad institucional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en trabajadores de una UGEL de San Martín de Porres – 2023; así también, las hipótesis específicas: a) la identidad personal se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional; b) la identidad social se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional; y, c) la identidad organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio, se han tenido en cuenta antecedentes tanto a nivel internacional como nacional, los cuales han sido seleccionados por su relevancia en términos metodológicos y de resultados. Estos antecedentes brindan un respaldo sólido a los hallazgos encontrados y se describen a continuación, comenzando por las investigaciones internacionales, que han realizado los siguientes aportes destacados:

Macías y Vélez (2022) desarrolló una investigación con la intención de analizar el control interno y el desarrollo organizacional. La investigación se desarrolló cuantitativamente con diseño no experimental transversal y con una muestra de 85 colaboradores, cuyos resultados mostraron que los encuestados están totalmente de acuerdo con las evaluaciones de control interno, con la comunicación del gerente para informar la situación financiera y otros aspectos de control interno y desarrollo organizacional.

De igual manera, Mendoza et al. (2022) desarrollaron una investigación con la finalidad de conocer la influencia de la gestión administrativa en la identidad institucional, para ello, el estudio se basó en el enfoque cuantitativo transversal y correlacional en el que participaron 247 docentes, cuyos resultados muestran que el 49.0% de encuestados indicaron que la gestión es adecuada para el desarrollo de la identidad institucional, considerando que también, tiene un impacto positivo en la satisfacción y el compromiso de los miembros de la institución.

Lyu et al. (2020) desarrollaron un estudio sobre la identidad organizacional y el compromiso laboral, efectuando un estudio correlacional en una muestra de 216 profesionales enfermeros, cuyos resultados a nivel inferencial (Sig. < 0.05) indican que existe una relación positiva entre variables, llegando a la conclusión de que la identidad organizacional tiene un efecto positivo en el compromiso laboral. Estos aportes pueden ser útiles para desarrollar estrategias efectivas para mejorar el compromiso laboral.

De igual manera, Guayasamín et al. (2020) abordaron una investigación sobre la gestión administrativa y el desarrollo institucional en una unidad educativa, desarrollando un estudio cuantitativo con la participación de 12 docentes, cuyos principales resultados muestran que el 53.33% de docentes indicaron que existe un

liderazgo que propicia la participación, además, la percepción de los docentes sobre el desarrollo institucional no es el adecuado ya que los docentes trabajan por lo general de manera individual, y no existe la delegación de funciones y mucho menos el involucramiento con la comunidad.

Así también, Flores et al. (2021) desarrollaron una investigación con el fin de analizar el desarrollo organizacional y la supervivencia empresarial, para ello, abordaron el estudio según el paradigma cuantitativo en un nivel correlacional y contando con la participación de 55 trabajadores, cuyos resultados muestran que el 67.3% de encuestados indicaron que en la empresa de trabaja de manera conjunta todas las áreas para resolver problemas y aprovechar oportunidades, el 65.5% manifestaron que trabajan en equipo, llegando a la conclusión de que cuando el desarrollo organizacional es buena, entonces la empresa tiene una cultura organizacional saludable siendo un factor clave para la organización.

En el plano nacional, los investigadores que abordaron el tema de investigación fueron: Avila (2023) en cuyo estudio busco verificar que la identidad institucional se relaciona con el desarrollo institucional; desarrollando para este fin, una indagación cuantitativa a nivel correlacional y con la participación muestral de 66 efectivos policiales, cuyos principales resultados muestran que el 72.7% de encuestados consideraron de alta su identidad con la institución y el 42.4% consideraron regular el desarrollo a nivel de institución; por otro lado, el resultado inferencial menor a 0.05, fue importante para comprobar la relación entre las variables, concluyendo que la identidad institucional presenta correlación directa con el desarrollo de la institución, vale decir, que un incremento en la identidad, tendrá una contribución directa con el desarrollo institucional.

Por su parte, Condori (2023) desarrolló una investigación con la intención de comprobar que la identidad institucional se correlaciona con la gestión pedagógica, motivo por el cual, la investigación fue conducida metodológicamente según el enfoque cuantitativo y basándose en el diseño no experimental correlacional, se encuestó a 53 docentes, cuyos resultados han evidenciado que el 60.38% de encuestados consideraron como regular el nivel de identidad y el 54.72% de informantes percibieron de regular la gestión pedagógica, por otro lado, el valor de significancia obtenido fue menor a 0.05, logrando de esta forma comprobar su

relación, llegando a concluir, que la identidad institucional tiene relación directa con la gestión pedagógica, en virtud de ello, una mejora de la identidad, se verá reflejado una mejora en la gestión.

Por su parte, Flores (2022) desarrolló una investigación con preocupación en comprender la relación entre la identidad institucional y el desempeño laboral en docentes de una UGEL de Lima, para ello, prosiguió efectuando el estudio en base al enfoque cuantitativo y del diseño no experimental correlacional, en el que consideraron como muestra la cantidad de 92 docentes, cuyos resultados muestran que el 53.2% de informantes consideraron como alto el nivel de identidad institucional y el 67.4% evidenciaron un alto nivel de desempeño laboral, además, el resultado de la prueba de hipótesis arrojó una significancia inferior a 0.05 y $Rho = 0.651$, hallazgos que fueron suficiente para determinar dicha relación, llegando a la conclusión de que el fortalecimiento de la identidad institucional contribuye favorablemente en el desempeño de los docentes.

De igual manera, Rivera (2020) ha desarrollado un estudio, con la intención de determinar si la identidad institucional tiene vinculación con el desempeño laboral, a partir del cual, la investigación se desarrolló cuantitativamente a nivel correlacional con una muestra equivalente a 90 personal de enfermería, cuyos resultados muestran una significancia menor a 0.05, lo que ha motivado a aceptar la hipótesis alterna, verificando de esta forma, la relación entre ambas, concluyendo que la identidad institucional es vital para lograr mejorar el desempeño.

Así también, Valenzuela (2018) desarrolló un estudio con el propósito de identificar la relación entre la identidad institucional y la cultura corporativa, A partir de ello, la investigación fue cuantitativa correlacional en la que participaron 45 trabajadores, cuyos resultados han revelado que el 62.2% de encuestados evidenciaron un nivel regular en la identidad institucional, el 64.4% de informantes consideraron como regular la cultura corporativa; y en relación a los hallazgos inferenciales, la significancia fue menor a 0.05, llegando a la conclusión de que la identidad institucional se correlaciona con la cultura corporativa.

En cuanto al constructo de la identidad institucional (DO), existen una diversidad de conceptos y teorías que se desarrollan a continuación: De acuerdo a lo señalado por Jiménez et al. (2021) la identidad institucional es un reflejo de lo

que en esencia es la empresa a través de las distintas formas de comunicación organizacional, vale decir, los valores, el significado de la empresa, sus símbolos y demás elementos son de alguna forma compartidos a través de diversas formas de comunicación, y darlas a conocer.

Para González et al. (2019) la identidad institucional viene a ser una construcción desde los valores, los principios y otras características propias de la organización y que son difundidas en la empresa para lograr una mayor articulación.

Desde la perspectiva de Linares y Melella (2018) la identidad institucional se concibe como un conjunto de elementos colectivos que se encuentran relacionados entre sí, los cuales definen o identifican a la institución y la diferencian de otras, así los elementos mencionados son la visión, misión, valores e incluso la historia, la cultura y otros elementos que forman parte de la esencia de la organización.

En opinión de Acevedo et al. (2022) el desarrollo organizacional es un proceso caracterizado por tres aspectos importantes: a) es metódico porque hace referencia a procedimientos sistemáticos y estructurados para la identificación de problemas y oportunidades de mejora en la organización; b) es constante, ya que se debe de evaluar o analizar los cambios de manera frecuente para verificar si el cambio tiene verdaderos impactos en la organización y c) es planificado, lo que implica que se planifican o se diseñan planes lógicos con la intención de lograr que los objetivos organizacionales sean alcanzados tal cual fueron previstos.

Por lo que respecta a las dimensiones de la identidad institucional, Duque y Carvajal (2015) son: La dimensión personal o individual, refiere de la percepción que tienen los trabajadores de sí mismo y de su percepción sobre su relación con la organización (Duque y Carvajal, 2015). En la misma línea conceptual, Vough et al. (2020) afirmó que la dimensión personal describe la autopercepción de los trabajadores que corresponden a sus propias experiencias y situaciones de vida. De acuerdo con Sánchez y García (2020), esta dimensión personal tiene cinco categorías en su construcción: a) sentido crítico que permite hacer juicio de la realidad en la que se circunscribe, b) tener un criterio propio, es decir, no se influido, sino uno mismo piensa por sí mismo, c) presentar sensibilidad emocional, es decir, se consciente plenamente, d) ser prosocial, vale decir, tener disponibilidad para

hacer algo que beneficie también a otros y, e) mostrarse creativo en relación a los valores, es decir, construir un proyecto de vida, dentro de lo socialmente adecuado.

La dimensión social o colectiva, hace referencia al conjunto de creencias que los trabajadores comparten (Duque y Carvajal, 2015).

La dimensión organizacional, hace referencia a la percepción de los trabajadores sobre su organización (Duque y Carvajal, 2015). Esta dimensión también alude aquellas características o rasgos que son propios de la organización y que por lo tanto son reconocibles y bajo ese punto de vista permiten diferenciarse de una a otra (Meza, 2018).

En lo que respecta al desarrollo organizacional, como constructo teórico tiene su origen en la década de los 70s por Warren Bennis y Richard Beckhard como principales teóricos quienes postularon sus definiciones. Para Bennis el desarrollo organizacional (DO) es la capacidad de respuesta al cambio, y para ello, la organización debe adoptar una cultura de cambio, con capacidad de cambiar creencias, valores, y actitudes, adaptándose a nuevas circunstancias y por su parte, Beckhard el desarrollo organizacional es un conjunto de estrategias planificadas desde las ciencias del comportamiento y empleadas con la intención de incrementar la efectividad y el bienestar de la organización (Münch, 2018).

De acuerdo con Sánchez et al. (2021) el desarrollo organizacional se define como el conjunto de técnicas y herramientas que son empleadas por la organización con la intención de lograr o generar un ambiente idóneo de trabajo enfocándose para ello, en la motivación del personal, la comunicación, los conflictos interpersonales y otros relacionados; además, se busca lograr un mayor desarrollo a partir de potenciar a los trabajadores. El DO también es considerado como un instrumento para el cambio, esto debido a que se enfoca en mejorar tanto el desempeño como la eficacia.

En la misma línea de conceptos, Guízar, 2013 (citado por Salinas et al., 2021) el DO es el conjunto de actividades y acciones planificadas que se realizan con el objetivo de que la organización logre mayor eficiencia, eficacia y efectividad en sus procesos organizacionales. Por su parte, Taborda et al. (2022) sostuvieron que el DO no solo es exaltar los excelentes procesos administrativos, sino también, es tener en cuenta a las competencias organizacionales que vienen a ser

habilidades y capacidades que permiten a la organización adaptarse a las nuevas circunstancias.

Una de las teorías que explican y sustentan el desarrollo organizacional, es el esfuerzo planeado, que sostiene que el cambio en la organización puede ser gestionada con la aplicación de técnicas y herramientas (Ortiz et al., 2021). Este cambio representa en la empresa, la adaptación ante situaciones o factores externos o internos para el logro de objetivos (Castaño et al., 2020)

Por otra parte, Salinas et al. (2021) han indicado que el desarrollo organizacional se basa en valores tales como: a) respeto por la gente, debido a que se enfoca en el bienestar de los trabajadores; b) confianza y apoyo; la primera representa la base de todas las relaciones y la segunda implica lo importante que es la colaboración de los trabajadores para el logro de objetivos; c) confrontación y participación para lograr una cultura organizacional saludable y efectiva.

De acuerdo con Münch (2018) las dimensiones del desarrollo organizacional son: El diagnóstico, es el primer paso del desarrollo organizacional y corresponde a una serie de actividades realizadas por el agente de cambio con la intención de identificar la situación actual de la organizacional a partir del cual, se plantearan las estrategias para producir un cambio a nivel estructural y organizacional (Münch, 2018). El diagnóstico también es el procedimiento mediante el cual se debe de evaluar e identificar oportunidades de mejora dentro de la organización, es un proceso analítico mediante el cual puede conocerse la situación actual de la empresa y que requiere para cambiar o mejorar sus procesos (Ronco, 2019).

En cuanto a la dimensión planeación de la estrategia, es la etapa donde el agente de cambio previo diagnóstico planifica la estrategia de cambio mediante la implementación de acciones concretas para lograr el cambio planeado o esperado (Münch, 2018). La planeación es vital en el desarrollo organizacional ya que es el proceso a partir del cual se plantean los objetivos y establecen las metas de la organización, y se define un plan de acción concreto para alcanzarlos (Acevedo et al., 2022).

En relación a la educación, hace referencia a un proceso que tiene la intención de cambiar la mentalidad y comportamiento del trabajador mediante un conjunto de estrategias (Münch, 2018).

Por lo que respecta a la asesoría, entrenamiento y consultoría, es un proceso que se efectúa paralelamente a la educación, y en esta etapa, el agente de cambio se encarga de realizar el asesoramiento al grupo, con la intención de retroalimentar el proceso y realizar los ajustes adecuados (Münch, 2018).

En relación a la dimensión evaluación, esta hace referencia a la evaluación de los resultados sobre las estrategias empleadas con la intención de comprobar si estas lograron el objetivo o requieren de hacer reajustes (Münch, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se desarrolló en concordancia con las investigaciones de tipo aplicada, que son aquellas en las que el investigador busca resolver alguna problemática, por lo que el trabajo consiste en buscar la teorías pertinentes que proporcionen el sustento de aplicarlas para mejorar o resolver los problemas detectados (Pereyra, 2020).

Además, se abordó bajo el enfoque cuantitativo. Dicho enfoque, se caracteriza en los estudios que se plantean hipótesis o supuestos, los cuales con propósito de comprobar, se requiere de realizar mediciones o cuantificar las variables que se evalúan y analizar los datos empleando métodos estadísticos (Galeano, 2020).

3.1.2. Diseño de investigación

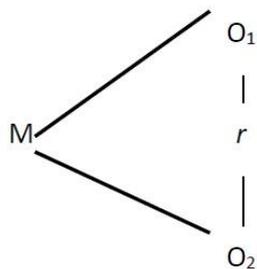
En cuanto al diseño, se utilizó una perspectiva no experimental de tipo transversal. Los estudios no experimentales se distinguen por no implicar intervenciones por parte del investigador. En este caso, los fenómenos fueron observados y medidos sin ninguna intervención directa (García, 2022).

Por otro lado, los estudios transversales hacen referencia a que las mediciones que se efectúan se realizan por única oportunidad, vale decir, que a cada participante, se le encuesta una sola vez en un tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, la investigación presentó un nivel relacional o correlacional. Los estudios relacionales son los que se realizan a fin de buscar o establecer su relación, para ello se evalúan dos variables y por métodos estadísticos se prueba su correlación (Mias, 2018).

Figura 1

Esquema del estudio



Dónde:

M es la muestra.

O1 representa a la identidad institucional

O2 representa al desarrollo organizacional

r es la relación bivariada

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: identidad institucional

Definición conceptual

Es un reflejo de lo que en esencia es la empresa a través de las distintas formas de comunicación organizacional, vale decir, los valores, el significado de la empresa, sus símbolos y demás elementos son de alguna forma compartidos a través de diversas formas de comunicación, y darlas a conocer (Jiménez et al., 2021).

Definición operacional

Se mide a través de un cuestionario conformado por 13 preguntas en escala politómica ordinal.

Escala

Politómica ordinal tipo Likert.

Variable 2: desempeño organizacional

Definición conceptual

El desempeño organizacional es el conjunto de estrategias que las organizaciones emplean para promover y adaptarse al cambio a través de un cambio en la cultura organizacional centrándose en un cambio caracterizado por ser planificado y a lo largo del tiempo

Definición operacional

Se evaluó mediante cuestionario compuesto por 17 preguntas en escala politómica ordinal.

Escala

Politómica ordinal tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

En el presente estudio, la población estuvo conformado por 63 trabajadores administrativos de una UGEL de Lima Norte. La población es en términos simples, es la cantidad total de personas que pertenecen a la misma especie, vale decir, que tienen las mismas características (Lerma, 2016).

Criterios de inclusión:

Se incorporaron a trabajadores administrativos que laboren más de un en la UGEL de Lima Norte y que se encuentren trabajando en cualquier oficina administrativa.

Criterios de exclusión:

Se descartaron a trabajadores que se encuentren con licencias de permiso o que no se suscriban a la presente investigación.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo igualmente conformada por 63 trabajadores administrativos. Una muestra es concebida como una porción de la totalidad de la población, vale decir, es una agrupación más pequeña de personas que al poseer similares características representan a la población (Cañadas y San Luis, 2018). La muestra que se aplicará será censal, que implica tomar en cuenta a toda la población de estudio como muestra (Tua, 2020).

3.3.4. Unidad de análisis

Trabajador administrativo de la UGEL de Lima Norte.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tal como lo refiere Rebollo y Ábalos (2022) la técnica es la forma en la que se realiza la recolección de datos. De acuerdo a ello, se utilizó la encuesta, porque representa la técnica ideal para obtener información de parte de los participantes del estudio.

Según lo mencionado por Rebollo y Ábalos (2022) los instrumentos vienen a ser las herramientas empleadas para recolectar datos y de acuerdo al propósito del estudio, los cuestionarios son el recurso más idóneo. Los cuestionarios tienen la particularidad de ser diseñados para evaluar una variable de acuerdo a preguntas (Pimentel, 2021).

La validez es una medida que indica cuán exacto es un instrumento para medir una determinada variable, es decir, la validez indica que tan correcto o exacto es el instrumento y para establecer su medición existen diversos métodos, entre ellos el de contenido y será el cual se adopte en esta investigación. Así, la validación fue efectuada mediante juicio de expertos, quienes revisaron los instrumentos y evaluaron cada pregunta (López et al., 2019).

Es una medida o representa el grado de congruencia entre los resultados obtenidos producto de las mediciones, es decir, presenta un grado de reproducibilidad de las mediciones (López et al., 2019). Para calcular, se ha optado

por una prueba piloto, efectuada en una muestra pequeña de similares características. Los resultados analizados mediante Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se llevaron a cabo son: a) solicitar el permiso a las autoridades de la UGEL de Lima Norte, b) realizar coordinaciones para realizar las encuestas, c) planificar la realización de encuestas, para ello se optará por enviarles las encuestas vía WhatsApp a cada uno de los participantes; d) realizar la encuesta en la fecha contemplada; e) al finalizar este proceso, se efectuará una descarga de los datos en formato Excel para diseñar la base de datos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis fue efectuado bajo dos perspectivas, la primera será de corte descriptivo, mediante el cual, se determinarán las frecuencias de las variables y las dimensiones en función de niveles bajo, medio y alto, cuyos resultados serán mostrados en tablas; por otro lado, se efectuará un análisis de tipo inferencial, mediante el cual, se realizarán dos procedimientos: el primero para calcular la normalidad de las muestras y el segundo para probar las hipótesis. De acuerdo al resultado de la normalidad se optará por una estadística (paramétrica o no paramétrica); se prevé usar el estadístico Rho de Spearman (caso no paramétrico), cuyos resultados se mostraran en tablas de correlación (Mías, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Se aplicaron: a) respeto a la autonomía, de manera que previo a encuestar a los seleccionados, se les pregunto si deseaban contribuir con el llenado de encuestas y se aceptó voluntariamente que participaran, de esta manera se respetó su decisión, además, no se les exigió ni se les ofreció algo para que participaran, simplemente, cada uno de los participantes, afirmaron su decisión; b) confidencialidad, mediante el cual, se protegió cualquier información mediante el uso de códigos, además debido a la naturaleza anónima del estudio, no se registra ninguna información voluble; c) consentimiento informado, que se aplicó para obtener el consentimiento de los participantes (Arab et al., 2022).

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de identidad institucional

	<i>f</i>	%
Deficiente	1	1,6
Regular	28	44,4
Bueno	34	54,0
Total	63	100,0

Nota: *f*=Frecuencia absoluta

Se puede observar que, de todos los encuestados, el 54.0% ha percibido el nivel de identidad institucional como bueno, mientras que el 44.4% lo ha considerado como regular y solo el 1.6% como deficiente. Estos resultados evidencian una tendencia mayoritariamente positiva en la percepción de la identidad institucional por parte de los trabajadores encuestados.

Tabla 2*Niveles de las dimensiones de la identidad institucional*

	Personal		Social		Organizacional	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	1	1,6	5	7,9	5	7,9
Regular	22	34,9	32	50,8	33	52,4
Bueno	40	63,5	26	41,3	25	39,7
Total	63	100,0	63	100,0	63	100,0

Nota: *f*=Frecuencia absoluta

Se puede apreciar que el 63.5% de los trabajadores han manifestado tener un nivel de identidad personal considerado como bueno, mientras que el 34.9% ha indicado tener un nivel regular y solo el 1.6% ha mencionado tener un nivel deficiente. Del mismo modo, se observa que el 50.8% de los encuestados ha mostrado un nivel de identidad social considerado regular, el 41.3% lo ha calificado como bueno y el 7.9% lo ha descrito como deficiente. Asimismo, el 52.4% de los informantes ha expresado tener un nivel de identidad organizacional regular, el 39.7% lo ha considerado como bueno y el 7.9% lo ha clasificado como deficiente.

Tabla 3*Niveles del desarrollo organizacional*

	<i>f</i>	%
Bajo	6	9,5
Medio	32	50,8
Alto	25	39,7
Total	63	100,0

Nota: *f*=Frecuencia absoluta

Se puede notar que, del total de encuestados, el 50.8% ha manifestado un nivel medio de desarrollo organizacional, el 39.7% ha percibido un nivel alto y el 9.5% de los informantes ha referido un nivel bajo.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones del desarrollo organizacional*

Niveles	Diagnóstico		Planeación de la estrategia		Educación		Asesoría, entrenamiento y consultoría		Evaluación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	9	14,3	6	9,5	9	14,3	8	12,7	9	14,3
Medio	27	42,9	34	54,0	30	47,6	40	63,5	36	57,1
Alto	27	42,9	23	36,5	24	38,1	15	23,8	18	28,6
Total	63	100,0	63	100,0	63	100,0	63	100,0	63	100,0

Nota: *f*=Frecuencia absoluta

Se puede advertir que el 42.9% de los encuestados ha percibido un nivel alto y medio, respectivamente, en la dimensión de diagnóstico del desarrollo organizacional. Del mismo modo, el 54.0% de los encuestados ha percibido un nivel medio en la planeación de la estrategia. Asimismo, el 47.6% de los encuestados ha manifestado un nivel medio en la dimensión de educación. Además, el 63.5% de los encuestados ha indicado un nivel medio en la dimensión de asesoría, entrenamiento y consultoría. Igualmente, el 57.1% de los encuestados ha percibido un nivel medio en la dimensión de evaluación del desarrollo organizacional.

Tabla 5*Tabla de contingencia entre la identidad institucional y el desarrollo organizacional*

		Identidad institucional			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Desarrollo organizacional DO	Bajo	0 0,0%	1 1,6%	0 0,0%	1 1,6%
	Medio	6 9,5%	21 33,3%	2 3,2%	29 46,0%
	Alto	0 0,0%	10 15,9%	23 36,5%	33 52,4%
	Total	6 9,5%	32 50,8%	25 39,7%	63 100,0%

Se puede verificar que el 36.5% de los encuestados que han calificado como bueno la identidad institucional también han señalado un nivel alto de DO. De manera similar, el 33.3% de los encuestados que han indicado un nivel regular de identidad institucional han considerado un nivel medio de DO. Estos resultados indican que existe una relación positiva entre el nivel de identidad institucional y el nivel de DO, ya que a medida que aumenta el nivel de identidad institucional, también aumenta el nivel de DO.

Resultados inferenciales

Ha: La identidad institucional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional.

Ho: La identidad institucional no se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional.

Tabla 6

Correlación entre identidad institucional y el desarrollo organizacional

	Rho de Spearman	Desarrollo organizacional
	Coeficiente de correlación	,797
Identidad institucional	Sig. (bilateral)	,000
	N	63

Tal como se expone en la presente tabla, el valor de la significancia fue inferior de 0.05. Esto confirma que las variables están relacionadas, además, se muestra un valor Rho = 0.797, indicando una correlación alta. Esto significa que la identidad institucional se correlaciona positivamente con el desarrollo organizacional. De acuerdo con estos datos, cuando la identidad institucional es alta, existe una mayor probabilidad de que el nivel de desarrollo también sea alto.

Tabla 7*Correlación entre identidad personal y desarrollo organizacional*

	Rho de Spearman	Desarrollo organizacional
Identidad personal	Coefficiente de correlación	,430
	Sig. (bilateral)	,000
	N	63

Los datos analizados reflejan los resultados obtenidos en cuanto a la significancia y correlación entre las variables. La significancia menor a 0.05 indicó que las variables se relacionan y el valor Rho = 0.430 indica que la relación es positiva o directa, eso quiere decir, que la identidad personal es un factor clave de la identidad que tiene fuerte vinculación con el desarrollo organizacional.

Tabla 8*Correlación entre identidad social y el desarrollo organizacional*

	Rho de Spearman	Desarrollo organizacional
Identidad social	Coefficiente de correlación	,784
	Sig. (bilateral)	,000
	N	63

En la tabla 8, se destacan dos aspectos relevantes. En primer lugar, una significancia cuyo valor inferior a 0.05 demuestra que existe relación entre la identidad social y el desarrollo organizacional, y en segunda instancia, el valor Rho = 0.784 refleja que la relación es directa, esto implica una vinculación directamente proporcional, es decir, un mayor nivel de identidad social logrado por la empresa, será también, un incremento en el nivel de desarrollo organizacional.

Tabla 9*Correlación entre identidad organizacional y el desarrollo organizacional*

	Rho de Spearman	Desarrollo organizacional
	Coefficiente de correlación	,787
Identidad organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	63

Los resultados exhibidos muestran un valor de significancia por debajo del parámetro al 95.0% de confianza, además, $Rho = 0.787$, lo que facilita establecer una correspondencia directa entre la identidad y el desarrollo organizacional.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación que sido desarrollada con la intención de verificar la identidad institucional se relaciona con el desarrollo organizacional, se ha verificado que las hipótesis son ciertas, a través de un proceso metodológico que sustenta dichos resultados y se comparan con otros estudios para reafirmar que los supuestos presentan coherencia.

Los resultados que derivaron del objetivo general, han facilitado verificar que la identidad institucional a nivel estadístico se correlaciona favorablemente o positivamente con el desarrollo organizacional. Tales resultados se sustentan en la significancia menor que 0.05 y $Rho = 0.763$. Este resultado, tiene gran repercusión en la institución, pues al demostrarse que, incrementando el nivel de identidad institucional, también se incrementa el desarrollo organizacional. Al demostrarse esta correspondencia, el fortalecimiento de la identidad institucional permitirá a la institución enfocar los esfuerzos a promover y cultivar una identidad entre los colaboradores, generando mayor sentido de pertenencia, incrementando la cohesión y, sobre todo, haciendo que el personal pueda alinearse con los valores y metas organizacionales.

Tales resultados son congruentes con el obtenido por Avila (2023) en cuyo estudio ha verificado que la identidad institucional se correlaciona con el desarrollo institucional, debido a la significancia menor a 0.05 y $Rho = 0.371$ obtenidos en su prueba de hipótesis. De acuerdo con este autor, la identidad institucional representa un punto crítico dentro de la organización, que se relaciona favorablemente con el desarrollo institucional.

Los resultados presentan similitudes con el trabajo de Lyu et al. (2020) quienes abordaron la problemática similar logrando determinar que la identidad organizacional tiene vinculación positiva con el compromiso de los trabajadores. A partir de este reporte, estos investigadores han remarcado la trascendencia de la identidad en la organización, puesto que esta, permite que los empleados se identifiquen con la empresa y con sus valores, lo que puede influir generando un mayor compromiso de parte de los trabajadores.

Los resultados analizados tienen correspondencia con la postura teórica de David Whetten, quien argumento que la base del DO se centraba en la identidad

institucional de los trabajadores, puesto que estos al reconocerse en la misión, visión y otros factores, contribuían con un mejor desempeño a la organización.

Los hallazgos concernientes al primer objetivo específico, han sido fundamentales para lograr verificar que la identidad personal tiene correspondencia con el desarrollo organizacional. Esto se debe a los hallazgos estadísticos, que, según sus indicadores, la significancia fue igual a 0.000 y $Rho = 0.450$, lo que es suficiente evidencia para establecer que la identidad personal se correlaciona positivamente con el DO. Esta afirmación, resulta ser interesante, porque la organización que enfatice mejorar la identidad personal, logrará que los trabajadores se comprometan de manera más sólida con el desarrollo y los objetivos de la organización.

Dichos resultados, son comparables con Avila (2023) dado que ha establecido la relación entre la identidad y el desarrollo institucional basados en una significancia estadística por debajo de 0.05 y $Rho = 0.300$, indicadores que reflejan una correlación positiva entre la identidad y el desarrollo institucional, esto implica que, a mayor nivel de la identidad, mayor nivel en el desarrollo institucional.

Por lo que atañe al objetivo específico 2, los resultados hallados en su prueba de hipótesis han arrojado una significancia por debajo del 0.05 y Rho igual a 0.784, lo que ha sido útil para comprobar que la identidad social se correlaciona directa y significativamente con el DO, esto quiere decir, que un incremento en la identidad social, tendrá efectos positivos en el desarrollo organizacional.

Los resultados coinciden con los publicados por Avila (2023), quien en su estudio encontró una significancia estadística menor a 0.05 y un coeficiente de correlación (Rho) de 0.259. Estos resultados establecen una correlación entre la identidad social y el desarrollo institucional. Esto implica que a medida que la identidad social aumenta, también lo hace el desarrollo institucional. La identidad social se destaca por definir cómo los trabajadores o el grupo de colaboradores se comportan en función de los valores, normas y roles que identifican a la institución. Esta relación sugiere que una identidad social sólida y compartida puede influir positivamente en el crecimiento y éxito de la institución.

Por lo que incumbe al objetivo específico 3, los resultados encontrados en su prueba de hipótesis han arrojado una significancia por debajo del 0.05 y Rho

igual a 0.787, lo que ha sido útil para comprobar que la identidad organizacional se correlaciona directa y significativamente con el DO, esto quiere decir, que un incremento en la identidad institucional, tendrá efectos positivos en el desarrollo organizacional.

El resultado es congruente con Avila (2023) dado que en su estudio ha comprobado también que la identidad organizacional se correlaciona positivamente con el DO, tal como sus resultados lo han evidenciado, es decir, a partir de la significancia menor a 0.05 y de Rho igual a 0.685.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

Se concluye que existe una fuerte correlación positiva entre la identidad institucional y el desarrollo organizacional. La significancia obtenida ($p < 0.05$), demuestra que las variables están relacionadas de manera significativa.

Segunda.

Se llegó a comprobar que existe una correlación significativa entre la identidad personal y el desarrollo organizacional. La significancia obtenida ($p < 0.05$) permitió verificar dicha relación.

Tercera.

Se comprobó que existe una correlación significativa entre la identidad social y el desarrollo organizacional. El valor de significancia ($p < 0.05$) permitió establecer dicha relación.

Cuarta.

Se verificó que existe una correlación significativa entre la identidad organizacional y el desarrollo organizacional. La significancia obtenida ($p < 0.05$) fue sustento de esta comprobación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

Se aconseja a la autoridad de la UGEL de Lima Norte, fortalecer la identidad institucional mediante la implementación políticas organizacionales y aplicación de estrategias de comunicación efectiva sobre los valores organizacionales incrementando el nivel de desarrollo organizacional.

Segunda.

Se sugiere a las autoridades responsables de la UGEL de Lima Norte, a fortalecer la identidad personal mediante la inclusión de programas de capacitación y reconocimiento individual, para lograr que los trabajadores se sientan valorados y motivados, lo que va a contribuir o beneficiar el mejoramiento del desarrollo organizacional.

Tercera.

Se propone a las autoridades de la UGEL, fortalecer la identidad social a partir de la implementación de programas de esparcimiento o eventos sociales cada dos meses, a fin de que los trabajadores puedan establecer vínculos sociales y adoptar un sentido de pertenencia con su institución, y así lograr mejorar el desarrollo de la organización.

Cuarta.

Se recomienda a las autoridades, implementar estrategias para lograr una mayor participación y reconocimiento de los valores, creencias, misión, visión de la institución en los trabajadores.

REFERENCIAS

- Acevedo, C. C., & Hidalgo Vergara, M. A. (2021). La Identidad institucional como transformadora de escenarios para los licenciados en Educación. *Praxis Pedagógica*, 21(31), 138-160. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.21.31.2021.138-160>
- Acevedo Restrepo, J. F., Arango Benjumea, J. J., Arcila Sánchez, W. A., Basso Montoro, S., & Bonilla, D. B. (2022). *Elementos del desarrollo organizacional como fundamento para la competitividad del siglo XXI*. Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Arab, M., Shahriari, M., Keshavarzian, A., Abbaszadeh, A., & Keshvari, M. (2022). Nurses' experiences of the ethical values of home care nursing: A qualitative study. *International Journal of Nursing Sciences*, 9(3), 364-372. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2022.06.008>
- Avila Ortiz, L. A. (2023). *La identidad y el desarrollo institucional en una comisaría de Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110567>
- Cañadas Osinski, I., & San Luis Costas, C. (2018). *Análisis de datos en investigación. Primeros pasos*. Universidad Miguel Hernández.
- Castaño Gonzalez, E. J., Quiroz González, E., Pulgarín Valencia, L. M., & Britto Cañas, V. (2020). Cambio organizacional: Análisis de factores sociodemográficos. *Luciérnaga Comunicación*, 12(24), 71-89. <https://doi.org/10.33571/revistaluciernaga.v12n24a5>
- Condori Mamani, L. (2023). *Identidad institucional y gestión pedagógica en docentes de tres colegios públicos de San Jerónimo Cusco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109364>
- Duque Oliva, E. J., & Carvajal Prieto, L. A. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: Una reflexión teórica. *Suma de Negocios*, 6(13), 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.011>
- Flores Ascencio, C. (2022). *Identidad institucional y desempeño laboral en los docentes de la Red 06 Ugel 06 Ate-Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99987>
- Flores Urbáez, M., Chiriboga Moreira, M. K., & Intriago Bravo, M. E. (2021). Desarrollo organizacional y supervivencia empresarial en tiempos de pandemia por Covid-19: La experiencia de Avipechichal, Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(Extra 6), 187-204. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890581>
- Galeano, M. E. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit.
- García Pérez, J. I. (2022). *Metodología y diseño de estudios para la evaluación de políticas públicas*. Antoni Bosch editor.

- González Orozco, P. E., Marín Uribe, R., & Soto Valenzuela, C. (2019). La identidad profesional en estudiantes y docentes desde el contexto universitario: *Ciencias de la Actividad Física UCM*, 20(1), Article 1. <https://doi.org/10.29035/rcaf.20.1.4>
- Guayasamín Cantos, K. X., Guayasamín Cantos, Y. T., & Valdés Pérez, D. (2020). La gestión administrativa y el desarrollo institucional en la unidad educativa fiscal de artes "Tohalli. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-18. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/04/gestion-administrativa-desarrollo.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Jiménez Peñarreta, K. M., Sánchez Montalván, S. E., & Rodríguez Recalde, J. S. (2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 63, 94-125. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194266612005/>
- Lerma González, H. D. (2016). *Metodología de la investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto* (5.ª ed.). Ecoe Ediciones.
- Linares, D., & Melella, C. (2018). LA DIRECCIÓN NACIONAL DE MIGRACIONES ENTRE 2008 y 2015: IDENTIDAD INSTITUCIONAL EN DISPUTA. *Postdata*, 23(1), 213-238. <https://www.redalyc.org/journal/522/52269559007/>
- López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D. E., Sánchez Gálvez, S., & Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2(Sup)), Article 2(Sup). <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>
- Lyu, H., Yao, M., Zhang, D., & Liu, X. (2020). The Relationship Among Organizational Identity, Psychological Resilience and Work Engagement of the First-Line Nurses in the Prevention and Control of COVID-19 Based on Structural Equation Model. *Risk Management and Healthcare Policy*, 13, 2379-2386. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S254928>
- Macías Cevallos, D., & Vélez Mendoza, L. (2022). Incidencia del control interno en el desarrollo organizacional de una Cooperativa de Transporte de Pasajeros. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(Extra 3), 191-206. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8507241>
- Mendoza Fernández, V. M., Moreira Choez, J. S., & Mera Plaza, C. L. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior | Revista Publicando. *Revista Publicando*, 9(34). <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2301>

- Meza Lueza, J. (2018). *Comunicación estratégica: Diseño de la identidad corporativa. Volumen 1: Identidad vs. Imagen*. Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.
- Mias, C. D. (2018). *Metodología de investigación estadística aplicada e instrumentos en neuropsicología: Guía práctica para investigación*. Grupo Encuentro Editor.
- Münch Galindo, L. (2018). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. Pearson Educación.
- Ochoa Tataje, F. A., Mendoza Retamozo, N., Tejada Arana, A. A., & Panduro Ramirez, J. G. (2022). Identificación institucional y calidad docente en una universidad privada del Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/38149>
- Ortiz-Gutiérrez, M. F., Galindo-Henao, A. M., Valbuena-Rodríguez, P. D., Clavijo-Peña, A. V., & Duarte-Leguizamo, J. D. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25-42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Pimentel, M. (2021). *Manual del editor*. Editorial Berenice.
- Rebollo, P. A., & Ábalos, E. M. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Editorial Autores de Argentina.
- Rivera Espinoza, M. C. (2020). *Identidad institucional y desempeño laboral de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45475>
- Ronco Cardoso, P. (2019). *Diagnóstico Organizacional: Cuadernillos de Psicología Empresarial*. Independently Published.
- Salinas-Gamboa, J. G., Paz-Muñoz, R., Macedo-Mendoza, M. T., & Chávez-Barbaran, M. (2021). Gestión estratégica de los recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión en Trujillo, Perú. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 8(2). <https://doi.org/10.22579/23463910.296>
- Sánchez Almeida, T., Naranjo, D., & Reina, J. (2021). Análisis del desempeño académico de estudiantes de una institución de educación superior en Ecuador, antes y durante la pandemia. *Innovaciones docentes en tiempos de pandemia. Actas del VI congreso internacional sobre aprendizaje, innovación y cooperación, CINAIC 2021, 2021, ISBN 978-84-18321-17-7, págs. 694-699, 694-699*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145168>
- Sánchez Calleja, L., & García Jiménez, E. (2020). Estudio de caso sobre el desarrollo de competencias emocionales y la construcción de la identidad personal en un centro de Educación Secundaria. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), Article 4. <https://doi.org/10.5209/rced.65396>

- Taborda Morales, Y. L., Vásquez Mira, M. Á. V., Arango Benjumea, J. J., Ramírez Amaya, N., Palacio, M. M., Salcedo Zambrano, N. A., Acevedo Restrepo, J., Bedoya Gómez, D. C., Boyero Saavedra, M. R., Méndez Cruz, J. R., & Ortega Barro, A. C. (2022). *Lo humano: Factor esencial para el desarrollo organizacional*. Fondo Editorial – Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Tua Garcia, A. A. (2020). Proyectos de investigación científica en educación media. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(2), 47-67. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i2.1320>
- Valenzuela Retamozo, E. Y. (2018). *Identidad institucional y cultura corporativa en los trabajadores del CAP III Metropolitano. Ayacucho 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20564>
- Vough, H., Caza, B., & Puranik, H. (2020). *Identity Work in Organizations*. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0196>
- Yacelga Anaguano, P. (2022). Factores de la imagen institucional, una perspectiva desde el Instituto Superior Tecnológico Cotacachi. *AXIOMA*, 27, 58-64. <https://doi.org/10.26621/ra.v1i27.843>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Identidad institucional	Se mide a través de un cuestionario conformado por 13 preguntas en escala politómica ordinal.	Personal	Valores personales Rol en la organización Compromiso Nivel de satisfacción	Ordinal
		Social	Relación organización-sociedad Imagen institucional Nivel de reputación Nivel de confianza Percepción sobre la organización	
		Organizacional	Misión, visión y valores Políticas organizacionales Cultura organizacional Capacidad de organización	
Desarrollo organizacional	Se evalúa mediante cuestionario compuesto por 17 preguntas en escala politómica ordinal.	Diagnóstico	Estructura organizacional Procesos organizacionales	Ordinal
		Planeación de la estrategia.	Definición de objetivos Identificación de estrategias Asignación de recursos Plan de acción	
		Educación	Formación y capacitación Transferencia de conocimientos Cambio de cultura organizacional	
		Asesoría, entrenamiento y consultoría.	Asesoramiento Entrenamiento Retro alimentación Aseguramiento	
		Evaluación	Retro informar proceso Ajuste de estrategia Efectividad de estrategia Áreas de mejora	

Anexo 2. Matriz de consistencia

ROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS Y VARIABLES	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona la identidad institucional y el desarrollo organizacional en trabajadores de una UGEL de San Martín de Porres - 2023?;</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona la identidad personal y el desarrollo organizacional?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la identidad social y el desarrollo organizacional?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona la identidad organizacional y el desarrollo organizacional?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la identidad institucional y el desarrollo organizacional en trabajadores de una UGEL de San Martín de Porres - 2023</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) determinar la relación entre la identidad personal y el desarrollo organizacional</p> <p>b) determinar la relación entre la identidad social y el desarrollo organizacional;</p> <p>c) determinar la relación entre la identidad organizacional y el desarrollo organizacional.</p>	<p>Hipótesis Principal: La identidad institucional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional en trabajadores de una UGEL de San Martín de Porres – 2023;</p> <p>Hipótesis Secundarias:</p> <p>a) la identidad personal se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional</p> <p>b) la identidad social se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional;</p> <p>c) la identidad organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional</p> <p>1.-Variable 1 IDENTIDAD INSTITUCIONAL</p> <p>2.-Variable 2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p>	VARIABLE 1: Identidad institucional			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
I. Personal	Valores personales Rol en la organización Compromiso Nivel de satisfacción	1 2 3 4				
II. Social	Relación organización-sociedad Imagen institucional Nivel de reputación Nivel de confianza Percepción sobre la organización	5 6 7 8 9	INDICES			
III. Organizacional	Misión, visión y valores Políticas organizacionales Cultura organizacional Capacidad de organización	10 11 12 13		5.Siempre 4.Casi siempre 3.Avees 2.Casi nunca 1.Nunca		
VARIABLE 2 Desarrollo organizacional						
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA			
I. Diagnóstico	Estructura organizacional Procesos organizacionales	1 2				
II. Planeación de la estrategia.	Definición de objetivos Identificación de estrategias Asignación de recursos Plan de acción	3 4 5 6	INDICES			
III. Educación	Formación y capacitación Transferencia de conocimientos Cambio de cultura organizacional	7 8 9		5.Siempre 4.Casi siempre 3.Avees 2.Casi nunca 1.Nunca		
IV. Asesoría, entrenamiento y consultoría.	Asesoramiento Entrenamiento Retro alimentación	10 11 12 13				

			V. Evaluación	Aseguramiento		
				Retro informar proceso	14	
				Ajuste de estrategia	15	
				Efectividad de estrategia	16	
				Áreas de mejora	17	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL		
<p>TIPO: BÁSICA</p> <p>DISEÑO:NO EXPERIMENTAL - TRASVERSAL</p> <p>ENFOQUE: CUANTATITATIVO</p>	<p>POBLACION: 63 trabajadores de la UGEL 02 de Lima Norte de Porras</p> <p>63 trabajadores de la UGEL 02 de Lima Norte de Porras</p> <p>TIPO DE MUESTRA No probabilístico por conveniencia</p> <p>TAMAÑO MUESTRA 63 trabajadores de la UGEL 02 de Lima Norte de Porras</p>	<p>Variable 1: IDENTIDAD INSTITUCIONAL</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: el investigador Año:2023 Monitoreo: Ámbito de aplicación Forma de Administración: Individual y colectiva</p> <p>Variable 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: el investigador Año: 2023 Monitoreo: Ámbito de aplicación: Forma de Administración: Individual y colectiva</p>	<p>DESCRIPTIVA: Distribución de frecuencias Tablas cruzadas Tablas y gráficos.</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de normalidad Prueba de hipótesis</p>			

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Autora: Arme y Casas, Diana Isabel

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables Identidad institucional y desarrollo organizacional Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su consentimiento informado para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS

INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

	1	2	3	4	5
ESCALA DE VALORACIÓN	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Dimensión	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNC	A VECES	CASI SIEMPR	SIEMPRE
Personal	1	Los valores que promueve la UGEL son importantes y relevantes para ti.					
	2	Te sientes identificado con el rol que desempeñas dentro de la UGEL.					
	3	Te sientes comprometido con los objetivos y misión de la UGEL					
	4	Consideras que trabajar en la UGEL es gratamente satisfactoria					
Social	5	La UGEL se preocupa por las necesidades y demandas del ámbito social.					
	6	La imagen institucional de la UGEL está alineada con sus valores y principios.					
	7	La UGEL ha logrado establecer un nivel de reputación asociada a la calidad de sus servicios.					
	8	La UGEL fomenta la confianza entre el personal y en toda la institución.					
	9	Consideras que la UGEL se preocupa por sus empleados y colaboradores.					
Organizacional	10	La UGEL está alineada con su misión, visión y valores.					
	11	Las políticas organizacionales aportan a la diversidad e inclusión en la UGEL.					
	12	La cultura organizacional en la UGEL promueve el desarrollo profesional de sus colaboradores.					
	13	La UGEL está comprometida con la mejora continua en sus procesos y operaciones para fortalecer su capacidad de organización.					

CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Autora: Arme y Casas, Diana Isabel

Dimensión	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Diagnóstico	1	La estructura organizacional está diseñada para apoyar y facilitar el logro de los objetivos.					
	2	Los procesos organizacionales de la UGEL fomentan la integración.					
Planeación de la estrategia	3	Los objetivos de la organización están diseñados para apoyar el crecimiento y desarrollo de la UGEL					
	4	Las estrategias están diseñadas para aprovechar las fortalezas y oportunidades de la UGEL.					
	5	La UGEL asigna los recursos adecuados para implementar sus estrategias de manera efectiva.					
	6	La UGEL involucra a los empleados y colaboradores en la implementación del plan de acción.					
Educación	7	La UGEL proporciona suficientes oportunidades de formación y capacitación para los empleados y colaboradores					
	8	La UGEL utiliza la transferencia de conocimientos como una herramienta para promover la innovación y el desarrollo institucional.					
	9	La UGEL involucra a los empleados y colaboradores en la construcción y fortalecimiento de su cultura organizacional					
Asesoría, entrenamiento y	10	La UGEL utiliza el asesoramiento como una herramienta para mejorar el desempeño laboral de los empleados					
	11	La UGEL proporciona suficientes oportunidades de entrenamiento para los empleados					
	12	La retroalimentación es utilizada por la UGEL para mejorar el desempeño laboral de los empleados					
	13	La UGEL cuenta con suficientes mecanismos de medición de la satisfacción de los clientes y usuarios para el aseguramiento de la calidad de los servicios.					
Evaluación	14	La UGEL proporciona suficiente retroinformación sobre los procesos a los empleados.					
	15	LA UGEL utiliza los resultados de la retroinformación y evaluación para ajustar su estrategia					
	16	La estrategia de la organización es efectiva en el logro de sus objetivos.					
	17	La UGEL logra identificar las áreas de mejora en sus procesos					

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Identidad institucional y desarrollo organizacional en trabajadores de una UGEL de Lima Norte, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	OVIDIO JULIAN CASTILLÓN MATOS	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Armeý Casas, Diana Isabel
Procedencia:	Del autor
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de una UGEL de Lima norte
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 17 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico
Variable 1: Identidad institucional

Es un reflejo de lo que en esencia es la empresa a través de las distintas formas de comunicación organizacional, vale decir, los valores, el significado de la empresa, sus símbolos y demás elementos son de alguna forma compartidos a través de diversas formas de comunicación, y darlas a conocer (Jiménez et al., 2021)

Variable 2: Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional es un conjunto de estrategias planificadas desde las ciencias del comportamiento y empleadas con la intención de incrementar la efectividad y el bienestar de la organización (Münch, 2018).

Variable del instrumento: Identidad institucional

- Primera dimensión: personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores personales	1	4	4	4	
Rol en la organización	2	4	4	4	
Compromiso	3	4	4	4	
Nivel de satisfacción	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación organización-sociedad	5	4	4	4	
Imagen institucional	6	4	4	4	
Nivel de reputación	7	4	4	4	
Nivel de confianza	8	4	4	4	
Percepción sobre la organización	9	4	4	4	

- Segunda dimensión: organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Misión, visión y valores organizacionales	10	4	4	4	
Políticas organizacionales	11	4	4	4	
Cultura organizacional	12	4	4	4	
Capacidad de organización	13	4	4	4	

Variable del instrumento: Desarrollo organizacional

- Primera dimensión: Diagnóstico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	14	4	4	4	
Procesos organizacionales	15	4	4	4	

- Segunda dimensión: Planeación de la estrategia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Definición de objetivos	16	4	4	4	





Identificación de estrategias	17	4	4	4	
Asignación de recursos	18	4	4	4	
Plan de acción	19	4	4	4	

• Tercera dimensión: Educación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Formación y capacitación	20	4	4	4	
Transferencia de conocimientos	21	4	4	4	
Cambio de cultura organizacional	22	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Asesoría, entrenamiento y consultoría

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asesoramiento	23	4	4	4	
Entrenamiento	24	4	4	4	
Retroalimentación	25	4	4	4	
Aseguramiento	26	4	4	4	

• Quinta dimensión: Evaluación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retroinformar proceso	27	4	4	4	
Ajuste de estrategia	28	4	4	4	
Efectividad de estrategia	29	4	4	4	
Áreas de mejora	30	4	4	4	

ME. QUINDO J. CASTILLO MORA
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)
 DNI N° 55421279

Pd. el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistasapacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Identidad Institucional y desarrollo organizacional en trabajadores de una UGEL de Lima Norte, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y Apellidos del juez:	Gino Eduardo Molina Muñoz	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	
	Más de 5 años ()	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Armev Casas, Diana Isabel
Procedencia:	Del autor
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de una UGEL de Lima norte
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 13 indicadores y 13 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 5 dimensiones, de 17 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico
Variable 1: Identidad Institucional

Es un reflejo de lo que en esencia es la empresa a través de las distintas formas de comunicación organizacional, vale decir, los valores, el significado de la empresa, sus símbolos y demás elementos son de alguna forma compartidos a través de diversas formas de comunicación, y darlas a conocer (Jiménez et al., 2021).

Variable 2: Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional es un conjunto de estrategias planificadas desde las ciencias del comportamiento y empleadas con la intención de incrementar la efectividad y el bienestar de la organización (Münch, 2018).



Variable	Dimensiones	Definición
Identidad institucional	Personal	La dimensión personal o individual, refiere de la percepción que tienen los trabajadores de sí mismo y de su percepción sobre su relación con la organización (Duque y Carvajal, 2015).
	Social	La dimensión social o colectiva, hace referencia al conjunto de creencias que los trabajadores comparten (Duque y Carvajal, 2015).
	Organizacional	La dimensión organizacional, hace referencia a la percepción de los trabajadores sobre su organización (Duque y Carvajal, 2015).
Desarrollo organizacional	Diagnóstico	Es el primer paso del desarrollo organizacional y corresponde a una serie de actividades realizadas por el agente de cambio con la intención de identificar la situación actual de la organizacional a partir del cual, se plantearán las estrategias para producir un cambio a nivel estructural y organizacional (Münch, 2018).
	Planeación de la estrategia.	Es la etapa donde el agente de cambio previo diagnóstico planifica la estrategia de cambio mediante la implementación de acciones concretas para lograr el cambio planeado o esperado (Münch, 2018).
	Educación	Hace referencia a un proceso que tiene la intención de cambiar la mentalidad y comportamiento del trabajador mediante un conjunto de estrategias (Münch, 2018).
	Asesoría, entrenamiento y consultoría.	Es la etapa donde el agente de cambio previo diagnóstico planifica la estrategia de cambio mediante la implementación de acciones concretas para lograr el cambio planeado o esperado (Münch, 2018).
	Evaluación	Hace referencia a la evaluación de los resultados sobre las estrategias empleadas con la intención de comprobar si estas lograron el objetivo o requieren de hacer reajustes (Münch, 2018).

5. Presentación de Instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Identidad institucional y desarrollo organizacional en trabajadores de una UGEL de Lima Norte, 2023" elaborado por Armev Casas, Diana Isabel en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Identidad institucional

- Primera dimensión: personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores personales	1	4	4	4	
Rol en la organización	2	4	4	4	
Compromiso	3	4	4	4	
Nivel de satisfacción	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: social

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Relación organización-sociedad	1	4	4	4	
Imagen institucional	2	4	4	4	
Nivel de reputación	3	4	4	4	
Nivel de confianza	4	4	4	4	
Percepción sobre la organización	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Misión, visión y valores organizacionales	1	4	4	4	
Políticas organizacionales	2	4	4	4	
Cultura organizacional	3	4	4	4	
Capacidad de organización	4	4	4	4	


Variable del Instrumento: Desarrollo organizacional

- Primera dimensión: Diagnóstico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	1	4	4	4	
Procesos organizacionales	2	4	4	4	

- Segunda dimensión: Planación de la estrategia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Definición de objetivos	1	4	4	4	

Identificación de estrategias	2	4	4	4	
Asignación de recursos	3	4	4	4	
Plan de acción	4	4	4	4	

- Tercera dimensión: Educación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Formación y capacitación	1	4	4	4	
Transferencia de conocimientos	2	4	4	4	
Cambio de cultura organizacional	3	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Asesoría, entrenamiento y consultoría

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asesoramiento	1	4	4	4	
Entrenamiento	2	4	4	4	
Retro alimentación	3	4	4	4	
Aseguramiento	4	4	4	4	

- Quinta dimensión: Evaluación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Retro informar proceso	1	4	4	4	
Ajuste de estrategia	2	4	4	4	
Efectividad de estrategia	3	4	4	4	
Áreas de mejora	4	4	4	4	



(Grado, Nombres y Apellidos del juez)
DNI N°

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2005), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a elegir. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gabb y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGinnis, et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Gabb et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vandenberg & Lubinski, 1995, citados en Webb et al. (2003).

Ver : <https://www.investigaciones.com/tesis/2017/tesis/2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRANZA ESTELA TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Identidad institucional y desarrollo organizacional en trabajadores de una UGEL de Lima Norte, 2023", cuyo autor es ARMEY CASAS DIANA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRANZA ESTELA TEODORO DNI: 08074405 ORCID: 0000-0002-4752-6072	Firmado electrónicamente por: TCARRANZAE el 25- 11-2023 23:02:17

Código documento Trilce: TRI - 0662279