



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Identidad y desarrollo institucional en institutos de
educación superior públicos, región Lima Provincias,
2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestro en Educación con Mención en
Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Br. Juan García Cancharí

ASESOR:

Dr. Ulises Córdova García

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Página del jurado

Dra. Lidia Neyra Huamani

Presidente

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

Secretario

Dr. Ulises Córdova García

Vocal

Dedicatoria

En memoria a Feliciano Quispe un gran amigo, donde quieras que estés siempre te recordaremos con cariño, amabilidad y alegría; ya que este trabajo ha sido posible gracias a tu apoyo, partiste inesperadamente dejándonos un inmenso vacío en nuestros corazones; siempre te recordaremos con cariño y afecto y rogamos a Dios estés en su gloria.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por haberme dado la oportunidad de formarme en sus aulas universitarias y haber podido optar el grado académico de maestro en educación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Juan García Cancharí, egresado del Programa de Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 15373017, con el artículo titulado: "identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región lima provincia, 2017"

Declaro bajo juramento que:

El artículo pertenece a mi autoría.

El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.

El artículo no ha sido auto plagiado: es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 21 de octubre del 2017

Br. Juan García Cancharí

DNI. 15373017

Presentación

Señores miembros del jurado.

El presente trabajo de investigación titulado: Identidad y Desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región lima provincias, 2017, ha sido elaborada con mucha dedicación y profesionalidad para contribuir en la mejora de la gestión de las instituciones educativas del país.

Se ha procurado redactar los contenidos de la investigación respetando los lineamientos de la investigación para que sea un aporte importante para solucionar dicho problema de investigación.

En el presente trabajo de investigación se han seguido las orientaciones técnicas y científicas, desarrollando el diseño como se describe seguidamente:

En el primer capítulo se mencionan los antecedentes, la fundamentación, justificación y se describe el planteamiento del problema, donde se describe y se formula el problema, para proceder al planteamiento de hipótesis. Seguidamente se tiene el planteamiento de los objetivos.

El segundo capítulo está referido a la presentación del marco metodológico, en donde se determina las variables de estudio, así como su operacionalización. Se presenta la metodología de la investigación, mostrando el diseño estadístico que permitirá la prueba de las hipótesis.

El tercer capítulo presenta los resultados de la aplicación de los instrumentos, donde se muestra la prueba de la prueba de las hipótesis.

En el cuarto capítulo se muestra la discusión de los resultados; en el quinto capítulo presentamos las conclusiones y el sexto capítulo recomendaciones de la presente investigación.

En la última parte presentamos las referencias bibliográficas, donde presentamos los textos, investigaciones, artículos y tesis utilizados en la investigación.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3. Justificación	40
1.4. Problema	42
1.5. Hipótesis	49
1.6. Objetivos	50
II. Marco metodológico	52
2.1. Variables	53
2.2. Operacionalización de variables	54
2.3. Metodología	56
2.4. Tipo de estudio	56
2.5. Diseño	57
2.6. Población, muestra y muestreo	57
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.8. Métodos de análisis de datos	62
2.9. Aspectos éticos	63
III. Resultados	64

IV. Discusión	75
V. Conclusiones	80
VI. Recomendaciones	83
VII. Referencias bibliográficas	85
Anexos	102
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumento para medir la variable identidad	
Anexo 3. Instrumento para medir la variable desarrollo institucional	
Anexo 4. Base de datos de la variable identidad	
Anexo 5. Base de datos de la variable desarrollo institucional	
Anexo 6. Certificado de validez	
Anexo 7. Carta de presentación.	
Anexo 8. Carta de aceptación de las instituciones educativas	
Anexo 9. Artículo científico	

Índice de tablas

		Pág
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable 1: identidad.	52
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable 2: Desarrollo	53
Tabla 3	Tabla de la población docente de los institutos de la región lima provincias sometidas a investigación	56
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento 1	57
Tabla 5	Ficha técnica del instrumento 2	58
Tabla 6	Resultados de la validez de contenido de los Instrumentos	59
Tabla 7	Resultados de la confiabilidad de los instrumentos	60
Tabla 8	Niveles de confiabilidad	60
Tabla 9	Grado de relación según Coeficiente de Correlación	61
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de identidad según percepción de los docentes.	63
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre el nivel identidad por dimensión	64
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre el desarrollo institucional.	65
Tabla 13	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su desarrollo institucional por dimensión.	66
Tabla 14	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Identidad y Desarrollo institucional	67
Tabla 15	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión cognitiva y la variable desarrollo institucional	68
Tabla 16	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión evaluativa y la variable desarrollo institucional	69
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión conductual y la variable desarrollo institucional	70
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión	71

	afectiva y la variable desarrollo institucional	
Tabla 19	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre la identidad y el desarrollo institucional	72
Tabla 20	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre la dimensión cognitiva y el desarrollo institucional.	73
Tabla 21	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre la dimensión evaluativa y desarrollo institucional	74
Tabla 22	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre la dimensión conductual y el desarrollo institucional	75
Tabla 23	Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre la dimensión afectiva y el desarrollo institucional	76

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Dimensiones que permiten delinear la identidad profesional del docente universitario.	28
Figura 2	Esquema del diseño de investigación correlacional	55
Figura 3	Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre la Identidad Institucional	63
Figura 4	Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre identidad institucional por dimensión.	64
Figura 5	Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre desarrollo institucional.	65
Figura 6	Distribución porcentual de docentes según su apreciación del desarrollo institucional por dimensión	66
Figura 7	Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre la identidad y el desarrollo institucional.	72
Figura 8	Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre la dimensión cognitiva y el desarrollo institucional	73
Figura 9	Distribución porcentual de estudiantes según su percepción sobre la autorrealización y la interacción social escolar	74
Figura 10	Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre la dimensión conductual y el desarrollo institucional	75
Figura 11	Distribución porcentual de docentes según su percepción sobre la dimensión afectiva y el desarrollo institucional.	76

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la identidad y el desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región lima provincias, 2017.

Este trabajo de investigación presenta un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 97 docentes y no se utilizó muestra, por lo que fue necesario trabajar con toda la población. Se utilizó el cuestionario como técnica de recopilación de datos de las variables identidad y desarrollo institucional; los cuales fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,871 para el cuestionario de identidad y 0,887 para el cuestionario de desarrollo institucional, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación entre la identidad y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior región lima provincias 2017($r= 0.491$ y $\text{Sig.}= 0.000$).

Palabras claves: Identidad y desarrollo institucional de institutos de educación superior.

Abstract

The present study took as a general target to determine the relation between the identity and the institute construction in public higher education institutes, bright green region provinces, 2017.

This research work presents a quantitative approach, of type basic, with a design not experimental – transverse – correlacional with two variables. The population was shaped for 97 docentes y sample was not used, for what was necessary to work with the whole population. Identity and institute construction used the questionnaire as a skill of data collection of the variables; which were submitted to the content validity across the judgment of three experts with a result of applicable and the value of the reliability was with the test an Alpha of Cronbach with coefficients of 0,871 for the questionnaire of identity and 0,887 for the institute construction questionnaire, indicating us a very high reliability.

The results of the investigation indicated that: Relation existed between the identity and the institute construction in the higher education institutes bright green region provinces 2017 ($r = 0.491$ and $\text{Sig.} = 0.000$).

Words fix: Identity and Institute construction of institutes of higher education.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Ramos (2016), en su título *“incidencia de la identidad institucional para el desempeño de la gestión administrativa de la escuela Bartolomé de las casas”*; la siguiente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del desconocimiento de la identidad institucional en el desempeño de la gestión administrativa de la Escuela Bartolomé de las Casas, utilizando un enfoque cualitativo cuantitativo, la investigación fue de tipo descriptiva y de un nivel correlacional; con el fin de alcanzar el objetivo propuesto en la investigación se empleó cuestionarios y se aplicó a la muestra determinada de la población, la hipótesis al cruzar las variables sometidas a investigación determino una correlación de 6 grados de libertad y 95% de confiabilidad la X^2c , es de 16,83 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a $X^2 t$ que es de 12,59; por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa (H_a) que dice: La identidad institucional incide en el desempeño de la gestión administrativa de la Escuela Bartolomé de las Casas.

Vélez (2013), en la tesis *“Análisis de la identidad corporativa de las Instituciones de Educación Superior (IES) en la percepción de las empresas del sector productivo de Quito. Caso: Universidad Tecnológica Israel, UISRAEL.”*; Después de realizar un análisis a varias universidades de la ciudad de Quito y de buscar distintos aspectos sobre la percepción de algunas empresas también de la ciudad de Quito, esta investigación permitió encontrar información valiosa sobre varios aspectos concernientes a la identidad corporativa y al manejo administrativo y empresarial referente a la universidad tecnológica Israel. para esto, un aspecto importante ha sido la utilización y aplicación de encuestas y entrevistas que han permitido aplicar distintas estrategias para la potenciación de los elementos de una identidad corporativa. En la metodología se trabajó con hipótesis y variables y el enfoque cuantitativo, exploratoria, descriptivo; en los resultados descriptivos indica que el 56% debe mejorar o renovar la

identidad institucional, el 38.9% considera entre regular y malo el desempeño de los docentes de la universidad; en cuanto a la hipótesis a través de la encuesta obtenida se puede demostrar ha sido variable y que genera esta confusión con algunos elementos comunicacionales con la universidad lo que implica realizar un cambio o modificación en la identidad corporativa.

Arreola (2012), en su tesis titulada *“La identidad institucional como factor para disminuir el nivel de deserción estudiantil en la facultad de contaduría y administración de la universidad autónoma de Querétaro* En esta investigación se encontró, mediante herramientas metodológicas a través de estadística descriptiva, que existe una relación directa entre la identidad institucional adquirida y el nivel de deserción académica que se presentan los alumnos de licenciatura de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro. Su objetivo general fue determinar la relación directa entre la Identidad Institucional y el nivel de deserción académica y como objetivo específico determinar la correlación entre el grado de Identidad Institucional y el Nivel de Aprovechamiento Académico en los alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro. El diseño metodológico utilizado fue una investigación mixta en el aspecto cuantitativo y cualitativo y fueron analizados mediante procesos estadísticos descriptivos y su tipo de investigación definida como exploratoria y descriptiva. La parte estadística refleja que la identificación de los alumnos con la institución está en un nivel de regular 45% y 15% bajo.

Patiño (2015), tesis: *“El proyecto educativo institucional y el desarrollo administrativo del instituto superior pedagógico Ricardo Márquez tapia en el período 2009 -2010*; esta investigación tiene por objetivo analizar la importancia del proyecto educativo institucional en el desarrollo administrativo del instituto superior pedagógico Ricardo Marques Tapia en el periodo 2009 – 2010; tuvo dos variables variable 1: proyecto educativo institucional y variable 2: desarrollo administrativo; tuvo un enfoque investigativo cualitativo – cuantitativo, modalidad básica de la investigación bibliográfica y de campo, tipo de investigación descriptiva – exploratoria; su descripción estadística fue el

siguiente; para el análisis del aspecto cuantitativo se tomó la encuesta tanto al personal docente como al personal administrativo en total 36 docentes y 12 administrativos que representan el 100% de la población; en cuanto a la toma de decisiones en la institución arrojó que el 66.7% de los administrativos dicen que no se toman en forma democrática ni participativa; 69.5% de los docentes también respondieron que no se toman en forma democrática ni participativa; para contrastar la hipótesis se aplicó la fórmula del chi cuadrado o llamado también pearsón del cual resultó Para un contraste bilateral, el valor del Chi-cuadrado tabular con 1 grado de libertad (gl) y un nivel de significación $\alpha = 0.05$, corresponde $X^2_t = 3.84146$ y el valor calculado es $X^2_c = 4.2549$; siendo ($X^2_c > X^2_t$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Muñoz (2015); tesis *“Incidencia del proceso administrativo en el desarrollo institucional para la comuna Febres cordero, parroquia colonche, cantón santa Elena, provincia de santa elena, periodo 2015”*; esta investigación tiene por objetivo Determinar la incidencia de la planificación en el desarrollo institucional, a través de entrevista a los dirigentes de la comuna Febres Cordero y como hipótesis alternativa El proceso administrativo mejorará el desarrollo institucional de la comuna Febres Cordero de la parroquia Colonche, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, tuvo un enfoque descriptivo, método inductivo – deductivo – analítico, en la parte del análisis descriptiva de los datos el 59% considera como insuficiente su estructura organizacional, el 58% considera como regular la división del trabajo, el 47% califica como regular el cumplimiento de los objetivos establecidos por la comuna; para contrastar la hipótesis En relación a la hipótesis, se validaron las dos variables: la primera variable independiente denominada “Proceso Administrativo”, y la dependiente identificada como “Desarrollo Institucional”, después de analizar el resultado obtenido por medio del Software estadístico IBM SPSS Statistics, se concluye que fue aceptable la variable alternativa donde se pudo confirmar con certeza se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Por

consiguiente, los resultados obtenidos es 0,000 de un grado de significancia de 0,05.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Sevillanos y Moura (2014); en la tesis "*Actitudes de los docentes y el desarrollo institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado – 2014*", cuyo problema general fue el nivel de relación que existe entre las actitudes de los docentes y el desarrollo institucional", bajo un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica y su diseño de investigación descriptiva correlacional, aplicada a una población de 21 docentes donde no se aplicaran muestras y se aplicaron cuestionarios, de lo cual se llegó a la conclusión que el nivel de relación que existe entre las actitudes de los docentes y el Desarrollo Institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado es favorable; donde se evidencia que el 52% de los docentes de la Institución Educativa, expresan un fuerte vínculo emocional con su institución educativa teniendo en cuenta los valores y metas de dicha institución y 38% de Docentes manifiestan que el desarrollo institucional es muy adecuado en la Institución.

Quispe (2014), en la tesis "*Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Juan Velasco Alvarado" año 2013*"; Estudio el clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Juan Velasco Alvarado" año 2013. En el desarrollo del trabajo, haciendo uso de la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido el valor de 0.809 con lo que se evidencia que el clima laboral impacta significativamente en la percepción de la imagen institucional. Asimismo, los valores de correlación entre la variable "Clima laboral" y las dimensiones de la variable "Percepción de la imagen institucional" ("Gestión", "Nivel académico" y "Servicios") han sido 0.801, 0.790 y 0.821 respectivamente; es de notar que, para todos los casos las correlaciones son significativas; con lo que se logró comprobar afirmativamente la hipótesis general y cada una de las hipótesis

específicas. Ello, además, implica que hemos logrado alcanzar el objetivo general y los específicos propuesto en nuestro proyecto de investigación en el que señalábamos la posibilidad de determinar; de qué manera el clima laboral impacta en la percepción de la imagen institucional de la institución educativa en el que hemos desarrollado esta investigación. Como resultado, ha de verse que los estudiantes, profesores y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Juan Velasco Alvarado” encuestados por aleatorio simple, están disconformes con el clima laboral de la Institución con el porcentaje alto de desaprobación. Del mismo modo, la percepción de los estudiantes, profesores y personal administrativo sobre la imagen institucional de la institución es de alta desaprobación.

Lobo (2016), en la tesis *“Relación de la identidad visual de la Universidad Peruana Unión con la identificación institucional de sus estudiantes de pregrado sede Ñaña, Lima 2015”*; El propósito de este estudio fue determinar la relación de la identidad visual de la Universidad Peruana Unión sobre la identificación institucional de sus estudiantes de pregrado de la sede Ñaña-Lima, 2015. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, cuantitativo, transversal y de tipo descriptivo-correlacional. El estudio estuvo conformado por una muestra de 354 estudiantes de todas las carreras de pregrado existentes en sus facultades. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento elaborado por la investigadora y validado por expertos. El análisis de los datos se hizo a través de la prueba estadística de Rho de Spearman establecido en un 95% de confianza, resultando en el valor de $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Se encontró que la identidad visual se relaciona con la identificación institucional, y que existe relación entre las dimensiones de la Identidad Visual (elementos gráficos, aplicación y control) y la identificación institucional con sus dimensiones (cognitiva, evaluativa, conductual y afectiva). La presente investigación también contribuye en la delimitación conceptual de los términos “identidad visual”, “identificación institucional” e “identidad institucional” mejorando su diferenciación.

Cussi (2016), en su tesis “ *Nivel de relación entre la imagen y la identidad de marca en los estudiantes del año académico 2014 de la universidad alas peruanas en la ciudad de Tacna*”, la siguiente investigación tiene un tipo de investigación de diseño no experimental transeccional y de tipo correlacional, en donde se determina el nivel de relación entre dichas variables, su análisis de estudio son los alumnos y profesores; su objetivo general es determinar el nivel de relación que existe entre la percepción de las asociaciones de la identidad de marca que tienen los trabajadores de la universidad alas peruanas filial Tacna 2014; contiene hipótesis, población y muestras; Gracias a la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Spearman, se ha podido determinar que existe una correlación moderada significativa (Rho: 0.593 y P-Valor: 0.020) entre la identidad y la imagen de la Universidad Alas Peruanas en la dimensión de atributos de marca.

Rodríguez (2013), en su tesis “ *Identidad personal y formación en tutoría y orientación educativa de estudiantes del IESPP José Jiménez Borja de Tacna año 2011*”, la siguiente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el nivel de competencia en tutoría y orientación educativa y la dimensión de la identidad personal, según el perfil profesional del egresado de formación docente en los estudiantes egresados del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “José Jiménez Borja” de Tacna, el tipo de investigación es básica de naturaleza descriptiva y el diseño de investigación es descriptivo correlacional transversal, no experimental; la prueba estadística de la hipótesis general a través de la prueba de students fue de (-7.27) el cual es menor que el Tt obtenido en la tabla (1.796), entonces el estadístico calculado cae en la región de aceptación, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Chira (2015), en su tesis “ *Uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle, 2015*”. La siguiente investigación tiene como objetivo Determinar la relación entre el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), y el Desarrollo

Institucional, de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, según la percepción de los estudiantes, en el periodo académico 2015-I; cuyo enfoque de investigación es cuantitativo y el tipo de investigación básica y de nivel de investigación correlacional, que en sus resultados descriptivos de la variable Uso de las tecnologías de la información y la comunicación arrojó un valor medio de 82.4%, el cual de acuerdo con la tabla de niveles y rango, corresponde al nivel poco adecuado; en cuanto a la variable desarrollo institucional arrojó un valor medio de 92.5%, el cual con los niveles y rango corresponde al nivel de regular; Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0.000 y 0.000; entonces para valores Sig. < 0.05; se cumple que; se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna. Esto quiere decir que; según los resultados obtenidos podemos afirmar que los datos de la muestra de estudio no provienen de una distribución normal.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Identidad

Chaves (1990), Sostuvo que: “la identidad institucional es exclusivamente un fenómeno de la conciencia, es el conjunto de atributos asumidos por la institución, constituyendo un discurso”. (pp. 16-32)

Rivera (1997) considero que la identidad institucional representa todo aquello por lo que consideramos a una organización; es la representación mental o física que nos ideamos de un evento, refleja la relación de la institución con su actividad. (p.54); asimismo Hatch&Shultz (1997) manifestaron que la identidad organizacional en general es lo que los individuos distinguen, creen y analizan aproximadamente de sus organizaciones. Lo consideramos como una idea propia normalmente relacionada de las particularidades y los méritos propios de la asociación. (pp. 356 – 365); habría que decir también que Albert y Whetten (1985), sostuvieron que la conceptualización de igualdad es necesario para contener lo esencial, propio y fijo en una entidad. (pp. 263-295).

Costa (1999), sostuvo que:

“Es la percepción que tiene sobre ella misma, algo muy parecido al sentido que una persona tiene de su propia identidad. Es algo único. Incluye el historial de la organización, sus creencias y filosofía, el tipo de tecnología que utiliza, sus propietarios, la gente que en ella trabaja, la personalidad de sus dirigentes, sus valores éticos y culturales y sus estrategias. La mayoría de los programas de identidad corporativa deberán considerarse evolutivos, sin que programes la adopción de cambios radicales.”. (p. 43).

Balmer y Greyser (2003), consideraron tres etapas en el desarrollo idea de personalidad; primeramente, interpreta la personalidad de manera definida y la reconoce como la personalidad recta y colectiva, o un grupo de ejemplos claros que reconocen a una entidad. Lo siguiente, distingue una idea más extensa, apoyado en figuras mentales de la actualidad que se observa y la última etapa entiende a la personalidad como propia de la entidad y no del espectador, es decir como la acumulación de sucesos y tácticas de una empresa que la rodea a lo largo de su existencia. (p. 42); hay que mencionar además que zamarrón y Trelles (2005), sostuvieron que la identidad institucional ha sido desde 1980 estimada de forma equivalente a la identidad corporativa y el concepto es comúnmente aplicado para organizaciones de carácter público. (p. 184); habría que decir también que linares (2006), planteo a la identidad universitaria, dentro de una gama de colecciones educativas distribuidas en la corporación universitaria, en donde conceptualizaron sus ideas, orientaron el accionar y dan orientación al ejercicio diario. (p.1)

Schmitt (1995) Sostuvo que:

“la identidad se refiere al grado en la cual la empresa ha logrado una imagen distintiva y coherente en su producción estética. De este modo, se convierte prácticamente en un instrumento encargado de generar la imagen que se está buscando desde la organización misma”. (pp. 82-92)

Molina (2009), considero que la identidad institucional representa las particularidades relacionadas a su crónica, moral, doctrina de quehacer, reglas, méritos, fe, tácticas y paladines de la institución los cuales se identifican y se distancian de otras organizaciones. (p. 15); se debe agregar que Mora (2009), califico que la identidad de la institución es un grupo de atributos que corrigen la identidad de una organización y la distinguen de las demás, su origen, su historia, su compromiso, sus características principales; es manifestar que la personalidad Institucional es algo que ya existe que no se fantasea, pero se puede comunicar a través de procesos de comunicación. (p. 53); dicho de otra manera, Zygmunt (2005), considero que la identidad no es más que el producto de diversos sucesos de socialización que cimientan a los individuos, y al mismo tiempo determinan a las instituciones. (p.102).

Cortés (2011), lo definió como una noción de filiación organizacional que hace alusión al conjunto de reglas, valores, fines, actuaciones y ejercicios organizacionales que tiene la institución universitaria, que, al dirigir su actuación como sustentación a un croquis de asociación, le conceden identificación en una fase de espacio definido. (p.87); por otra parte Wenger (2001); considero que la afinidad puede ser concebida por patrones de actuación que se sustentan en vinculaciones colectivas como esencia vectorial de dicho desarrollo, (p.12); además Davis yugay (2012), explicó que la personalidad institucional es el resultado de todas las cosas que opina la asociación de stakeholders que deducen de si mismos y se muestran para ser distinguidos por los demás. (pp. 3 - 5)

Henry, Arrow y Carini (1999), contemplaron tres diferencias entre filiación social e filiación grupal (organizacional). Primero, la ficha grupal incluye a especies interactivos a diferencia de la identidad social que contempla el clan "en mente". La segunda diferencia es que la identidad grupal se refiere a sumarios intergrupales y la social a sumarios intergrupales. Por último, la identificación social es una variable dicotómica (ser o no miembro de una cohorte social) (Turner, 1982) entretanto que la ficha grupal es medida como una variable continua. (p. 558-581), por otra parte, Giménez (2005) considero

que la identidad describe una obtención exacta de registros didácticos situados en el ámbito general o en el conjunto con el cual se relacionan, esto contribuye a trazar límites entre unos y otros, o también, entre un nosotros y otro. (Pag.5); habría que decir también que Holland, Lachicotte, Skinner y Cain (1998) sostuvo que la identidad describe una obtención exacta de registros didácticos situados en el ámbito general o en el conjunto con el cual se relacionan, esto contribuye a trazar límites entre unos y otros, o también, entre un nosotros y otro. (p. 23).

Valdés (2013), consideró que la identidad universitaria es el acervo de catálogos educativos distribuidos por una población universitaria desde donde se conceptualizan a sí mismos, dirigen su accionar y dan orientación a los quehaceres cotidianos. La filiación universitaria, también puede ser definida como el grupo de elementos, caracteres y circunstancias propias de una universidad, que la hacen diferente a las demás universidades, y que se expresan a través de símbolos que representan los valores que aspiramos hacer nuestros como universitarios. (p. 54); además Habermas (1987), sustentó que la identidad puede ser conceptualizada como una secuencia subjetiva y auto reflexiva por lo que las personas individuales sostienen sus diferencias con respecto a otras personas mediante la designación de un cúmulo de atributos culturales relativamente estables en el tiempo. (p.16), más aún Benítez, Dema, Lucero, Martínez y Pacheco (2010); Utilizaron la identificación para describir tanto lo parecido como lo distinto el cual califica y enmarca lo que un individuo o grupos se relacionan con los demás. Dicho vínculo hace dudar de que no haya un medio con el cual acabe por adecuarse, lo cual acorta la alternativa de personalidad estable. (p. 65)

Day (2006), manifestó que “La identidad dispone al profesor a realizar acciones propias de la docencia y/o le proporciona condiciones para analizar su práctica con base a lo que él concibe que debe hacer como profesor”. (p. 3)

Dimensiones

Dimensión 1: Cognitiva

Neisser (1967), afirmó que: “La cognición como acto de conocer, es el conjunto de procesos a través de los cuales el ingreso sensorial (el que entra a través de los sentidos) es transformado, reducido, elaborado, almacenado, recordado o utilizado”. (p.10)

Piaget (1977), Es decir, postuló que el conocimiento emerge de las energías del sujeto y que es mediante las batallas que el concepto se manifiesta. Su planteamiento cardinal es que la mente comienza la tenacidad. (p.45), por otro lado, Diaz (2004), considero que el Conocimiento manifiesta el atribuirse de las heredades y listas de objetos, y vislumbrar de lo que es y no es. (p.8); habría que decir también que Rosental&ludin (1973), definió al conocimiento como el juicio en recompensa del cual la efectividad es reflexiva y reproduce en la mente compasivo; proverbio enjuiciamiento está limitado por las proporciones del acontecer social y se encuentra fuertemente unido a la valentía conveniente. (p.2).

Núñez (2004), Considero que el concepto tiene un signo personal y social; puede ser: individual, en conjunto e institucional, dado que cada individuo analiza la consultoría que observa acerca del cimiento de su investigación anterior, influenciada por la corporación a la cual están representando. Además, actúan los jefes de renombre que conforman la instrucción de su estrategia y los méritos colectivos por donde ha pasado su semblanza. Esto decreta que la sabiduría esta, tanto en la representación del hombre como de los hatajos y distribución, y que estos se encuentran definidos por su biografía y maña social definida.

Dimensión 2: Evaluativa

Stenhouse (1984), consideró que: “la evaluación es el medio menos indicado para mostrar el poder del profesor ante el alumno y el medio menos apropiado

para controlar las conductas de los alumnos. Hacerlo es síntoma de debilidad y de cobardía, mostrándose fuerte con el débil, además de que pervierte y distorsiona el significado de la evaluación”. (p.6)

Gimeno y Pérez (1996), sostuvo que La apreciación considera ahora como uno de los tantos protegidos para instruirse del proceso preparación-ejercitamiento. Iniciar el compromiso de la estimación considera necesariamente interesar todos los apuros cardinales de la enseñanza. Mientras más ingresa en el medio de la estimación del éxito más la honradez se obtiene del atributo general de nuestra ignorancia y más ponemos en discusión nuestra fe. Cada pregunta arrastra a las demás. Cada eje se une a otro y el follaje se muestra como exorbitante. (pág. 5), asimismo Perrenoud (2008), sostuvo la valoración tradicional conserva del análisis una generación de la honestidad que consiste en desarrollar las mismas preguntas a toda la urbe, al mismo periodo y en las mismas clases. Como si hubiera honradeces para cavilar que los aprendizajes pueden estar sincronizados incluso tal gol que, durante cabalmente la misma puntuación de horas y semanas y estrictamente en apariencia paralela- los pupilos aprenden lo mismo. (p.3), más aún Esquivel (2009), planteo que tradicionalmente, el maestro ha urdido la apreciación como un elemento importante de su trabajo de clase, empero la ha etiquetado al final de una área o lapso para cerciorarse a través de ella si los estudiantes han ganado los aprendizajes esperados. Esa gravidez disocia la valoración de la conferencia y del adiestramiento y la convierte en un deporte que influye bastante poco en la alteración de su práctica de la dirección y en el progreso de los adiestramientos de los estudiantes. (p.22)

Litwin (1998), sostuvo que: “La evaluación es parte del proceso didáctico e implica para los estudiantes una toma de conciencia de los aprendizajes adquiridos y, para los docentes, una interpretación de las implicancias de la enseñanza en esos aprendizajes”. (p.42)

Dimensión 3: Conductual

Skinner (1953), asevero que: “nos resulta familiar que se diga que la conducta es la relación entre lo que un individuo hace y sus contingencias. De hecho, el

esquema de condicionamiento operante incluye el clásico diagrama en el que a una Respuesta le sigue una flecha que la relaciona con el Estímulo Reforzador y este elemento, a su vez y con otra flecha, se relaciona con la Respuesta”, si bien los seres humanos no nos emancipamos totalmente de los instintos, entonces allí aparece la capacidad de desenvolvernos con una conducta adaptada y voluntaria que den como resultado nuestro desarrollo y crecimiento como individuo. (p.5)

Sánchez (2017), considero el término conducta humana se usa para explicar las diferentes acciones que colocamos en marcha en nuestra vida diaria que realizamos adecuadamente cada día. La conducta se puede conceptualizar como la realización de cualquier actividad en la que esté implicada una operación, o un pensamiento o emoción; son acciones voluntarias o involuntarias del quehacer diario de nosotros como personas. (p.1), además Petrovsky (1982), sostuvo que el término Conducta es la actuación del ser humano el cual se caracteriza por su mano de concentrarse de una ubicación concreta entregada y sobrepasar las consecuencias que pueden elevarse en lista con esta situación, lo cual hace referencia también a los factores visibles y externos de los individuos. (p.1),

Pérez y Merino (2008), sostuvo que: “la conducta es la modalidad que tiene una persona de comportarse en diversos ámbitos de su vida; lo que quiere decir que es sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrollo el sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece su entorno”. (p.7)

Dimensión 4: Afectiva

Fiske y Taylor (1991), sostuvo que: “la evaluación afectiva es el juicio agradable – desagradable que se realiza sobre objetos sociales, que es estable y que se puede recuperar de forma “fría” de la memoria. La evaluación placentera – displacentera es el componente central de las actitudes, concebidas como fenómeno afectivo. (p.134)

Gonzales, Barrull, Pons y Marteles (2000); consideraron que el afecto es la labor no pagada que hacemos en beneficio del desarrollo de otro ser humano ya que uno a uno no lograría subsistir sin obtener apoyo(energía) de sus semejantes, en otras palabras, sin su afecto. La estima es el claustro de las posteriores vinculaciones sociales. (p.354); a su vez Laplanche y Pontalis (1999), sostuvieron que “la estima es una palabra tomada por el psicoanálisis del léxico psicológica alemana y que escoge todo estado afectivo, penoso o alegre, vago o preciso, y que se hace presente en forma de una liberación masiva, y como una tonalidad general. Según Freud, toda pulsión se manifiesta en los dos apuntes del afecto y de la representación. El afecto es: “la expresión cualitativa de la cantidad de energía pulsional y de sus variaciones”. (p.1); asimismo Green, A (1999), sostuvo que la estima, inclusive alcanza desde una perspectiva de la moralidad, sigue siendo un inquietante misterio que sobrepasa más allá de los analistas, sabios, psicólogos, en los cuales no vemos mucha conformidad, sino menos. (p.42),

Vallejo, J (1991), considero que todos necesitamos que nos quieran a través del afecto, es una exigencia relacionada con el individuo, satisface la noción de nuestra vida y apoya a nuestra estabilización anímica. Nos hace vernos valiosos, indispensables y complacidos con nosotros mismos al promover una distinguida cualidad de nuestro modo de ser. (p.p. 219-221)

Las teorías que sustentan la variable identidad.

Ravasi y Rekom (2003), dijo que las suposiciones de particularidad personal de Erikson y Markus se focalizan en los ideales personales y constituyen una idea que orientan, argumentan y favorecen los auto-conceptos de las personas.

Zabalza (2002), explico que la identidad del profesorado universitario como profesional tienden a construirse sobre la producción científica y/o las actividades académicas que producen mérito y beneficios económicos y profesionales, entendiendo entonces que la identidad profesional del profesorado universitario esta circunstanciada en la connotación ética y moral de su acción social, cultural y política al ejercer el papel de agente de formación

de cultura en un marco organizativo definido para tal fin por la sociedad y donde la docencia es el escenario natural de tal identidad, imbricado por el resto de procesos que integran el ámbito universitario. No existe un modelo a totalizar que nos permita establecer la/s identidad/es profesional/es del docente universitario, muy al contrario, este se hace especialmente borroso y poco convergente cuando se ejerce la docencia, principal tarea del profesorado universitario que tiene por meta la formación de sujetos en torno a la cultura. Gráficamente las dimensiones que permiten la delimitación de la identidad profesional del profesorado universitario se explican en la figura 1.

Figura 1. Dimensiones que permiten delinear la identidad profesional del docente universitario.



Nota: Zabalza (2002)

Para Zabalza (2002) la particularidad laboral del instructor universitario se manifiesta en tres aspectos fundamentales:

a.- Dimensión Profesional: referida a exigencias, parámetros, dilemas y necesidades para su hacer como profesional. Define los elementos clave del trabajo o profesión. Conceptos nucleares: labor profesional, acción docente, formación continua.

b.- Dimensión Personal: referida a los tipos de implicación, compromiso personal con la profesión docente, ciclos de vida, factores condicionantes que afectan su labor (sexo, edad, condición social), problemas asociados a la profesión docente de tipo personal (estrés, agotamiento), fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo, carrera. Conceptos nucleares: sistema axiológico y de vida del profesorado, referentes existenciales y cosmovisiones.

c.- Dimensión laboral: aspectos relacionados con lo contractual en función de las características del contexto de la institución universitaria, sistemas de evaluación para la selección y promoción, incentivos y condicionantes laborales (horarios, carga académica, etc.). Conceptos nucleares: Marco curricular, normativo, organizacional de la institución. Micro-políticas de poder institucional.

Esta nomenclatura de categorías sobre la identidad profesional del docente universitario, refleja las necesarias imbricaciones dimensionales que absorben elementos del contexto y que dada su dinamismo semántico dejan abiertas un sinfín de posibilidades de ubicación e integración entre ellas. Esta es la razón de asumirla como punto de referencia para el tema, sin desconocer la existencia de otras orientaciones teóricas al respecto.

A partir de las ideas expresadas con anterioridad, se va haciendo una imagen global sobre la identidad profesional del docente universitario que nos permita encauzarnos en función de los saberes conformacionales de sus tareas y funciones en el ámbito universitario para tratar de re-dibujar la borrosa imagen de nuestra identidad profesional y que retomaremos más adelante.

A partir de aquí, el tema de la identidad profesional del profesorado universitario toma un matiz fundamental para dilucidar sus acciones docentes por los caminos de las dimensiones expresadas anteriormente para converger en lo referente al saber para el desarrollo de la enseñanza.

A partir de las dos definiciones mencionadas líneas arribas; se tomó en cuenta la teoría de Zabalza, debido a que es la que se ajusta a la investigación ya que ello me permitió analizar y comprender la identidad que promueven los

institutos de educación superior en los estudiantes y maestros; por ello consideramos que establece la pauta para el sentido de pertenencia de estos y su sentir frente a la institución, lo cual puede influenciar en su desarrollo como estudiantes o como profesores impactando de esa forma otros aspectos tan importantes como el desarrollo profesional y la formación de futuros profesionales.

1.2.2 Desarrollo institucional

Guadalajara (2012), sostuvo que “el desarrollo institucional es definido por la Universidad de Guadalajara como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda para el incremento de los niveles de calidad, equidad y pertinencia. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional” (p. 5)

Uphoff, (1986), considero que el progreso institucional se determina funcionalmente como la producción o consolidación de una malla de establecimientos a modo de producir bienes humanos, materiales y capitales con más eficiencia para conseguir propósitos concretos de manera sostenible. (p. 3); así mismo Pierson (2004), indicó que el crecimiento empresarial es conocido como un grupo de progresos internos y libres por el cual las organizaciones desarrollan y fenecen. La sucesión de progresos históricos se enlaza con el patriotismo, estrategias colectivas y progresos educativos sin que se sostenga en la dicotomía sociedad y Estado (p.3); dicho en otras palabras, Buyck (1991), afirmo que el desarrollo organizacional es la invención o fortalecimiento de las inteligencias institucionales para producir, conceder y usar los bienes humanos y capitalistas para la consecución de objetivos privados o progresos colectivos. (pp.3-4)

Kruse et al (1998), sostuvo que: “el desarrollo institucional se define como el proceso por el cual los individuos, organizaciones e instituciones incrementan sus habilidades y desempeño en relación a sus metas, recursos y medio ambiente”. (p.4)

Guadalajara (2013), aseguro que, en concordancia con varios ideólogos, el avance organizacional se conceptualiza como la variación

diseñada, sistemática, acercada y admitido por la agrupación, en la persecución del encarecimiento en las etapas de naturaleza, imparcialidad y congruencia de los retretes brindados. Esto por medio de la variante de sus sumarios sustantivos y su distribución organizacional, (p.1); por otra parte, Gónima (1988), considero el desarrollo institucional, como un crecimiento trazado de cambio (vital funcional) por donde se percibe cambio de agrupación o erecciones, situándolas al medio en que actúan, de faceta que les autorice topar sus metas. (p.2); hay que mencionar además que North y Thomas (1973), afirmo que el progreso organizacional, el refuerzo de las extensiones de gobernanza y gobernabilidad se consideran desarrollos políticos que ayudan a las renovaciones de las entidades públicas y del Estado, precisamente en el incremento de las entidades de gobernabilidad que dan mantenimiento a los cambios financieros. (p.26)

Enemark (2006), asevero "El desarrollo institucional es un asunto estratégico que apoyan los programas de desarrollo de capacidades a nivel de sistema. El desarrollo institucional apoya el desarrollo y construcción a largo plazo de acciones estratégicas centradas en las capacidades básicas de los programas educacionales, organizaciones profesionales y en la administración de la tierra" (p.8-11)

Vargas (2006), considero El progreso organizacional es el curso interno y libre en cualquier pueblo en donde las organizaciones desarrollan y acaban. (p.1); además Heiner (1983), sugirió que el progreso educativo puede sostenerse en la tesis del nuevo establecimiento avanzado por North (1993) en lo que se considera un empleo de la teoría de la dependencia. (p.15); por otra parte, Schweickert; Thiele (2004), sostuvo que el progreso institucional es notable como parte total de las tácticas de progreso cuando las entidades son primariamente menos fuerte lo cual puede indicar un reto para los sistemas de fusión a modificaciones educativas más elaborados. El adelanto educacional se favorece claramente del avance político social en las economías nacientes del Estado (p.23)

Villegas y negrillo,(2010), sostuvo que el desarrollo institucional es un curso difícil, tanto en la definición de su medio conceptual como por la extensión del mismo al incorporar presencias como la fortalecimiento de la entidad, firmeza y aptitud eficaz a distintas instancias internas, así como la estabilización de su armazón, el mejoramiento de los planes que se efectúan, la estabilización de los grupos pedagogos, el reforzamiento de la apariencia de la entidad, la integración y sostenimiento de actualización y perfeccionamiento, la conformación del educador, entre otras (p.10); asimismo, Rodríguez (2005), sostuvo la sazón institucional es el ensimismamiento estrechamente referido con la clase y estrategia de los emporios; por tanto, es acuciante saber cuál es su simbolización para saber si está presente o no en las paralizaciones. Seguramente, correspondería con el conocimiento de raza, el florecimiento institucional existe cuando las direcciones aprenden y mejoran, sin embargo ¿a que se debe esa reparación? (p.98); hay que mencionar además que el Banco Mundial (1987), sostuvo que el avance institucional es una condición para una mayor gestión macroeconómica de una nación o de un País; donde la eficacia de las inversiones y los cambios políticos impulsadas por las instituciones internacionales dependen de la mejora del marco institucional en la gestión del desarrollo. (pp. 12-13)

French y bell (1995), considero el desarrollo institucional como una táctica singular para dinamizar la organización, que apareció al término del año cincuenta y inicios de los setenta. Originalmente basado en los hallazgos de la dinámica de conjunto y en la suposición y la práctica conectadas con las variaciones programadas, el terreno se ha desarrollado hasta transformarse en una armadura compuesta de suposiciones y prácticas capaces de solucionar o apoyar a determinar la gran parte de las incógnitas importantes a los que se confronta el lado humano de las instituciones. Hay que mencionar además que Chiavenato (2000), Sostuvo que es el desarrollo programado de reformas culturales y arquitectónico, que observa la instauración de una secuencia de técnicas comunitarias, de tal modo que la entidad quede adaptada a dictaminar, programar e introducir esas mejoras con asistencia de un orientador

(p.33); en cuanto a Davies (2006), Considero que el progreso organizacional yace en la mejoría del compromiso de una institución para replicar de prisa las prioridades de los favorecidos en progresión demográfica. (p.5)

Magariños (2002), Sostuvo que el avance organizacional es un resumen de alteración comunitario, sistemático que considere todos los elementos económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, etc., que interfieran al cargo organizacional, por lo que requiere de transformación absoluta en la cultura corporacional de los representantes e histriones implicados. La actuación en lección de abundancia se enlaza entre intermediarios, mercados y rigideces.(p.67); hay que mencionar además a Moore (1994), sostuvo que el aterializado de florecimiento institucionales en gran medida incierto y expuesto por la decaída de encomienda y jefatura y se le relaciona con la praxis en las construcciones, la cual puede enredarse con la ecología de las distribuciones de algunos estados drogodependientes que necesitan del apóyo de direcciones vinculadas al resurgimiento organizacional. (p.37).

Dimensiones

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Le Boterf (2002); afirmo que: “cuando tratamos el trabajo en equipo se activa una competencia, al requerir la acción pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizandoo un doble equipamiento de recursos: personales externos”. (p.46)

Katzenbach y Smith (1996), sostuvo al trabajo en equipo como un clan pequeño de personas con destrezas complementarias quienes están expuestos a un propósito común, metas de productividad y orientación por lo cual ellos son mutuamente responsables de rendir cuentas (p. 39), por otro lado, Landy y Conte (2005), afirmaron que es el grupo de dos o más personas que se enlazan, son interdependientes y que se agrupan para alcanzar propósitos definidos, en donde los grupos de labores reales tienen que pasar por una transformación o una consecución fundamentales denominadas prototipos, muchos de estos prototipos de equipos tienen que desarrollar labores

fundamentales en un tiempo límite, pero muchos otros siguen una sinopsis contraria de acuerdo a su firmeza, condición, dignidad, adhesión, régimen y obtención de logros; además Gómez y Acosta (2003) considero que una de las categorías de operación de tipo psicológico que más incide en los empleados de suerte positiva es aquella que admite que haya aprecio y compromiso en un grupo adonde preste sus funciones, porque el trajín en personal puede gratificar altamente magníficos resultados; dado que consecuentemente estimula el fervor para que salgan acertadamente las misiones encargadas.

Robbins y Coulter (2007) indicaron, que “se trata de un grupo donde sus miembros trabajan intensamente en un objetivo común y específico, donde dan uso a su sinergia positiva, responsabilidad mutua e individual, y destrezas complementarias. Etapas del desarrollo de los grupos”. (p.15)

Dimensión 2: Desarrollo del profesorado

Medina, A. (2002), “sostuvo que el desarrollo profesional es el proceso de avance y afianzamiento conceptual e integral que el docente adquiere al reflexionar y asumir su mejora formativa permanente”. (p.192).

De Vicente (2002); consideró que hoy, el término progreso profesional va unido a la conversión de los profesores y de su adiestramiento puesto que la característica esencial es el cambio. (p.18); además Marcelo (1994), afirmo que el desarrollo de los docentes tiene una relación de evolución y continuidad que parece que supera la habitual aproximación entre la configuración inicial y adiestramiento de los profesores; de la misma manera, progreso profesional del pedagogo, presupone un rumbo en la formación del docente que valora su carácter contextual, organizativo y orientado al cambio. (p.45); De la misma manera Gimeno (1982), enfatizo que el adiestramiento del profesorado simboliza una de las piedras angulares necesarias de cualquier intento de renovación del sistema educativo. (pp.77-79).

Dimensión 3: Innovación educativa

Cañal (2002), lo conceptualizó como: “un conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante los cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes”. (p.11-12)

Imbernón (1996), afirmó que la originalidad educativa es el talante y el enjuiciamiento de investigación de notas aprehensiones, ofertas y cuotas, realizadas de guisa colectiva, para la alternativa de situaciones problemáticas de la práctica, lo que comportara un avatar en los contextos y en la práctica institucional de la formación. (p.64), del mismo modo Pascual (1998) sostuvo que la mejora educativa significa una lid a la realidad tal cual es, a lo espontáneo, rutinario y usual, a la energía de los hechos y al peso de la inercia. Supone, pues, una apuesta por lo conjuntamente construido como deseable, por la creatividad creadora por la mejora Educativa, instrumento de desarrollo (p.64), en cuanto Sein, Fidalgo y Alves (2007), afirmo que la curiosidad educativa, es la tenacidad de una aprehensión, que, produce progreso delineado en crecimientos, intereses o géneros que generan medra en los objetivos formativos. (p.1).

Fullan y Stiegelbauer (1991) indico que el desarrollo de innovación relacionados con el progreso en los procesos de enseñanza aprendizaje comprometen cambios relacionados con: La integración de nuevos materiales, nuevas conductas y prácticas de enseñanza y nuevas fe y concepciones. Para estos autores, el uso de modernos materiales, la presentación de nuevas tecnologías o nuevos planteamientos curriculares solo es la punta del iceberg: las dificultades están conectadas con el progreso por parte de los pedagogos de nuevas habilidades, ideologías y nociones unidas la modificación (p.56)

Dimensión 4: Respaldo de la dirección del centro.

Rodríguez, V(2003) manifestó que la dirección: “es una función vital de la administración, se puede hacer planes, organizar y obtener recursos, pero no se logra ningún resultado tangible hasta que se tomen decisiones (p. 319).

Según Hatcher (2005), examinó las vinculaciones entre la distribución del liderazgo en las instituciones y el poder directivo, y debate el modelo hegemónico jerárquico en función de un prototipo en la dirección basado en el crecimiento del caudillismo colectivo para crear instituciones auténticamente democráticas. (p.23). Para Koontz (2004) sostuvo que la dirección es parte de la administración que influye en los individuos para que contribuyan a favor del

cumplimiento de las metas organizacionales y grupales (p.494). por otro lado, Chiavenato (2001) manifestó que la dirección es la responsable de la conducción y orientación de la acción empresarial mediante la dinamización de las actividades en todas las áreas y niveles de la empresa (p.295). Mientras que Münch y García (2006): la definieron como la realización de los programas de acuerdo con el sistema organizacional, mediante el manual instructivo del conjunto comunal, relacionándolas con la motivación, el mensaje y la inspección (p.160).

Dimensión 5: Infraestructura.

Morris (1881); considero que: “la arquitectura abarca la consideración de todo el ambiente físico que rodea la vida humana: no podemos sustraernos a ella mientras formemos parte de la civilización, porque la arquitectura es el conjunto de modificaciones y alteraciones introducidas en la superficie terrestre con objeto de satisfacer las necesidades humanas, exceptuando sólo el puro desierto; también lo considero como la agrupación de elementos que hacen que una organización o actividad funcionen correctamente ”. (p.3).

García, A., et al. (2007); sostuvo que La estructura de las instituciones educativas incluyen aquellas labores y espacios que permiten el crecimiento de las tareas escolares. (pp.10-11), así mismo Yantorno (2011); lo considero como un conjunto de sistemas de benefactor a los contenidos habilitados, integrados por consolidaciones, canales, cañerías, redes y constituyentes que configuran un tejido en parte vaporoso, en parte tino y en parte ideal. (p.9).

Lodoli (1786), sostuvo que: “La casa es una disciplina inmaterial y práctica orientada a fundar racionalmente el buen aprovechamiento y las leyes de los cachivaches y a asimilar con la veteranía la calidad de los temporales que los componen”. (p.4)

Bases teóricas de la Variable Desarrollo institucional.

Prats (1999); sostuvo que la teoría del desarrollo institucional enfatiza que las instituciones creadas por los colonizadores europeos son las que permanecen posteriormente después de la independencia, con una tendencia a tener

gobiernos postcoloniales más democráticos y defensores de los derechos de propiedad privada más que colonias extractivas. Las sociedades más democráticas con un sistema económico que reditúe un mayor crecimiento económico tienen que sustentarse en el desarrollo institucional que implique una reforma del sistema político y del Estado para fortalecer las estructuras de gobernabilidad. La gobernabilidad de un sistema social y política estructura las acciones e interrelaciones de todos los actores estratégicos involucrados, quienes además se sujetan a un sistema de instituciones, reglas, políticas y procedimientos formales e informales para resolver sus conflictos derivados de sus expectativas e intereses.

Teoría de sistemas y el concepto de Autopoiesis: La autopoiesis es una esencia de los sistemas vivos, la cual fue difundida por los biólogos chilenos Francisco Varela y Humberto Maturana, a inicios de la década del 70; una década más tarde el sociólogo alemán Niklas Luhmann utiliza esta idea de autopoiesis para demostrar su teoría de la comunicación, como elemento constitutivo de los sistemas sociales y para diferenciarlos de la teoría de la acción comunicativa desarrollada por Jürgen Habermas; esta teoría de la sociedad postulada por Luhmann introduce cambios considerables en la lectura de los fenómenos sociales, las interacciones que surgen entre las sociedades, las maneras de autorregularse de las masas sociales, el sentido de pertenencia en la sociedad. Al abordar el tema de desarrollo institucional nos estamos refiriendo al incremento de los recursos humanos, económicos, mejoramiento de la infraestructura educativa, la organización, etc. Que contribuyan a desarrollar eficaz y eficientemente la misión y la Visión de las instituciones educativas.

Ahora las instituciones como sociedad necesitan de componentes complejos que les permitan desarrollarse, autorregularse y reconfigurarse internamente y considerar a la naturaleza de la institución como sistema.

Si se piensa a la organización educativa como sociedad, y a la vez como sistema comunicativo cerrado, los factores externos que pretendan perturbar el orden social, no afectara en nada la estructura sistémica del grupo

social; pero si alterara el sentido que pretenda la sociedad; ahora si los agentes externos realizan presión para el ámbito educativo, estas solo generaran caos en el significado y el sentido, pero no alcanzaran el objetivo propuesto por ellos.

Para originar transformaciones y desarrollo institucional se necesita establecer mecanismos autopoietico que nos hagan comprender la configuración de la sociedad como sistema. Es aquí donde aparecen algunas dudas en las instituciones y en los administrativos de las mismas, entre ellos: ¿cómo asumir los mecanismos de regulación externos?, ¿Qué tácticas o mecanismos deben disponer las instituciones para asumir las políticas que las rodea?, ¿Cómo propiciar mecanismos de participación para la evolución y el desarrollo institucional?

Para alcanzar transformación autopoietico en los institutos es necesario reconfigurar algunos estados propios. Lo primero concerniente a la autonomía como una forma unica de combinación que propician los sujetos como parte del sistema, no se es autónomo por pensar o configurar individualmente; la autonomía no puede ser entendida como emancipación, por el contrario, es la combinación que surge de varios agentes que se reconocen como parte del sistema. Lo segundo que propicia la autopoiesis es la emergencia, que no se comprende como un estado de alerta, sino como un orden cualitativo que se estructura, que sale de la autonomía, ésta determina un tipo de orden social. La tercera la clausura operativa se refiere al nivel de estabilidad que alcanza la sociedad ante un estado de operación que ella misma ha alcanzado en la autonomía.

En cuanto a los institutos de educación superior, este proceso de reconfiguración y autorregulación constituiría una misión frente a las políticas educativas ocasionadas por intermediarios externos, que, si bien generan caos, también establecen mecanismos que no permiten a las instituciones pensarse, ni aprender de una construcción sin estructura.

Thomas (1991) considero que la suposición de desarrollo institucional destaca que los establecimientos creados por colonizadores europeos son los

que aún siguen después de sus correspondientes autonomías y que su gestión post-colonial tiende a ser más democráticos y defensores de propiedad privada. Este legado ha constituido el marco de referencia crítico para el análisis de las instituciones en el desarrollo de las comunidades locales.

De las tres teorías enunciadas líneas arriba, se ha tomado la teoría de sistemas y el concepto de autopoiesis; partiendo del punto que el desarrollo de los institutos de educación superior no se dan desde un cambio espontaneo sino que es un cambio progresivo, secuencial que debe ser planificado cuidadosamente a largo plazo; tenemos que tener muy en cuenta las condiciones internas, entre los que podemos mencionar el proceso de la didáctica de enseñanza en el aula, la cultura organizacional, el uso de los recursos, la distribución de las responsabilidades, entre otras cosas;

Los institutos de educación superior como organización educativa, necesitan del apoyo de las instituciones del estado, que les alcancen los recursos humanos, económicos y administrativos en forma oportuna de tal manera que les permitan desarrollarse eficaz y eficientemente para lograr la calidad educativa y direccionar su rumbo hacia la visión que se trazado en un periodo de tiempo; también hay que considerar que existen factores externos que de una u otra manera no nos limitan a cumplir los objetivos trazados, pero esto no va a cambiar el sentir de brindar una educación de calidad.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación teórica

Este trabajo presenta una defensa teórica el cual genera una reflexión y debate académico sobre teorías y factores que afectan a las instituciones educativas, la confrontación de estas teorías y la contrastación de los resultados. De la misma manera nos permite, enfocar el estudio de manera objetiva, clara, precisa y de análisis profundo; logrando mejorar la relación de la identidad con el desarrollo institucional en los institutos. De la misma manera las teorías Identidad del profesorado universitario manifestados en tres dimensiones, primero la profesional que define el su hacer profesional como elementos claves de trabajo o profesión; segundo la personal referido al compromiso con la

profesión docente, ciclos de vida, factores condicionantes que afectan su labor, fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo, etc. Tercero laboral relacionadas con lo contractual en función de las características de las instituciones universitarias, sistemas de evaluación para la selección y promoción de incentivos y condicionantes laborales, horarios, cargas académicas, etc.

La teoría del sistema y el concepto de autopoiesis, el cual fue utilizado por Lahman para mostrar su teoría de la comunicación, el cual introduce cambios en los fenómenos sociales, la interacción que surgen entre las sociedades al abordar el tema del desarrollo institucional, nos hace referencia incremento de los recursos humanos, económicos, mejoramiento de la infraestructura educativa, la organización, etc. Que contribuyen a desarrollar eficaz y eficientemente la misión y visión institucional de las instituciones educativas; las instituciones como sociedad necesitan de componentes complejos que les permitan desarrollarse, autorregularse y reconfigurarse internamente y considerar a la naturaleza de las instituciones como sistema. En cuanto a los institutos de educación superior, este proceso de reconfiguración y autorregulación constituiría una misión frente a las políticas educativas ocasionados por intermediarios externos, que, si bien generan caos, también establecen mecanismos que no permiten a las instituciones pensarse ni aprender de una construcción sin estructuras.

1.3.2 Justificación práctica

Esta investigación se justifica porque desde una perspectiva apropiada, implica niveles de provecho para todo educador cuya razón sea identificarse e involucrarse positivamente en el compromiso de desarrollar a la institución y crear un ambiente competitivo de trabajo caracterizado por la cooperación , colaboración y participación en aras de lograr un crecimiento armónico; para de esta manera poder alcanzar resultados satisfactorios en la actitud del individuo dentro de la relación de propiedad y responsabilidad con el objetivo y visión de la institución. Tengamos en cuenta que, aunque son muchos los informes explicativos de las relaciones entre la identidad y el desarrollo institucional, son

limitados los conocimientos obtenidos en nuestro medio acerca de la identidad y el progreso institucional en los organismos de educación, siendo esto objeto de limitación de los argumentos necesarios para fundamentar las impresiones recibidas del entorno.

1.3.3 Justificación metodológica

La investigación es importante porque a partir de la aplicación del método científico y los resultados se formulan alternativas que puedan ayudar a los institutos de educación superior a ser eficientes y eficaces en su gestión.

1.3.4 Justificación pedagógica

La justificación técnico pedagógica de este estudio muestra un sentido sobresaliente, considerando los alcances que podamos obtener, ante la universalización de los resultados que obtengamos. Asimismo, reconociendo la orientación de la vinculación de las estrategias que podríamos introducir con una intervención idónea en la administración institucional para alcanzar los resultados y objetivos esperados.

1.4. Problema

Inicialmente, es preciso identificar que la preocupación por esta investigación florece al ver la importancia de indagar cómo el docente de educación superior, que no se formó para docente, erige su identidad. Esta noción es importante tomar en cuenta al vivenciar las experiencias que tenemos del profesorado o docente que además de creerse ser docentes es reconocido como bueno, por las labores que realiza de manera eficiente.

La identidad se le estima como una acción constante indeterminado que simboliza el modo de entender a alguien en un medio de desempeño. En este estudio, el interés está centrada en la identidad ya que esperamos que si alguien dice ser docente es necesario que se comporte como tal y adopte dicha identidad. Lo que quiere decir que si alguien se dice cirujano debe actuar como cirujano, que el ingeniero actué como tal, y de la misma manera se da con las demás profesiones, sin excluir la docencia. Por ejemplo, lo que queremos es que un docente de educación superior, tenga la experiencia y el dominio de las unidades didácticas que va a tener a su cargo y de esa manera asuma su

compromiso docente con todas sus complejidades que pueda aparecer para resolverlas.

Si un individuo asume la función de profesor, con una profesión ajena a la docencia, va a correr peligros relacionados a la identidad docente y su función, como los siguientes: construir una identidad parcial, intermedia o no asumida del todo (Gómez, 2004); “la presencia de desencuentros entre la formación inicial disciplinar y la concepción de sí mismo como docente” lo cual propicia problemas en la práctica; realizar interpretaciones equívocas de lo que representa la identidad docente y la forma de conducirse en su función (Gómez, 2004, Galaz, 2011); de la misma manera se presenta la ausencia de compromiso del docente para realizar funciones; estos obstáculos, además de ser señales relevantes que emergen del campo de la investigación, propician problemas que repercuten en el aprehender y la formación del estudiante, lo que motiva se tome como prioritario estudiar el proceso de construcción identitaria del profesorado.

“Es oportuno señalar que los problemas y retos de la complejidad docente no son ajenos para quienes se formaron para dicha labor” (Galadí, 2010). Es decir, “quienes estudiaron una licenciatura para ser pedagogos, licenciados en educación u otra licenciatura o posgrado relacionado directamente con la docencia, viven los obstáculos propios de dicha práctica. Por este motivo es importante tomar en cuenta lo siguiente: si para los profesores que poseen una formación definida para el ejercicio docente hay tensiones o dificultades referidas a su quehacer, entonces quienes no poseen tal formación tendrán mayor probabilidad de experimentar ideas equívocas de su actuación como docentes”.

De acuerdo con Vaillant (2007), la edificación de la identidad docente empieza con su formación inicial, pero de igual forma, la autora advierte que la identidad se hace fuerte o extiende conforme se desempeñe la profesión. Algo interesante, va desde la pose de la identidad como proceso de construcción subjetiva (Mórtola, 2006; Soyago, et al, 2008; Almeida & Amaral, 2009; Marcús, 2011) es que ésta no se acredita con un título (Viscaíno, 2006; Galadí, 2010).

De esta manera, aclaremos que quien se formó como docente siempre va a exponer su capacidad de docencia adquirida hacia su labor de docencia. La creación de la identidad se va construyendo conforme la persona se involucra en la sociedad, durante su recorrido profesional. (Navarrete, 2008; Segovia & Soriano, 2009). Tomaremos importancia en este estudio ya que el tránsito hacia la identidad, durante el ejercicio de la función, docente que no contó con la oportunidad de formarse en cuestiones referidas a la docencia antes de iniciarse como tal. Entonces importa observar la construcción y reconstrucción como docente ya que cuando el profesorado no asume su identidad surgen problemas en su quehacer (Gómez, 2004). Es complicado para un docente de una IES ejerza como docente, con la dificultad que representa dicha función, si no se asume como tal, (Parra Moreno et al., 2010; Remedi, 2008), o bien si se construye una identidad transitoria, en el sentido que se le asigna poco valor a la docencia al considerarla como una actividad laboral provisional (Lanati et al., 2009; Gómez, 2004). La razón para analizar la forma en la que se construye la identidad docente a partir de su quehacer, es porque el profesor universitario se forma en la práctica al iniciarse como docente con una formación que lo distingue como ingeniero, médico, psicólogo, administrador, contador, entre otros. Es pertinente estudiar la identidad del profesor universitario que egresa de otra especialidad, pero no como docente y es reconocido por los alumnos y sus colegas por desempeñarse eficaz y eficientemente dentro de su labor como docente, esto es para tenerlo como ejemplo de su formación identitaria y de cómo lo experimentan otros docentes que quieren asumir también esta función. (Imbernón, 2007). Es necesario examinar como las actividades especiales de la labor del docente, que se consideran como significativas, ayudan a la cimentación de su identificación.

En cuanto al Desarrollo Institucional es necesario entender que las gestiones de las organizaciones educativas relacionan funciones de secuencia directivas, de normas conducta, financiero-presupuestales, de planeación, de programación, de regulación y de ubicación, entre otros. En ese sentido de pensamientos, podremos enunciar lo siguiente, la misión organizacional es una

fase excelente de direccionalidad de los proyectos y del cumulo de actos enlazadas entre si, las direcciones convergen en promover la obtención de la intencionalidad pedagógica para el quehacer educativo.

Esta tarea formadora se relaciona a el accionar de autoridad y de mando, poniendo en praxis aparatos que ayuden a conseguir las metas trazadas en la zona educativa, direccionalizados a conseguir la calidad educativa; en este proceso Cassasus (2000), sostuvo que obtener una administración organizacional educativa eficiente es uno de los grandes desafíos a la cual se tienen que enfrentar las instituciones públicas y privadas para despejar el camino y viabilizar las vías hacia un verdadero rumbo educativo, para las escuelas. Sobre todo, si entendemos a la gestión como un instrumento para desarrollarnos, con solvencia, flexibilidad, madurez y la apertura de los microsistemas educativos que en un tiempo prudencial repercutirán en el macrosistema educativo. Además, Ruiz (2009), indico que la realidad actual para tener un desarrollo institucional adecuado es fundamental contar con una gestión de calidad, y para ello también es importante que los servicios educativos sean de óptima calidad. Luego para obtener una gestión institucional eficiente y de calidad es necesario que los servicios educativos sean también de calidad.

Hacer referencia a la identidad de la universidad a menudo significa limitarse a presentar disertaciones (que pueden en algunos casos estar próximas al esencialismo) más que a considerarla como un asunto susceptible de análisis a través de un marco teórico-conceptual propio. En este nivel de tratamiento, que para efectos de análisis denominamos de "segundo orden", se sitúan los discursos de índole burocrática y los estudios que parcializan el significado de la identidad institucional; por ejemplo, los discursos de celebración de las actividades universitarias, los manuales de estándares de identidad de las universidades (University of New México, 2007), o bien aquellos que toman en cuenta si se trata o no de universidades urbanas (Van der Wusten, 1988). Debe considerarse que si bien el discurso, los símbolos o la ubicación geográfica de las universidades constituyen un canal de expresión de

la identidad institucional misma y reflejan el papel que ello juega en la definición de los intereses, objetivos y tareas universitarias, están lejos de constituir por sí mismos una explicación acerca del significado de la identidad institucional universitaria.

En la República Federal de Guatemala. El desarrollo institucional de la formación docente muestra distintas problemáticas que afectan su configuración como Nivel Superior y su articulación como sistema formador, potenciando la fragmentación y la segmentación institucional. La fragmentación del sistema en institutos particulares ha buscado legitimación en el discurso de la autonomía institucional, propio del imaginario de la educación superior universitaria, sin tomar en cuenta que dicha concepción de autonomía en sistemas frágiles, con normativas burocráticas, en instituciones con debilidades y carencias de recursos sólo acaba incentivando la segmentación y el aislamiento. A su vez, se registra una baja integración entre instituciones de gestión pública y privada y entre éstas y las universidades, responsables de una parte significativa de la formación del profesorado para el nivel secundario. La educación continua del profesorado no se aleja de esta fragmentación y se ha ido implementando como un cúmulo o agregado de programas de baja articulación entre sí y con las necesidades de las escuelas. La débil organización del sistema formador inicial y continuo dificulta el desarrollo de políticas integrales y de una cohesión orgánica necesaria para su integración, despegue y evolución. Asimismo, las dificultades del desarrollo institucional conllevan debilidades en la configuración organizacional de los institutos superiores, afectando la propia propuesta pedagógica en la formación del profesorado. Los problemas manifestados expresan la necesidad de:

- Organización del sistema de formación docente inicial y continua. Planificación del desarrollo del sistema y de su oferta.
- Fortalecimiento de las capacidades para la gestión del sistema.
- Mejora de la organización y dinámica académica y pedagógica de los Institutos Superiores de Formación Docente (ISFD).

Dichas problemáticas requieren de una estrategia general de fortalecimiento de

la gestión, cohesión, identidad y ordenamiento del sistema de formación superior.

El crecimiento institucional en nuestro país en épocas atañas, se debe a la apreciación totalitaria del punto de vista de las “instituciones”, desde la Presidencia y el Congreso hasta los medios de comunicación; desde el Poder Judicial hasta las fuerzas armadas; y desde la comunidad empresarial hasta el sector sindical, han ido perdiendo todo tipo de legitimidad ante el peruano promedio. Esta ilegitimidad preocupa, a sabiendas que se han producido cambios positivos en algunas instituciones. Pareciera que a los peruanos ya no les interesara nada de sus instituciones tutelares quienes son las que tienen que protegerlas ante cualquier tipo de sometimientos extraños y externos. Resulta especialmente significativo que personas de todas las clases sociales, y no solamente quienes están en condiciones de pagar la seguridad privada, sustituyan deficientes servicios estatales por otros privados. Sin duda, la privatización de las funciones del Estado desde abajo desde abajo ocurre en tándem con –y, de alguna manera, como consecuencia de– una privatización generalizada de las funciones estatales desde arriba.

Crabtree (2006), Menciona que el historiador y sociólogo peruano Manrique (1980) narra en sus libros que estos sucesos han permitido que militares estadounidenses de alto rango concluyan que el Perú, junto al Ecuador y a Bolivia, no son estados viables, porque no han podido solucionar sus múltiples problemas económicos, ni han sabido interrelacionarse como naciones. Ahora los militares insinúan que si esto sigue así no habría nada raro que en unos 50 años nuestro País se dividirá en dos y que el sur del país será ocupado por Chile y el resto por Brasil. ¿será verdad este análisis que por la ausencia de viabilidad del Perú como nación terminen en interpretaciones apuradas, que se llevan por análisis de dudosas utilidades y de comparación de modelos políticamente sesgados a la realidad? o ¿en todo caso serán pronósticos que famosos estudiosos han realizado y nosotros debemos de tomarlo en cuenta? Los hechos sucedidos en el sur de nuestra patria, como el caos de Arequipa en el 2004 o el ajusticiamiento del alcalde de Ilaya (Puno) en

el mismo año, ¿son demostraciones palpables ausencia de legitimidad estatal y de una inminente implosión interna, como postulan algunos observadores? No es necesario tener pitonisos en nuestro país para darnos cuenta que no hemos podido enfrentar nuestros propios problemas y en especial el económico, el cual es básico para el desarrollo de nuestros pueblos.

El desarrollo de las instituciones de educación superior en la provincia de cañete conlleva a virar hacia un rumbo positivo en la calidad de la educación, aspecto esencial de las instituciones educativas que, por su misma naturaleza, brindan servicios educativos a la comunidad en general. Por ello, si una institución educativa obtiene un cierto desarrollo, se dice que goza del prestigio de la comunidad y presenta estándares de calidad de educación elevados. Consecuentemente, la educación que brindan los institutos deberían ser el primer y principal indicador del desarrollo de las mismas; pero sin embargo últimamente se han venido presentando múltiples impedimentos que no permiten el desarrollo de los institutos, entre ellos tenemos: la escasa comunicación, los celos profesionales, ausencia de identificación y pugnas por ocupar jefaturas en los institutos, lo que induce a que se presenten dificultades en la identidad y el desarrollo de los institutos; los problemas que presentan los docentes y el personal de servicio dificulta el desarrollo de las actividades de cada uno de ellos y como consecuencia tampoco permite lograr el desarrollo deseado por cada una de las instituciones. Es bastante notorio el desinterés que muestran muchos docentes en la identificación que deben tener hacia su instituto, lo cual se convierte en un grave problema que afecta la conducción, el desarrollo y el liderazgo de las mismas; es necesario que se les capacite en clima organizacional y a partir de allí monitorear y evaluar su proceder conductual en cuanto al compromiso, a la participación, a la interrelación que deben de tener con la comunidad educativa y motivarlos con incentivos de desarrollo personal a través de capacitaciones en sus áreas de tal manera que se fortalezca el equipo interdisciplinario de docentes y trabajadores y estos se sientan respaldados por su director. Desde esta perspectiva analizada se hace necesaria investigar el lazo que hay entre la identidad y el desarrollo

organizacional de los institutos de educación superior de la zona sur de la región lima provincias.

1.4.1 Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la identidad y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias?

1.4.2 Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre la dimensión cognitiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre la dimensión evaluativa y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre la dimensión conductual y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre el la dimensión afectiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias?

1.5. Hipótesis.

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la variable identidad y la variable desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

1.5.2 Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre dimensión cognitiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la dimensión evaluativa y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la dimensión conductual y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre dimensión afectiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

1.6. Objetivos.

1.6.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la identidad y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

1.6.2 Objetivos específicos:

Objetivo específico 1.

Determinar la relación que existe entre la dimensión cognitiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre la dimensión evaluativa y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la dimensión conductual y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación que existe entre dimensión afectiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincia.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

2.1.1 Identidad

Definición conceptual.

Costa (1995). Sostuvo que “la identidad institucional es la esencia propia y diferencial de la organización, objetivamente expresada a través de su presencia, sus manifestaciones y actuaciones”.

Definición Operacional

La variable se divide en cuatro dimensiones: cognitiva, evaluativa, conductual y afectiva.

2.1.2 Desarrollo institucional

Definición conceptual

Buitrago (2015). Sostuvo que, “de acuerdo con varios ideólogos, el crecimiento institucional puede definirse como el cambio trazado, sistemático, conciliado y contraído por la organización, en la busca del acrecentamiento en los grados de dependencia, justicia y pertinencia de los retretes ofrecidos. Esto por medio de la variante de sus progresos sustantivos y su estructuración institucional”.

Definición operacional

La variable se divide en cinco dimensiones: trabajo en equipo, desarrollo del profesorado, respaldo de la dirección del centro, innovación educativa e infraestructura.

2.2 Operacionalización de las variables.

Operacionalización de la variable Identidad

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable 1: identidad.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/valores	Niveles y rangos.
Cognitiva	- aceptación - integración - pertinencia.	1 - 5		dimensión 1: Malo: [5;10] Regular:[11;16] Bueno:[17;22] Muy bueno: [23;25]
Evaluativa	- compañerismo	6 - 10	Totalmente en desacuerdo (1)	dimensión 2: Malo: [5;10] Regular:[11;16] Bueno:[17;22] Muy bueno: [23;25]
	- autoridad institucional - gestión administrativa		En desacuerdo (2)	
Conductual	- compromiso	11 - 15	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	dimensión 3: Malo: [5;10] Regular:[11;16] Bueno:[17;22] Muy bueno: [23;28]
	- participación		De acuerdo (4)	
	- Compartir - interrelación		Totalmente de acuerdo (5)	
Afectiva	- orgullo - solidaridad - clima organizacional - comunicación	16 - 20		dimensión 4: Malo: [5;10] Regular:[11;16] Bueno:[17;22] Muy bueno: [23;28]
Identidad		1 - 20		De la variable: Malo: [20;40] Regular:[41;61] Bueno:[62;82] Muy bueno: [83;100]

Nota: Adaptación de la fundamentación científica, técnica o humanística (2017)

Operacionalización de la variable desarrollo institucional

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable 2: Desarrollo Institucional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/valores	Niveles y rangos
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - cooperación intragrupal - revisión de criterios de éxito - monitoreo - proveer ayuda 	1 - 4		Dimensión 1: Malo: [4;8] Regular:[9;13] Bueno:[14;18] Muy bueno: [19;20]
Desarrollo del profesorado	<ul style="list-style-type: none"> - capacitación continua - autoestima académica - clima de convivencia - habito de vida saludable 	5 - 8	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Dimensión 2: Malo: [4;8] Regular:[9;13] Bueno:[14;18] Muy bueno: [19;20]
Respaldo de la dirección del centro	<ul style="list-style-type: none"> - disponibilidad para realizar la función directiva - no existe autonomía institucional - Clima del centro - ética profesional 	9 - 12	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4)	Dimensión 3: Malo: [4;8] Regular:[9;13] Bueno:[14;18] Muy bueno: [19;20]
Innovación	<ul style="list-style-type: none"> - Diversificación de programas curriculares - Bolsa de trabajo para egresados - Seguimiento de egresados 	13 - 16	Totalmente de acuerdo (5)	Dimensión 4: Malo: [4;8] Regular:[9;13] Bueno:[14;18] Muy bueno: [19;20]
Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> - Saneamiento físico legal - Instalaciones adecuadas - Número suficiente de aulas 	17 - 20		Dimensión 5: Malo: [4;8] Regular:[9;13] Bueno:[14;18] Muy bueno: [19;20]
Desarrollo Institucional		1 - 20		Variable: Malo: [20;40] Regular:[41;61] Bueno:[62;82] Muy bueno: [83;100]

2.3 metodología

En la investigación se aplicó el método cuantitativo, porque es de necesidad vital para poder analizar los resultados de las encuestas que se aplicaron al personal docente de los institutos sometidos a investigación.

La investigación muestra un enfoque cuantitativo (Tamayo 2007, p.13), “sostuvo que esta consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio”. Los datos de la muestra se procesaron mediante el análisis estadístico descriptivo e inferencial.

Al respecto Arias (2006), “definió a la metodología como él: conglomerado de secuencias, técnicas y procesos que se utilizan para plantear la resolución de los problemas establecidos” (p. 16). Él sistema se basó en la enunciación de la hipótesis que puede ser corroborada o desechada por medios de exploraciones vinculadas al dilema.

Asimismo, el método empleado en la presente investigación fue el hipotético – deductivo; para Bernal (2006), indicó que este método “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad hipótesis y busca refutar y falsear tales hipótesis, deduciendo de dichas conclusiones deben confrontarse con los hechos” (p. 56).

2.4 Tipo de estudio

La investigación utilizada es básica y descriptiva; porque, como investigación básica el avance científico, engrandecer los conocimientos teóricos, sin interesarse posiblemente en sus aplicaciones o consecuencias, es más formal y persigue el desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. (zorrilla, 1993, p.43). En el presente trabajo de investigación se aplicó un estudio descriptivo, puesto que se fueron recolectando los datos de acuerdo al instrumento de evaluación los cuales fueron aplicados a los docentes de los institutos sometidos a investigación y de allí se realizó un análisis y medición de los mismos.

2.5 Diseño

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal/transaccional - correlacional. Hernández et.al, (2010) (pp.149-151-181), debido a que no se manipulan variables. Los datos fueron recolectados en un solo momento, con la finalidad de conocer la relación que existe con las variables asociadas. Los fenómenos se observaron en la forma como se manifiestan en su contexto y posteriormente se analizan.

Esta investigación es de tipo trasversal transaccional, no experimental, descriptivo. No experimental porque las variables no son manipulables y los datos recolectados se obtienen del personal docente de los institutos, transaccional porque la recolección de datos se realiza en un solo momento y correlacional porque se desea saber el grado de relación que existe entre la variable identidad y la variable desarrollo institucional y luego mediante la prueba de hipótesis correlacionales estimamos la correlación.

El diagrama del esquema no experimental, transversal, correlacional utilizado fue el siguiente:

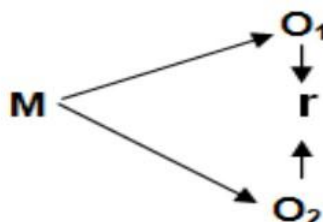


Figura 2. Esquema del diseño de investigación correlacional

Donde M = Muestra,

O₁ = Observación de la variable identidad

O₂ = observación de la variable desarrollo institucional

R = Correlación entre dichas variables.

2.6. Población, muestra y muestreo.

Población

Según Hernández (2010), afirmo que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. La delimitación de las

características de la población no solo depende de los objetivos de la investigación, sino de otras razones prácticas”. (p.174)

La población del presente estudio lo constituyeron los 97 docentes de los institutos, San Pedro del Valle de Mala, Cañete, Pacaran y el pedagógico San José María.

Como el universo de población es pequeña y podemos acceder a ella sin restricciones, entonces trabajaremos con toda ellas.

Tabla 3

Población docente de los institutos de la Región Lima Provincias sometidas a investigación.

Institución Publica	n.º de Docentes
ISTP Cañete	35
ISTP San Pedro de Mala	27
ISTP Pacaran	15
ISTP San José María Escriba	20
Total	97

Nota: Cuadro de asignación de personal (2017).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas de recolección de datos

El acopio de los datos de la investigación se realizó utilizando el método de la encuesta. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la encuesta es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento” (p.216).

Instrumentos de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2010), referente a la técnica empleada sostuvieron que: “Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 200).

Las herramientas usadas para recopilar información de las variables son los cuestionarios sobre las variables sometidas a estudio, ambos percibidos por los docentes.

Ficha técnica del instrumento Identidad

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre Identidad.
Autor del instrumento	Mael & Anshforth 1992
Objetivo del instrumento:	Dar conocer desde la óptica a de los docentes, acerca de la identidad institucional del centro de educación superior donde Ud. Labora.
Usuarios:	Se recogerá información de los profesores de los institutos de educación superior públicos de la región lima provincias – zona sur.
Características y modo de aplicación:	El cuestionario está diseñado con 20 ítems, divididos en cuatro dimensiones de la variable identidad. Las dimensiones son: cognitivo (5 ítems), evaluativa (5 ítems), conductual (5 ítems) y afectiva (5 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).
Procedimiento:	El docente deberá llenar el temario individualmente, asignando los datos requeridos en base a informaciones para el llenado del cuestionario. El temario se aplicará individualmente, a cada profesor quien tendrá un tiempo de 15 minutos como máximo para responder las interrogantes, sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo. Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador.
Validación:	El instrumento posee validez de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El material es confiable, se aplicó un ensayo a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach arrojó un resultado de alta confiabilidad (0,871).
Baremos o niveles y rangos:	Malo: [20;40] Regular: [41;61] Bueno: [62;82] Muy bueno: [83;100]

Nota: Mael & Anshforth (1992)

Ficha técnica del instrumento Desarrollo Institucional

Aspectos de instrumento	Respuestas
Nombre del instrumento	Temario sobre desarrollo institucional
Autor del instrumento	Rodríguez Alonso (2005); adaptado por Juan García.
Objetivo del instrumento:	Dar conocer desde la óptica a de los docentes, acerca del desarrollo institucional del centro de educación superior donde Ud. Labora.
Usuarios:	Se recogerá información de los profesores de los institutos de educación superior públicos de la región lima provincias – zona sur.
Características y modo de aplicación:	El temario está planteado con 20 ítems, particionados en cinco dimensiones de la variable desarrollo institucional. Las dimensiones son: trabajo en equipo (5 ítems), desarrollo del profesorado (4 ítems), innovación educativa (4 ítems), infraestructura (4 ítems) y respaldo de la dirección de la institución (4 ítems). Cada ítem tiene cinco alternativas de respuesta múltiple en escala Likert: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).
Procedimiento:	Los profesores accederán a responder el balotarlo personalmente, contestando las preguntas requeridas acorde a las indicaciones establecidas para su desarrollo. El temario se aplica individualmente a cada profesor este tendrá 15 minutos para contestarlas, pues se espera una repuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios, enfatizando el aspecto valorativo antes que cognoscitivo. Los materiales que emplearán serán: un lápiz y un borrador.
Validación:	El instrumento aplicado tiene autenticidad de contenido por juicio de expertos, con un resultado de aplicable.
Confiabilidad:	El material es confiable, se aplico un ensayo a 20 docentes, y la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach dio un resultado de alta confiabilidad (0,887).
Baremos o niveles y rangos:	Malo: [20;40] Regular: [41;61] Bueno: [62;82] Muy bueno: [83;100]

Nota: Rodríguez Alonso (2005); adaptado por Juan García (2017)

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2010), la validez de un instrumento, “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201).

Se utilizó la confiabilidad del contenido solicitando el juicio de tres expertos conocedores del área de Gestión y calidad pedagógica. Se determinó la precisión, congruencia y la importancia de las herramientas. El producto de la autenticidad de ambos temarios es aplicable, es decir los instrumentos son válidos.

Tabla 6

Resultados de la validez de contenido de los instrumentos

Cuestionarios	Resultado de aplicabilidad	Expertos
Identidad.	Aplicable.	Dr. Ulises Córdova García.
Desarrollo Institucional.	Aplicable.	Dr. Cesar Mario García Ávalos. Dr. Alfonso Vigo Quiñonez

Nota: (certificado de validez 2017)

Confiabilidad de los instrumentos

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2010), “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Para determinar la fiabilidad de los cuestionarios se utilizó la fórmula de alfa de cronbach. Esta fórmula es aplicable en las pruebas de ítems politómicos. La fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Formula de Cronbach

- Donde: K : Numero de ítems.
 V_i : Varianza de ítem i .
 V_t : Varianza de los puntajes brutos.
 α : Coeficiente de alfa de Cronbach.

Se aplicó una prueba piloto a 20 docentes, de 4 institutos tecnológicos públicos que mostraron características, modos, maneras y condiciones similares de la población. Para obtener la confiabilidad del instrumento se hizo uso de la prueba de Alfa de Cronbach, ya que la escala es politómica con cinco valores. El resultado de la confiabilidad para ambos instrumentos fue de alta confiabilidad.

Tabla 7

Resultados de la confiabilidad de los instrumentos

Questionarios	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Identidad	0,871	20
Desarrollo Institucional	0,887	20

Nota: Análisis estadístico spss. Versión 22 (2017)

Tabla 8

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Nota: Ruiz (2002)

2.8. Métodos de análisis de datos.

Respecto al examen descriptivo se confeccionaron cuadros o tablas que interpretaron los resultados últimos de las variables y sus dimensiones, además se mostraron cuadros o tablas de contingencia que vinculan a las dos variables con su respectivo gráfico de barras tridimensionales.

Para demostrar las hipótesis (análisis inferencial) se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman en vista que las variables estudiadas son de naturaleza cualitativa en escala ordinal.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n-1)(n+1)}$$

rho spearman

Donde:

n : Número de pares de datos.

d : Diferencia de los rangos.

Tabla 9

Grado de relación según Coeficiente de Correlación

Rango	Relación
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta

Nota: Hernández y collado (1998).

2.9. Aspectos éticos.

He aquí algunos puntos de vista éticos: de parte nuestra agradecer al personal directivo, docente, alumnos y trabajadores de los institutos por habernos dado las facilidades para el recojo de nuestra información y decirles que estas informaciones desarrolladas por cada uno de los docentes quedan en el anonimato, no se prejuzgaron las respuestas que cada uno de ellos nos brindó y se colocó en las referencias bibliográficas a todos los autores que se han citado en la presente investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados Descriptivo

3.1.1 Identidad.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de identidad de los institutos de educación superior públicos de la Región Lima Provincias según percepción de los docentes.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje (%)
Regular	58	59.8
Bueno	31	32.0
Muy bueno	8	8.2
Total	97	100.0

Nota: SPSS (2017)

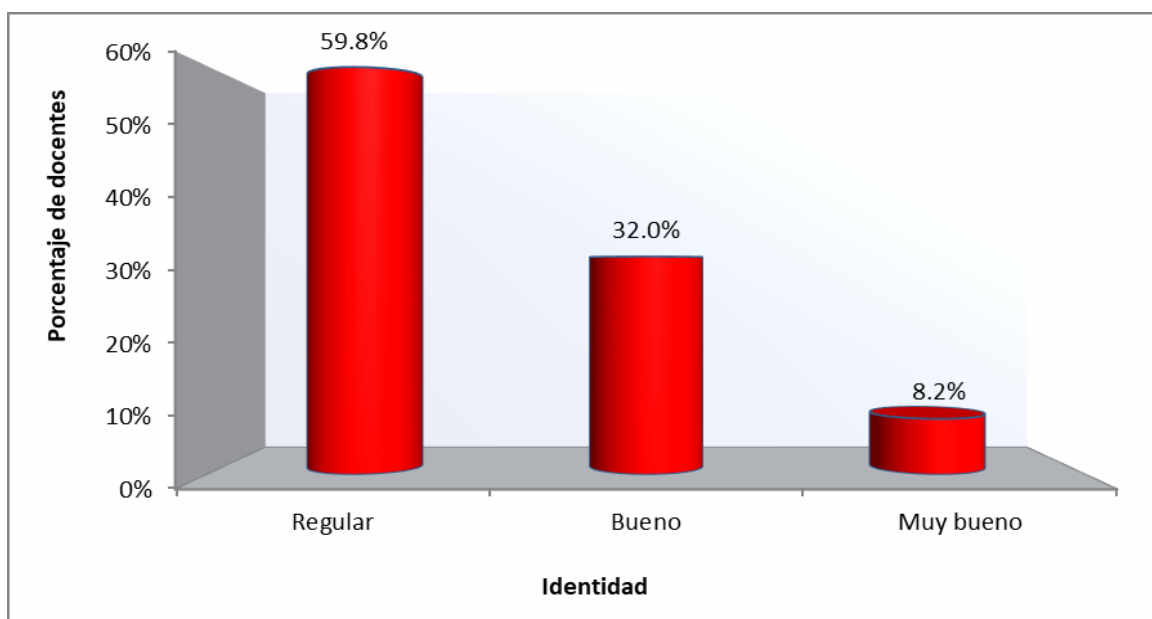


Figura 3: Nivel de identidad porcentual de docentes según su percepción

De la tabla 10 y figura 3, se observa que, el 8,2% de docentes percibió la identidad institucional muy bueno, el 32,0% consideró que fue bueno y el 59,8%

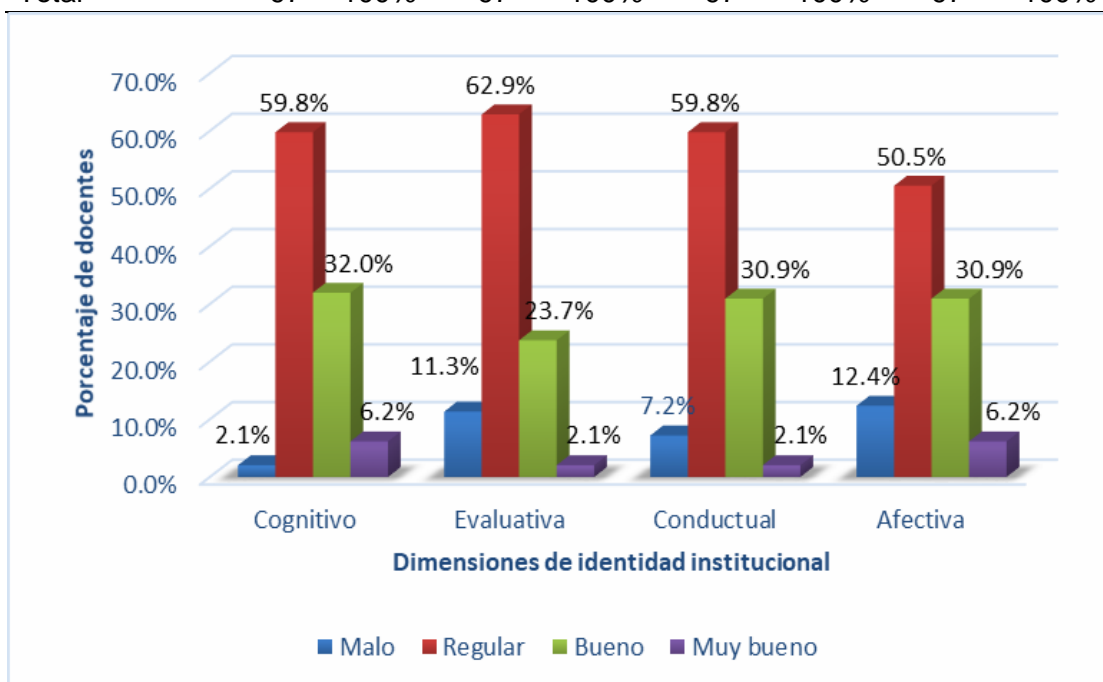
regular. De los resultados obtenidos, se pudo concluir que, el nivel de identidad institucional, percibido por los docentes, tuvo una tendencia al nivel regular.

3.1.2 Identidad por dimensiones

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre el nivel identidad por dimensión.

Nivel identidad institucional	Cognitivo		Evaluativa		Conductual		Afectiva	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Malo	2	2,1%	11	11,3%	7	7,2%	12	12,4%
Regular	58	59,8%	61	62,9%	58	59,8%	49	50,5%
Bueno	31	32,0%	23	23,7%	30	30,9%	30	30,9%
Muy bueno	6	6,2%	2	2,1%	2	2,1%	6	6,2%
Total	97	100%	97	100%	97	100%	97	100%



Nota: SPSS (2017)

Figura 4. Nivel de identidad porcentual de docentes según su percepción por dimensión.

De la tabla 11 y figura 4 se observa que existe un grupo del 2,1% de docentes que en la dimensión cognitiva percibió como nivel malo, el 59,8% regular, el 32% bueno y el 6,2% muy bueno; en la dimensión evaluativa consideró que el nivel malo fue 11,3%, regular 62,9%, el bueno 23,7% y el muy bueno 2,1%; la

dimensión conductual percibió el 7,2% malo, 59,8% regular, el 30,9% bueno y el 2,1% muy bueno; en la dimensión afectiva percibió el 12,4% malo, 50,5% regular, 30,9% bueno y 6,2% muy bueno. de lo que podemos deducir que en las cuatro dimensiones percibido por los docentes, tuvo una tendencia al nivel regular.

3.1.3 Desarrollo institucional.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su percepción sobre el desarrollo institucional.

Nivel desarrollo institucional	Frecuencia	Porcentaje (%)
Malo	11	11.30%
Regular	56	57.7%
Bueno	27	27.8%
Muy bueno	3	3.1%
Total	97	100.0%

Nota: SPSS (2017)

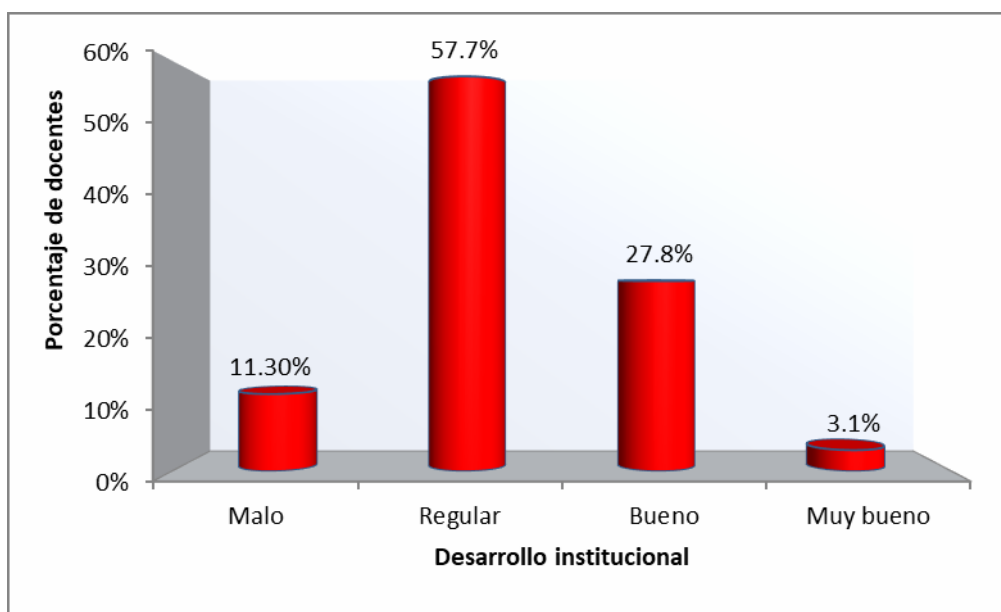


Figura 5. Nivel de Desarrollo Institucional porcentual de docentes según su percepción.

De la tabla 12 y figura 5, se observa que, el 11,3 % de docentes presento un nivel de desarrollo institucional malo, el 57,7 % alcanzó el nivel regular y el 27,8 %

manifestó un nivel bueno. De los resultados obtenidos, se pudo concluir que, el nivel de desarrollo institucional, alcanzado por los docentes, tuvo una tendencia al nivel regular.

3.1.4 Desarrollo institucional por dimensiones

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de docentes según su desarrollo institucional por dimensión.

Desarrollo institucional	Trabajo en equipo		Desarrollo del profesorado		Respaldo de la dirección del centro		Innovación		Infraestructura	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Malo	10	10.3%	19	19.6%	26	26.8%	14	14.4%	18	18.6%
Regular	63	64.9%	59	60.8%	60	61.9%	64	66.0%	53	54.6%
Bueno	22	22.7%	18	18.6%	8	8.2%	17	17.5%	26	26.8%
Muy bueno	2	2.1%	1	1.0%	3	3.1%	2	2.1%	0	0.0%
Total	97	100.0%	97	100.0%	97	100.0%	97	100.0%	97	100.0%

Nota: SPSS (2017)

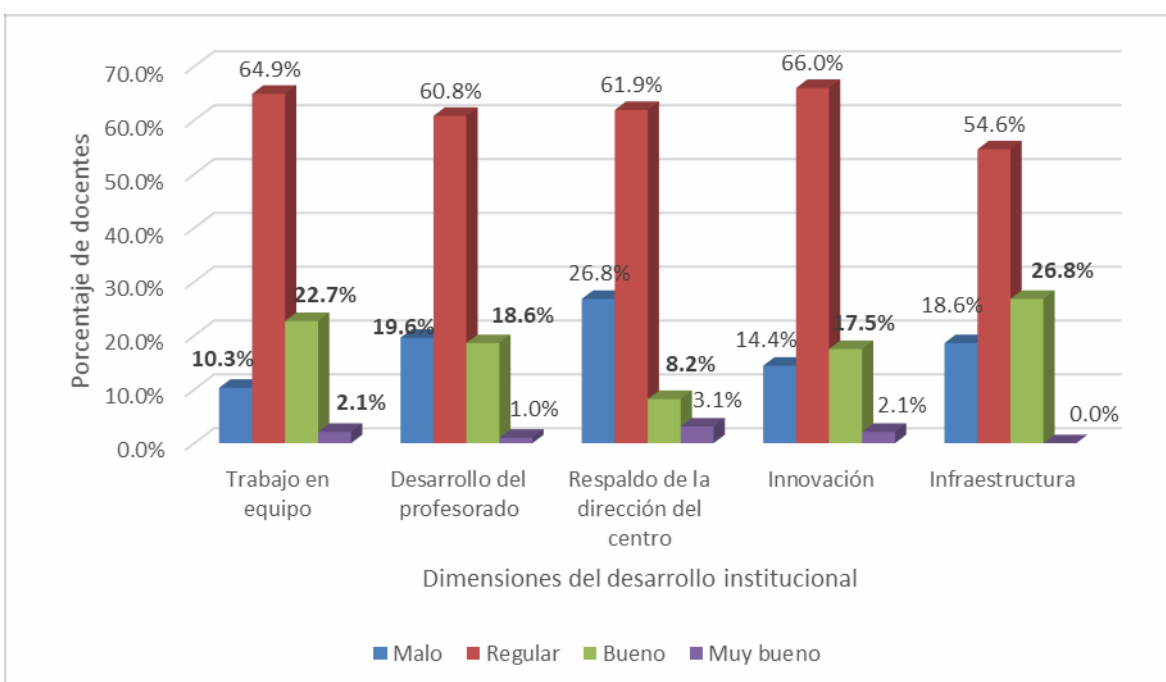


Figura 6: Nivel de Desarrollo Institucional porcentual de docentes según su apreciación por dimensión.

De la tabla 13 y figura 6 se observa que existe un grupo del 64,9% de docentes que en la dimensión trabajo en equipo percibió como nivel regular, el

22,7% bueno, el 10,3% malo y 2,1% muy bueno; el 60,8% en la dimensión desarrollo del profesorado consideró que el nivel fue regular, el 18,6% bueno, el 19,6% malo y 1,0% muy bueno; el 61,9% en la dimensión respaldo de la dirección del centro manifestó que el nivel fue regular, el 26,8% malo, el 8,2% bueno, el 3,1% muy bueno; el 66,0% en la dimensión innovación considero que el nivel fue regular, 17,5% fue bueno, el 14,4% fue malo y el 2,1% fue muy bueno; el 54,6% en la dimensión infraestructura manifestó que el nivel fue regular, el 26,8% fue bueno, el 18,6% fue malo. De lo que podemos deducir que de las cinco dimensiones analizadas el promedio es entre regular y mala la percepción de los docentes a la variable desarrollo institucional.

3.2. Resultados correlacional

3.2.1 Identidad y desarrollo institucional

Ho: No existe relación significativa entre la identidad y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

H₁: Existe relación significativa entre la identidad y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Tabla 14

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables Identidad y Desarrollo institucional

				Identidad	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	de	1,000	,491**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		97	97
	Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	de	,491**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 14 se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó $r = 0,491$. Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,000$ lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

3.2.2 Cognición y desarrollo institucional

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión cognitiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión cognitiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Tabla 15

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión cognitiva y la variable desarrollo institucional

		Cognitiva	Desarrollo institucional
Cognitiva	Coefficiente de correlación	1,000	,360**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	97	97
Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,360**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	97	97
Rho de Spearman			

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 15 se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó $r = 0,360$. Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,000$ lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis uno.

3.2.3 Evaluativa y desarrollo institucional

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión evaluativa y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

H2: Existe relación significativa entre la dimensión evaluativa y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Tabla 16

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión evaluativa y la variable desarrollo institucional

		Evaluativa	Desarrollo institucional
Evaluativa	Coefficiente de correlación	1,000	,443**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	97	97
Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,443**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	97	97
Rho de Spearman			

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 16 se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó $r = 0,443$. Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,000$ lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis uno.

3.2.4 Conductual y desarrollo institucional

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión conductual y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

H2: Existe relación significativa entre la dimensión conductual y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Tabla 17

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión conductual y la variable desarrollo institucional

		Desarrollo		
		Conductual	institucional	
Conductual	Coefficiente de correlación	1,000	,422**	
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	97	97	
Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,422**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	97	97	
Rho de Spearman				

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 17 se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó $r = 0,422$. Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,000$ lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis uno.

3.2.5 Afectiva y desarrollo institucional

Hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión afectiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

H2: Existe relación significativa entre la dimensión afectiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

Tabla 18

Coefficiente de correlación de Spearman de la dimensión afectiva y la variable desarrollo institucional

		Afectiva	Desarrollo institucional
Afectiva	Coefficiente de correlación	1,000	,406**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	97	97
Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,406**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	97	97
Rho de Spearman		97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

En la tabla 18 se puede apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó $r = 0,406$. Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó $\text{Sig.} = 0,000$ lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis uno.

IV. Discusión

Discusión

En referencia a la hipótesis general se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0.491 y un nivel de significancia o P. valor de 0.000, además se observó que los resultados descriptivos de la variable identidad estuvieron en un nivel de regular (59.8%) y la variable desarrollo institucional estuvieron en un nivel regular (57%). Estos datos guardan relación con el antecedente Chira (2015) cuyos resultados descriptivos de la variable Uso de las tecnologías de la información y la comunicación arrojó un valor medio de 82.4%, corresponde al nivel poco adecuado; en cuanto a la variable desarrollo institucional arrojó un valor medio de 92.5%, el cual con los niveles y rango corresponde al nivel de regular; Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0.000 y 0.000; a su dicha información se sustenta con Cárdenas (1994), Sostuvo que: “el progreso organizacional es el resultado de la ejecución de programas de acción o mejora que internos o externos proponen para atacar las problemáticas verdaderas dentro de las organizaciones”. También guardan relación con el antecedente Lobo (2016); cuyos resultados descriptivos de la variable identificación institucional se encuentra que del 100% de varones, el 42,9% tiene un nivel de Identificación Institucional bueno, el 50 % tiene un nivel regular, y un 7,1% tiene un nivel malo. Por otro lado, del 100% de mujeres, un 46,5% tiene una Identificación Institucional buena, el 46,5% tiene un nivel regular, y un 7,1% tiene un nivel de identificación malo; en cuanto a la variable identidad visual se encuentra que 59.48% tiene una identidad visual buena, 35.4% un nivel regular y el 4.5% un nivel deficiente; en cuanto a la prueba de hipótesis para la correlación de las variables utilizando el rho de Spearman se observa que el valor de sig. Es 0.000. A su vez dicha información está sustentada por Chaves (1990), Sostuvo que: “la identidad institucional es únicamente un prodigio de la conciencia, es el cúmulo de características asumidas por la organización, constituyendo un alegato”.

En referencia a la hipótesis específica 1: La dimensión cognitiva con la variable desarrollo institucional, se ha observado que los datos estadísticos en

cuanto al nivel de correlación fueron del 0.360 y el nivel de significancia o p. valor de 0.000; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión cognitiva y el desarrollo institucional estuvieron en un nivel de 38.1% como regular, 11.3% como regular la dimensión cognitiva y bueno el desarrollo institucional, 10.3% como regular la dimensión cognitiva y malo el desarrollo institucional; estos datos guardan relación con el antecedente lobo (2016), cuyo análisis descriptivo para la variable identificación institucional en su dimensión cognitiva el 55.9% mostro un nivel bueno, 33.6% un nivel regular y 10.5% evidencia un nivel malo, estos resultados muestran que hay una gran mayoría que alcanzan un buen nivel en estos criterios pero existe un gran porcentaje regular, esta información está sustentada por Núñez (2004), “considero que el conocimiento tiene un carácter individual y social; puede ser: personal, grupal y organizacional, ya que cada persona interpreta la información que percibe sobre la base de su experiencia pasada, influida por los grupos a los que perteneció y pertenece. También influyen los patrones de aceptación que forman la cultura de su organización y los valores sociales en los que ha transcurrido su vida. Esto determina que el conocimiento existe, tanto en el plano del hombre como de los grupos y la organización, y que estos se encuentran determinados por su historia y experiencia social concreta”.

En referencia a la hipótesis específica 2: La dimensión evaluativa con la variable desarrollo institucional, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron del 0.443 y el nivel de significancia o p. valor de 0.000; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión evaluativa y el desarrollo institucional estuvieron en un nivel de 43.3%% como regular, 15.5% como regular la dimensión evaluativa y bueno el desarrollo institucional, 4.1% como regular la dimensión evaluativa y malo el desarrollo institucional; estos datos guardan relación con el antecedente lobo (2016) cuyo análisis descriptivo para la variable identificación institucional en su dimensión evaluativa los resultados muestran que un 40.4% otorga un nivel bueno, un 46.3% otorga un nivel regular y un 13.3% otorga un nivel malo, esta información está sustentada por Stenhouse (1984), considero que “la evaluación

es el medio menos indicado para mostrar el poder del profesor ante el alumno y el medio menos apropiado para controlar las conductas de los alumnos. Hacerlo es síntoma de debilidad y de cobardía, mostrándose fuerte con el débil, además de que pervierte y distorsiona el significado de la evaluación”.

En referencia a la hipótesis específica 3: La dimensión conductual con la variable desarrollo institucional, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron del 0.422 y el nivel de significancia o p. valor de 0.000; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión conductual y el desarrollo institucional estuvieron en un nivel de 42.3% como regular, 11.3% como regular la dimensión conductual y malo el desarrollo institucional, 11.3% como regular la dimensión conductual y bueno el desarrollo institucional; estos datos guardan relación con el antecedente lobo (2016) cuyo análisis descriptivo para la variable identificación institucional en su dimensión conductual los resultados muestran que el 67.5% contuvo una buena calificación, el 28.5% una calificación regular y un 4.0% una calificación mala; esta información está sustentada por Pérez y Merino (2008), sostuvo que: “la conducta es la modalidad que tiene una persona de comportarse en diversos ámbitos de su vida; lo que quiere decir que es sinónimo de comportamiento, ya que se refiere a las acciones que desarrollo el sujeto frente a los estímulos que recibe y a los vínculos que establece su entorno”.

En referencia a la hipótesis específica 4: La dimensión afectiva con la variable desarrollo institucional, se ha observado que los datos estadísticos en cuanto al nivel de correlación fueron del 0.406 y el nivel de significancia o p. valor de 0.000; además se ha observado que los resultados descriptivos de la dimensión afectiva y el desarrollo institucional estuvieron en un nivel de 35.1% como regular, 9.3% como regular la dimensión afectiva y bueno el desarrollo institucional, 6.2% como regular la afectiva cognitiva y malo el desarrollo institucional; estos datos guardan relación con el antecedente lobo (2016), cuyo análisis descriptivo los resultados muestran que el 55.9% alcanzo una calificación positiva, el 36.4% alcanzo una calificación regular y el 7.6% obtuvo una calificación mala; esta información está sustentada por Vallejo, J (1981), “Todos

necesitamos que nos quieran a través del afecto, es una necesidad inherente a la persona, llena de sentido nuestra vida y contribuye a nuestro equilibrio psicológico. Nos hace sentirnos útiles, necesarios y satisfechos de nosotros mismos al desarrollar una importante capacidad de nuestra personalidad.”

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera: Respecto al objetivo general, se comprobó que hay una relación de la variable identidad con la variable desarrollo institucional, con un índice de correlación de 0.491, este nivel de relación se explica así: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó Sig.=0,000 lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Segunda: Respecto al objetivo específico 1, se comprobó que hay una relación entre la dimensión cognitiva con la variable desarrollo institucional, con un índice de correlación de 0.360, este nivel de relación se explica de la siguiente manera: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó Sig.=0,000 lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis uno.

Tercera: Con relación al objetivo específico 2, se comprobó que existe una relación entre la dimensión significativa con la variable desarrollo institucional, con un índice de correlación de 0.443, este nivel de relación se explica de dos formas: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó Sig.=0,000 lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis uno.

Cuarta: Con relación al objetivo específico 3, se comprobó que existe una relación entre la dimensión conductual con la variable desarrollo institucional, con un índice de correlación de 0.422, este nivel de relación se explica de dos formas: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media.

La significancia resultó Sig.=0,000 lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis uno.

Quinta: Con relación objetivo específico 4, se comprobó que existe una relación entre la dimensión afectiva con la variable desarrollo institucional, con un índice de correlación de 0.406, este grado de relación se explica de dos formas: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó Sig.=0,000 lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis uno.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** Tomando en cuenta los resultados del grado de relación entre las variables identidad y desarrollo institucional, de nivel regular ($r=0.491$), se recomienda a los docentes investigadores determinar este grado de relación, pero en otros contextos, como por ejemplo en los institutos de la zona norte y centro de la región lima provincias, donde la identidad y el desarrollo institucional resulten distintas a los institutos de la zona sur de la región lima provincias.
- Segunda:** Se sugiere que los institutos profundicen la investigación que he desarrollado, ya que las variables consideradas son importantes para el desarrollo integral de los institutos y por ende del éxito de la educación.
- Tercera:** Se recomienda a los institutos sometidos a investigación que se organicen capacitaciones y reuniones referentes a temas en valores, desarrollo personal, trabajo en equipo e innovación, para ir fomentando un clima favorable y de esta manera ir modificando su accionar en por del desarrollo positivo de los institutos.
- Cuarta:** Se sugiere a las autoridades educativas propiciar estímulos e incentivos para aquellos docentes y trabajadores que realicen innovaciones en sus áreas respectivas de tal manera que coadyuve a mejora positivamente el desarrollo del instituto.
- Quinta:** Se recomienda a los institutos que los jefes de área adopten un estilo de liderazgo positivo sobre los valores y principios institucionales de tal manera que el elemento humano entienda que su accionar dentro de la institución es mejorar el prestigio tanto personal como institucional.
- Sexta:** Se sugiere a los directivos de los institutos construir una visión compartida de institución educativa para que el potencial humano fortalezca acciones de concertación de la comunidad educativa.

VIII. Referencias

Referencias

- Almeida, G., & Amaral, M. E. (2009). *Identidade de profissional docente: uma construção histórico-sociocultural*. *Educação*, 291-300.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación (Introducción a la Metodología Científica)* 5ta Edición. Editorial Episteme. Caracas–Venezuela.
- Agüero, J. O. (2010). Niklas Luhmann y los sistemas autopoieticos. In VI Jornadas de Sociología de la UNLP 9 y 10 de diciembre de 2010 La Plata, Argentina. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología. Recuperado de <http://www.academico.org/000-027/38>
- Arreola Aguilar, A. (2012). *La identidad institucional como factor para disminuir el nivel de deserción estudiantil en la Facultad de Contaduría y Administración de la UAQ* (Doctoral dissertation).
- Banco, M. (1987). Informe sobre el desarrollo mundial. Washington, EEUU.
- Balmer, J. y Greyser, S. (2003). Revelando la corporación. Perspectivas de identidad, imagen, reputación, branding corporativo y marketing corporativo. Londres, Francia.
- Benítez, I., Dema, P., Lucero, C., Martínez, S., & Pacheco, A. (2010). Las narrativas autobiográficas: espacio de construcción de la identidad de docentes en ejercicio. Instituto de Formación Docente Continua Villa Mercedes. Recuperado de <http://www.colectivoeducadores.org.ar/cd6toencuentro/pages/pdf/eje2/pdf2argentina/A064.pdf>

- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. Recuperado de <https://es.slideshare.net/anitiux/mtodos-de-investigacin-cesar-augusto-bernal>
- Bonilla, I. (1977). Historia de la arquitectura Conferencia en la LXXXII Asamblea Nacional de la FCARM. Recuperado de <https://senati.cld.bz/ETI-Carreras/89001740/8>.
- Buitrago, J.J. (2015). Propuesta decanato facultad ciencias de la salud. Pereira, Colombia. Recuperado de www.utp.edu.co/.../Lunes-16-febrero-2015-PROPUESTA-DECANATO-FACULTAD
- Buyck, B. (1991). El uso del banco de la asistencia técnica para el desarrollo institucional, la investigación de políticas y asuntos exteriores I, documentos de trabajo. Recuperado de https://www.researchgate.net/.../314174384_desarrollo_institucional_como
- Cañal, L. (2002). Innovación educativa. Recuperado de <https://www.uv.mx/blogs/innovaedu/que-es-innovacion-educativa/>
- Cassasus, J. (2000). Problemas de la Gestión en América Latina: La tensión entre los paradigmas de tipo A y tipo B. Recuperado de www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf
- Cortés, D. (2002). *Historia, racionalidad institucional e identidad universitaria: la identidad institucional de la UNAM desde la perspectiva de los estudiantes* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Cortés, V. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional Universitaria. El caso de UNAM. *Perfiles educativos*, 33 (SPE),78-90. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea8.pdf>.

- Costa, J. (1999). *Imagen Corporativa en el siglo XXI*. Tucumán, Argentina: ediciones: La Crujía.
- Costa, J. (1995). *Comunicación Corporativa y revolución de los servicios*. Madrid, España: Editorial Ciencias Sociales.
- Crabtree, J. (2006). *Construir Instituciones: democracia, desarrollo y desigualdad en el Perú desde 1980* (Vol. 31). Lima, Perú: Editorial Asocias Gráfica Educativa.
- Cussi, R. (2016). *Nivel de relación entre la imagen y la identidad de marca en los estudiantes del año académico 2014 de la universidad alas peruanas en la ciudad de Tacna*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman, Tacna, Perú.
- Chávez, N. (1990). *La imagen corporativa. Teoría y metodología de la identificación institucional*. Barcelona, España: Gustavo Gili S.A.
- Chávez, N. (1990). *La imagen corporativa*. México: Gustavo Gili S.A.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: proceso administrativo*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración*. Edición: Mc. Graw Hill.
- Chira, C. (2015). *Uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.

- Davies, R. (2006). Las demandas de información de los donantes y de las ONG de desarrollo institucional Desarrollo Social, consultor e investigador. Recuperado de <http://www.mande.co.uk/docs/ngoinst.htm>.
- Davis, P. y Yugay, Y. (2012). Cómo construir la identidad corporativa para la ventaja estratégica... y cómo no. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.011>
- Day, C. (2006). *Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesor* (Vol.101).Madrid, España: Narcea, S. A
- De Vicente, R. (2002). *Desarrollo profesional del docente en un modelo colaborativo de evaluación*. Bilbao, España: Editorial. ICE.
- Díaz, Jr. (2004). Modelo de gestión del conocimiento (GC) aplicado a la universidad pública en el Perú. Recuperado de <http://sisbib.unmsm.edu.pe/Bibvirtual/monografias/Principal.asp>
- Duque, J. Carvajal, P, y Lina. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X15000178>
- Eirín, R., García, H. y Montero, L. (2009). Profesores principiantes e iniciación profesional. Estudio exploratorio. Revista de currículum y formación de profesorado. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART7.pdf>
- Eisman, P. (2005). ¿Qué es la arquitectura? Recuperado de http://vitruvius.com.br/revistas/read/entrevista/06.023/3314/es_ES?page=2

- Enemark, S. (2006). Capacity Building for Institutional Development in Surveying and Land Management. Recuperado de https://www.fig.net/resources/proceedings/fig_proceedings/accra/papers/ps02/ps02_01_enemark.pdf
- Esquivel, J. (2009). Evaluación de los aprendizajes en el aula: una conceptualización renovada. En "Evaluación. Avances y desafíos en la evaluación educativa. Martín, E. y Martínez Rizo, F.- Coordinadores. OEI. España: Editorial ISBN.
- Fiske, S. y Taylor, S. (1991). Social cognition. New York, EEUU: Editorial Mc. Graw Hill.
- French, W. L., & Bell Jr., C. H. (1996). *Desarrollo organizacional: aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización*. México: Edición Prentice Hall Hispano Americana.
- Fullan, M. & Stiegelbauer, S. (1991). *The New Meaning of Educational Change*. London, Inglaterra: Casell.
- Galadí, J. (2010). Recuerdos de cómo llegué a ser profesor universitario. Profesorado. Recuperado de www.ugr.es/~recfpro/rev143ART15.pdf
- Galaz, A. (2011). El profesor y su identidad profesional ¿facilitadores u obstáculos del cambio educativo? Estudios Pedagógicos. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807052011000200005.
- García, A., et al. (2007). *Infraestructura escolar en las primarias y secundarias de México*. México D. F., México: Editorial INEE.
- Gavidia, S y Vásquez T. (2015). *Identidad corporativa y su relación con la imagen institucional de los colaboradores de la empresa autonor nor oriente s.a.c.*

en la ciudad de Tarapoto en el año 2014. (Tesis de pregrado).

Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú.

Giménez, G. (2005). La cultura como identidad y la identidad como cultura, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, México. Recuperado de http://vinculacion.conaculta.gob.mx/capacitacioncultural/b_virtual/tercer/1.pdf.

Gimeno, J. (1982). La formación del profesorado en la universidad. Las escuelas universitarias de formación del profesorado de E.G.B. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/.../revsta-deeducación/articulosre269/re269051>

Gimeno, S y Pérez, G. (1996). La evaluación en la enseñanza. España: Morata.

Gómez, A, Acosta, H. (2003). Trabajo en equipo. Recuperado de <https://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/Gómez>,

Gómez, E. (2004). El ingreso a la docencia y la construcción de la identidad.

Revista de Educación y Desarrollo. pp. 77-81.

Gomina, A (1988). Programa de desarrollo de políticas de salud/HSP-OPS. Recuperado de <http://www.bvsde.paho.org/texcom/cd045364/028333/parte3c.pdf>.

González, M., Barrull, E., Pons, C. y Marteles, P. (2005). ¿Puede ser el déficit afectivo una causa de enfermedad? Recuperado de www.biopsychology.org/biopsicologia/articulos/deficit_afectivo.html

Green, A. (1999). Acerca de la discriminación e indiscriminación afecto representación. En: Trabajos pre publicados del 41º Congreso Psicoanalítico Internacional. Recuperado de <http://www.copladi.udg.mx/desarrollo-institucional>.

Universidad Guadalajara (2012). Desarrollo institucional. Recuperado de www.capladi.udg.mx/desarrollo-

- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid, España: Taurus.
- Hatch, M. y Schultz, M. (1997). Las relaciones entre la cultura organizacional, identidad e imagen. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/2076/1/foutel.etal.2014.pdf>
- Hatcher, Q. (2005). The distribution of Leadership and power in schools. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052009000100003>
- Heiner, R. (1983). El origen del comportamiento predecible. Recuperado de [http://links.jstor.org/sici?sici=0002-8282%2819830...O%3B2-R & origen = repec](http://links.jstor.org/sici?sici=0002-8282%2819830...O%3B2-R&origen=repec).
- Henry, K., Arrow, H. y Carini, B. (1999). Un modelo tripartito de identificación de grupo. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/104649649903000504>
- Hernández R., Baptista P. y Fernández, C. (2010). *Metodología de la investigación. Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hervías, E. (2015). *Proyecto de desarrollo institucional 2012 – 2017 de la escuela nacional superior de ballet*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Holland, D., Lachicotte, W., Skinner, D. y Cain, C. (1998). Identidad y agencia en mundos culturales. Recuperado de https://www.infoamerica.org/documentos_pdf/holland02.pdf
- Imbernón, F. (2007). *10 estrategias clave. La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar, la innovación y el cambio*. Barcelona: Graó.
- Imbernón, F. (1996). *En busca del Discurso Educativo*. Buenos Aires, Argentina: Magisterio del rio de la plata.

- International Bank for Reconstruction and Development. (1998). *Assessing aid: What works, what doesn't, and why*. Oxford University Press.
- Katzenbach, J y Smith, D (1993). La sabiduría de los equipos: creando la Organización de alto rendimiento, la Escuela de Negocios de Harvard, Boston. Recuperado de <https://www.amazon.com/Wisdom-Teams-Creating-High-Perform>.
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global*. México: McGrae.
- KRUSE, S-E. et al. (1998). Desarrollo institucional en la asistencia bilateral de Noruega - Desarrollo a través de instituciones. Recuperado de www.sida.se/contentassets/.../20054-donor-approaches-to-the-dev...
- Lanati, G., Terés, G., & Cadahia, S. (2009). Una aproximación a los procesos de trabajo docente en el nivel superior. *Fundamentos en humanidades*, 20(2), 169-179.
- Landy, F., y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial*. México: McGraw-Hill.
- Laplanche J, J-B Potalis. (1999). *Diccionario de Psicoanálisis*. Buenos aires, Argentina: Paidos.
- Lave J., y Wenger, E. (1991). *Participación periférica legítima*. New York, EEUU: University Press.
- Le Boterf, G. (2002). *Développer la compétence des professionnels*. Paris, Francia: D'Organisation.
- Linares, A. (2006). Valores, historia y tradiciones, elementos de la Identidad Universitaria. Recuperado de www.poderedomex.com/notas.asp?nota_id=3851

- Litwin, E. (1998). *La evaluación de los aprendizajes en el debate didáctico contemporáneo*. Buenos Aires, Argentina: Paidós educador.
- Lobo, S. (2016). *Relación de la identidad visual de la Universidad Peruana Unión con la identificación institucional de sus estudiantes de pregrado sede Ñaña, Lima 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Lodoli, C. (1786). Elementos de la arquitectura lodoliana. Recuperada de <https://es.wikipedia.org/wiki/Arquitectura>.
- Marcelo, C. (1994). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona, España: PPU.
- Marcús, J. (2011). Apuntes sobre el concepto de identidad. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 5(1), 107-114.
- Magariños, C. (2002). Macroeconomic stability, institutional development and productivity growth. Recuperado de https://www.unido.org/.../05-24-2002-dgspeech_bologna_fleshiongout_dev_agenda-s.
- Medina, A. (2002). *Didáctica general*. Madrid, España: Prentice Hall.
- Molina, V. (2009). El remozamiento de la identidad visual corporativa del banco Guayaquil en Ecuador. Recuperado de http://www.razonypalabra.org.mx/N/N89/V89/13_HidalgoChiribogaMora_V89.pdf
- Moore, M. (1994). Institucional como un método de asistencia para el desarrollo. Recuperado de www.sida.se/.../19951-institution-building-as-a-development-assistance-method---a-re
- Mora, J. (2009). *Ensayos de comunicación institucional*. Pamplona, España: EUNSA.
- Morris, L.B. (1985). *Teorías de aprendizaje para maestros*. México: Trillas.

- Morris, W. (1881). The Prospects of Architecture in Civilization, conferencia pronunciada en la London Institution el 10 de marzo de 1881. Recuperado de https://es.wikiversity.org/wiki/Departamento_de_arquitectura.
- Mórtola, G. (2006). Una aproximación narrativa a la construcción de la identidad laboral docente. Algunos aspectos biográficos previos a la formación inicial. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 4(4), 83-104. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=33932485&lang=es&site=ehost-live>
- Münch, L. y García, J. (2006). *Fundamentos de administración*. 7ma edición. México: Trillas.
- Muñoz Pozo, V. O. (2016). *Incidencia del proceso administrativo en el desarrollo institucional para la comuna Febres Cordero, parroquia Colonche, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, periodo 2015* (Tesis de bachiller). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador.
- Navarrete, Z. (2008). Construcción de una identidad profesional: los pedagogos de la universidad nacional Autónoma de México y de la Universidad Veracruzana. *Revista mexicana de Investigación Educativa*, 13(36), 143-171.
- Neisser, U. (1967). *Psicología Cognitiva*. Recuperado de <http://peremarques.pangea.org/función.htm>
- North y Thomas (1973). Análisis crítico sobre el desarrollo institucional. Recuperado de [file:///C:/Users/JUAN/Downloads/DialnetAnalisisCriticoSobreElDesarrolloInstitucional-5443935%20\(17\).pdf](file:///C:/Users/JUAN/Downloads/DialnetAnalisisCriticoSobreElDesarrolloInstitucional-5443935%20(17).pdf)
- Núñez, P. (2004). La gestión de la información, el conocimiento, la inteligencia y el aprendizaje organizacional desde una perspectiva socio-psicológica.

Recuperado de <http://scielo.sld.php?script=S1024-94352004000300004&Ing=es&nrm=iso&tIng=es>.

Parra, M., Encina, Sánchez, I., Gómez, M., y Almenares, F. (2010). La formación de los profesores universitarios: una asignatura pendiente de la universidad colombiana. *Educación y Educadores*. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/834/83417001007.pdf

Pascual, R. (1998). *La gestión educativa ante la innovación y el cambio*. Madrid, España: Editorial Narcea.

Patiño, P. (2015). El proyecto educativo institucional y el desarrollo administrativo del instituto superior pedagógico Ricardo Márquez Tapia en el periodo 2009 – 2010 (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador

Pérez, J., Merino, M. (2008). Definición de Conducta. Recuperado de <https://definicion.de/conducta/>

Perrenoud, P. (2008). *La evaluación de los alumnos*. Ediciones Colihue S.R.L.

Petrovsky, A. (1982). *Psicología general*. Editorial: Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.

Piaget, J. (1977). El papel de la acción en el desarrollo del pensamiento. Recuperado de <https://philpapers.org/rec/PIATRO-2>

Pierson, P. (2004.). La política en el tiempo. Historia, instituciones y análisis social. Recuperado de https://www.researchgate.net/.../314174384_DESARROLLO_INSTITUCIONAL_COMO

Prats, I. y Catalá, J. (1999a). Gobernabilidad y globalización. Recuperado de <http://www.unisc.br/site/sidr/2013/Textos/196.pdf>

- Quispe, D. (2014). Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Juan Velasco Alvarado" año 2013 (Tesis de doctorado). Universidad de San Martín de Porras. Lima, Perú.
- Ramos, J. (2016). *Incidencia de la identidad institucional para el desempeño de la gestión administrativa de la escuela Bartolomé de las Casas*. (Tesis de maestría Universidad Técnica de Ambato). Ambato, Ecuador.
- Ravasi y Von Rekom. (2003). Construcción de identidad organizacional de los mandos medios. Recuperado de <http://studylib.es/doc/4418887/construcci%C3%B3n-de-identidad-organizacional-de-los-mandos-me>
- Remedi, E. (2008). Sujetos, cultura, proceso en instituciones universitarias. Conferencia presentada en el IV Congreso Internacional de Análisis organizacional. Las organizaciones en México: Poder, tiempo y contradicción, Veracruz, Ver.
- Reyes, A. (2004). *Administración Moderna*. México: Editorial. Limusa Noriega editores.
- Rivera, E. (1997). *Identidad Nacional: La globalización e identidades en América Latina*. Recuperado el 7 de abril de 2008. www.judithcorsino/valores-y-virtudes-parauna-peda.htm
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Administración*. México DF: Pearson Education.
- Rocha, D. (2012). Qué es la conducta. Recuperado de <https://miriamrochadiaz.wordpress.com/2012/01/19/que-es-la-conducta/>
- Rodríguez Carpio, V. S. (2013). Identidad personal y formación en tutoría y orientación educativa de estudiantes del IESPP "José Jiménez Borja".

- Rodríguez. C. (2005). Desarrollo institucional. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=o3KnDAAAQBAJ&pg=PA50&lpg=PA50&dq=Rodríguez+\(2005\)](https://books.google.com.pe/books?id=o3KnDAAAQBAJ&pg=PA50&lpg=PA50&dq=Rodríguez+(2005))
- Rodríguez, V. (2003). Dirección de la sala de redacción y su importancia en las noticias de calidad en la prensa escrita. Recuperado de http://www.repositorio.usac.edu.gt/2280/1/16_0941.pdf
- Rosental, M. y Ludin, P. (1973). Diccionario Filosófico. Recuperado de <https://www.ecured.cu/Conocimiento>
- Ruiz, M. E. R. (2009). *La gestión institucional del IEAEY y su incidencia en la educación de jóvenes y adultos maya hablantes en contextos bilingües: maya-castellano* (Doctoral dissertation, Tesis para optar el título de Magister en Educación Intercultural Bilingüe, en la Universidad Mayor de San Simón, Cochabamba, Bolivia).
- Sánchez S, P (30 de agosto de 2017). ¿Que entendemos por conducta? Concepto, tipos y técnicas. Cognifit [Blog]. Recuperado de <https://blog.cognifit.com/es/conducta/>
- Schweickert, R. y Thiele, R. (2004). La política de consenso y evoluciones divergentes en América Latina y Asia. Recuperado de https://www.researchgate.net/.../45122905_From_Washington_to_post-Washington_Co...
- Shmitt, et al, (1995). Grado en que la empresa ha logrado una imagen distintiva y coherente en su producción estética. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X15000178>
- Sein-Echaluce, M. L., Fidalgo-Blanco, Á., & Alves, G. (2017). Technology behaviors in education innovation. *Computers in Human Behavior*, (72), 596-598. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2016.11.049>

- Sevillanos Tacoma, A., & Moura de Lima, M. (2017). Actitudes de los docentes y el desarrollo institucional, en la Institución Educativa Alipio Ponce de Puerto Maldonado–2014.
- Skinner, B. (1953). *Science and Human Behavior*. Recuperado de fitelson.org/prosem/skinner_1.pdf.
- Segovia, M. F., & Soriano, R. M. (2009). La construcción de la identidad docente, desde el trabajo colegiado en los procesos de educación superior. In R. López (Presidencia), Ponencia llevada a cabo en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Sayago, Z. B., Chacón Corzo, M. A., & Rojas de Rojas, M. (2008). Construcción de la identidad profesional docente en estudiantes universitarios. *Educere*, 12(42), 551-561.
- Stenhouse, L. (1984). *Investigación y desarrollo del currículo*. Madrid: Ediciones Morata.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Thomas Steve (1991). The legacy of dualism and decision-making: the prospect of Local Institutional development in “Canfire”. Paper prepared for the second annual conference of the international association for the study of common property (IASCP) held at University of Manitoba, Winnipeg, Canada.
- Universidad de Guadalajara (2013). Desarrollo institucional. Recuperado de <http://www.copladi.udg.mx/desarrollo-institucional>
- University, N. M. (2007). University Identity Standards. A manual for building a stronger identity. Recuperado por www.unm.edu/redesign/pdf/UNM_ID_STDS_NEW-10_07.pdf

- UPHOFF, N. (1986). Desarrollo institucional local: un libro analítico de fuentes y casos. Recuperado de <http://trove.nla.gov.au/work/18945661?selectedversion=NBD4680387>
- Vaillant, D. (2007). La identidad docente. Conferencia presentada en el I Congreso Internacional “Nuevas tendencias en la formación permanente del profesorado” Barcelona, España.
- Valdez, A. (2013.a). Identidad universitaria. Recuperado de www.gaceta.udg.mx/G_notas1.php?id=13427
- Vallejo, J. (1991). Introducción a la psiquiatría. Recuperado de <http://www.quieroapuntes.com/enfermos-graves.html>
- Van Der Wusten, H. (1988). The Urban University and its Identity. Recuperado de www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185.
- Vargas, J. (2006). Desarrollo institucional, crecimiento y desarrollo económico social. Recuperado de <http://www.eumed.net/eve/resum/06-12/jgvh.htm>. 23.
- Vélez Ibarra, P. (2013). *Análisis de la identidad corporativa de las Instituciones de Educación Superior (IES) en la percepción de las empresas del sector productivo de Quito Caso Universidad Tecnológica de Israel UISRAEL* (Tesis grado de magister). Universidad Israel, Quito, Ecuador.
- Villegas-Negrillo, M. (2010). La gestión y la calidad, con autonomía en un marco de complejidad <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/510/924>
- Viscaíno, A. M. (2006). El aprendizaje de la práctica docente. Ingreso a la docencia: entre mimetizarse, parecerse y diferenciarse. Cuadernos de Educación. Issue, 4(4), 201-211. Recuperado de <http://search>.

ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=31832787&lang=es&site=ehost-live

Wenger, E. (2001). *Comunidades de práctica: Aprendizaje, significado e identidad*. Barcelona: Paidós.

Whetten, A. (1985). Organizational identity Research in Organizational Behavior. Recuperado de <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadixit/article/view/318>

Yantorno, O. (2011). *Algunos conceptos utilizados en planeamiento* [archivo PDF]. Recuperado de <http://blogs.unlp.edu.ar/planeamientofau/files/2013/05/Ficha-10-ALGUNOS-CONCEPTOS-UTILIZADOS-EN-PLANEAMIENTO.pdf>

Zamarrón, G., Guadalupe., Trelles R. (2005). Comunicación Social de la Ciencia. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/.../impacto_de_la_comunicacion_estrategica_y_de_la_cultura...

Zabalza, M. (2002). El saber pedagógico de los profesores de la Universidad de los Andes Táchira y sus influencias en las enseñanzas. Recuperado de [WWW.tdx.cat/bistream/handle/10803/8922/capitulo II bases teoricas](WWW.tdx.cat/bistream/handle/10803/8922/capitulo%20II%20bases%20teoricas)

Zygmunt, B. (2005). Identidad. Recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-identidad/9789500393997/1090459>

Zorrilla, A. (1993). Introducción a la metodología de la investigación. México: Ediciones. Aguilar León y Cal.

Anexos

Anexo 1.

FORMATO: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la identidad y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias?</p> <p>Problemas Específicos: Problema específico 1. ¿Qué relación existe entre la dimensión cognitiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias?</p> <p>Problema específico 2. ¿Qué relación existe entre la dimensión evaluativa y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias?</p> <p>Problema específico 3. ¿Qué relación existe entre la dimensión conductual y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la identidad y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.</p> <p>Objetivos Específicos: Objetivo específico 1. Determinar la relación que existe entre la dimensión cognitiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.</p> <p>Objetivo específico 2. Determinar la relación que existe entre la dimensión evaluativa y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.</p> <p>Objetivo específico 3. Determinar la relación que existe entre la</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre la identidad y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.</p> <p>Hipótesis Específicas: Hipótesis específica 1 Existe relación significativa entre dimensión cognitiva y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación significativa entre la dimensión evaluativa y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación significativa entre la dimensión conductual y el desarrollo</p>	Variable 1: Identidad				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
				<p>aceptación integración pertinencia.</p> <p>compañerismo autoridad institucional gestión administrativa.</p> <p>compromiso participación Compartir interrelación</p> <p>orgullo solidaridad clima organizacional comunicación</p>	<p>ilt1, it2, it3, it4, it5,it6</p> <p>It7, it8, it9, it10, it11, it12</p> <p>it13, it14, it15, it16, it17, it18, it19</p> <p>It20, it21, it22, it23, it24, it25, it26,it27</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>	<p>De la variable: Malo: [20;40] Regular: [41;61] Bueno: [62;82] Muy bueno: [83;100]</p> <p>De la dimensión 1: Malo: [5;10] Regular: [11;16] Bueno: [17;22] Muy bueno: [23;25]</p> <p>De la dimensión 2: Malo: [5;10] Regular: [11;16] Bueno: [17;22] Muy bueno: [23;25]</p> <p>De la dimensión 3: Malo: [5;10] Regular: [11;16] Bueno: [17;22] Muy bueno: [23;28]</p>

			<p>determinado cese. El superior debe reafirmar bedelías y enristrar a sus subordinados.</p> <p>Innovación: un conjunto de ideas, procesos y estrategias, más o menos sistematizados, mediante los cuales se trata de introducir y provocar cambios en las prácticas educativas vigentes.</p> <p>Infraestructura: la arquitectura abarca la consideración de todo el ambiente físico que rodea la vida humana: no podemos sustraernos a ella mientras formemos parte de la civilización, porque la arquitectura es el conjunto de modificaciones y alteraciones introducidas en la superficie terrestre con objeto de satisfacer las necesidades humanas, exceptuando sólo el puro desierto”</p>	<p>ética profesional</p> <p>Diversificación de programas curriculares Bolsa de trabajo para egresados Seguimiento de egresados</p> <p>Saneamiento físico legal Instalaciones adecuadas Número suficiente de aulas</p>	<p>It9, it10, it11, it12</p> <p>It13, it14, it15;it16</p> <p>it17, it18, it19; it20</p>	<p>Bueno:[14;18] Muy bueno:[19;20]</p> <p>De la dimensión 3: Malo: [4;8] Regular:[9;13] Bueno:[14;18] Muy bueno:[19;20]</p> <p>De la dimensión 4: Malo: [4;8] Regular:[9;13] Bueno:[14;18] Muy bueno:[19;20]</p> <p>De la dimensión 5: Malo: [4;8] Regular:[9;13] Bueno:[14;18] Muy bueno:[19;20]</p>
--	--	--	--	---	---	---

METODOLOGÍA

Tipo de investigación: Básica
Diseño: No experimental de corte transversal
Método: Hipotético - Deductivo
Alcance: Correlacional.
Población: 97 docentes
Muestra: No tiene
Muestreo: No tiene.



Anexo 2.

**CUESTIONARIO
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

El objetivo de este estudio es conocer, desde la óptica de los docentes, acerca del desarrollo institucional del centro de educación superior donde usted labora.

Mucho les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. **La información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.**

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente: (Duración aproximada: 20 minutos)

N°	PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
Dimensión 1: Trabajo en equipo						
1	¿El instituto contribuye positivamente en las reuniones de trabajo del Equipo enriqueciendo el análisis de los temas?					
2	¿Percibe una colaboración espontánea y voluntaria de los docentes en el instituto?					
3	¿Percibe un clima positivo para el trabajo en equipo en el instituto?					
4	¿Considera Ud., que existe una buena relación entre los docentes del instituto?					
Dimensión 2: Desarrollo del profesorado						
5	¿El instituto programa capacitaciones que responden a los intereses del docente?					
6	¿El instituto cuenta con programas o alianzas estratégicas para intercambio de experiencias con docentes de otros institutos?					
7	¿Su instituto muestra actitudes positivas cuando lo evalúa en la calidad de la enseñanza?					
8	¿En el instituto se realizan acciones que promueven el trato respetuoso y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la comunidad educativa?					
Dimensión 3: Innovación educativa.						
9	¿El instituto diversifica y renueva sus programaciones curriculares?					
10	¿El instituto cuenta con bolsa de trabajo para sus egresados?					
11	¿Realiza algún proyecto de innovación su instituto?					
12	¿El instituto cuenta con un departamento de innovación tecnología?					
Dimensión 4: Infraestructura						
13	¿Su instituto cuenta con el saneamiento físico legal?					
14	¿El instituto cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?					
15	¿El instituto cuenta con los recursos humanos y materiales suficientes para brindar una educación de calidad?					
16	¿Cuentan con números de aulas y laboratorios suficientes para el dictado de clases en el instituto?					
Dimensión 5: Respaldo de la dirección de la institución.						
17	¿La dirección del instituto se preocupa por la docencia y la evaluación para la calidad?					
18	¿La dirección del instituto crea un buen clima de trabajo?					
19	¿La dirección del instituto descarga a los jefes de áreas de tareas burocráticas para que puedan dedicarse a la Evaluación para la calidad de la enseñanza?					
20	¿La dirección crea equipos colaborativos en el instituto?					

Fuente: FUENTE: RODRIGUEZ ALONSO (2005) UTILIZANDO LA ESCALA DE LIKER; ADAPTADO POR JUAN

GARCÍA CANCHARI



Anexo 3.

**CUESTIONARIO
LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

El objetivo de este estudio es conocer, desde la óptica de los docentes, acerca de la identidad institucional del centro de educación superior donde usted labora.

Mucho les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. **La información que nos proporcione será tratada de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.**

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la tabla de valoración siguiente: (Duración aproximada: 20 minutos)

N°	PREGUNTAS	Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
Dimensión 1: Cognitiva						
1	¿Es satisfactorio pertenecer al Instituto donde Ud. labora?					
2	¿Me identifico en actividades académicas como docente del instituto?					
3	¿Me identifico con él instituto en actividades sociales?					
4	¿Mis intereses y metas propias se complementan con las metas que tiene el Instituto conmigo?					
5	¿Cuándo hablo del instituto suelo decir nosotros en vez de ellos					
Dimensión 2: Evaluativa						
6	¿Existe una actitud de colaboración y solidaridad entre los miembros del instituto?					
7	¿Puedo notar un espíritu de compañerismo en las actividades organizadas por el instituto?					
8	¿Se quienes son las principales autoridades del instituto?					
9	¿Las autoridades del instituto cumplen mis objetivos?					
10	¿El manejo administrativo (atención, servicios, procesos) del instituto cumplen mis expectativas?					
Dimensión 3: Conductual						
11	¿Estoy comprometido con los objetivos y metas del instituto?					
12	¿Cumplo puntualmente con mis responsabilidades y obligaciones dentro del instituto?					
13	¿Participo con frecuencia en las actividades sociales y académicas del instituto?					
14	¿Me siento obligado a participar de las actividades programadas por el instituto?					
15	¿Recuerdo con gusto las actividades sociales en las que participe con otros miembros del instituto?					
Dimensión 4: Afectiva						
16	¿Los logros y reconocimiento del instituto los siento como mis logros y reconocimientos?					
17	¿Cuándo alguien critica al instituto, se siente como una crítica personal?					
18	¿Si el instituto pasara por problemas, buscaría involucrarme en la solución?					
19	¿Puedo expresar mis opiniones, pensamientos y preocupaciones con otros miembros del instituto, sin sentirme avergonzado/intimidado?					
20	¿Mis opiniones, pensamientos y preocupaciones han sido escuchados por otros miembros de la Institución?					

Fuente: Mael & Ashforth, 1992

Anexo 4.

BASE DE DATOS VARIABLE IDENTIDAD

	Ítem 1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
1	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	2	3	5	4	3	4	4	4	2	5	4	4	5	5	3
4	4	4	4	4	4	2	3	5	4	3	4	4	4	2	5	4	4	5	5	3
5	4	4	4	3	4	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
6	4	4	4	3	4	2	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
7	3	3	2	2	2	5	4	2	2	1	3	2	4	3	2	2	3	2	1	3
8	2	4	2	3	3	5	3	2	1	4	2	3	2	4	2	1	2	1	3	3
9	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2
10	1	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
12	2	2	5	2	2	2	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	3
13	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2
14	2	2	4	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
15	4	3	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1
16	1	2	5	2	2	4	4	1	2	4	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	2	4	1	2	1	2	3	1	3
18	3	2	5	2	5	2	4	3	4	3	2	3	5	4	2	2	3	3	2	1
19	1	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	1	2
20	2	1	4	2	4	2	3	1	3	2	1	3	3	4	3	1	2	2	1	3
21	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4
22	2	3	4	3	4	3	2	1	3	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3

48	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	
49	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	1	3	3	2	1
50	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	1	2	1
51	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	2	1	2	2	4	2	3	5	3	4
52	3	2	2	2	4	3	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	2	2	1	2
53	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3
54	3	3	5	2	2	2	3	4	4	4	1	5	3	5	1	2	2	3	2	3
55	3	2	3	2	1	4	5	5	2	3	2	3	4	3	2	3	5	2	5	3
56	4	4	3	2	4	4	3	2	3	4	1	4	2	4	2	2	2	4	3	4
57	3	2	5	4	3	3	2	3	2	2	5	4	3	4	2	1	4	2	3	4
58	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3
59	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	5	5	2	4	3	4	4	4	4
60	1	2	4	2	3	4	1	5	4	2	4	2	5	3	4	5	4	2	4	2
61	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	3	1	4	4	2	4
62	3	5	2	4	3	1	1	1	3	1	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3
63	3	2	5	1	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	2	5	2	3	3
64	2	3	4	2	2	3	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	3	2	4
65	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4
66	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4
67	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4
68	2	2	3	3	3	1	1	4	2	1	5	3	2	2	3	4	4	2	3	4
69	3	5	3	3	4	1	1	3	2	1	5	3	3	5	2	4	2	3	2	1
70	2	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	2	5	4
71	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	5	4	4	2	4	2	3	3
72	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	2	5	4

73	2	3	2	3	2	1	1	4	2	1	1	2	5	2	3	3	3	2	1	1
74	4	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	5	3	4	3	3	2	2	2
75	3	2	3	3	4	1	3	4	2	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3
76	3	3	4	3	2	1	3	3	2	1	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3
77	3	4	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	2	4	3	1	4	3	3	3
78	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
79	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
80	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
81	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	3	2	1	2	4	3	2	2	1	2	3	3	2	4	3	4	2	1	4	3
84	2	3	4	2	4	3	4	3	1	4	1	4	2	4	2	4	2	3	4	3
85	3	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2	1	3	5	4	2	4	3
86	2	3	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	2	4	2	3	2	3	4	3
87	3	2	3	4	3	3	3	5	4	2	3	5	2	3	1	2	4	4	3	4
88	2	1	3	2	1	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
89	1	4	2	2	3	2	2	4	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	4	3
90	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
91	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	2	4	2	4	3
92	3	2	4	2	4	2	4	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	2	4
93	2	3	2	1	3	4	4	2	4	3	4	4	3	1	2	4	3	2	4	3
94	3	5	2	4	3	3	4	2	5	2	4	3	4	1	3	5	2	3	2	2
95	3	3	3	1	2	3	4	4	2	3	5	3	5	1	3	5	3	2	3	4
96	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	2
97	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	5	2	4	4	2	3	3	3

Anexo 5.

BASE DE DATOS VARIABLE: DESARROLLO INSTITUCIONAL

	Ítem 1	Ítem2	Ítem3	Ítem4	Ítem5	Ítem6	Ítem7	Ítem8	Ítem9	Ítem10	Ítem11	Ítem12	Ítem13	Ítem14	Ítem15	Ítem16	Ítem17	Ítem18	Ítem19	Ítem20
1	5	2	4	5	4	1	4	5	5	1	2	4	1	1	4	2	4	5	2	4
2	5	2	4	5	4	1	4	5	5	1	4	1	1	1	4	2	4	5	2	4
3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4
5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3
6	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3
7	3	2	3	5	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	4
8	2	2	5	5	2	3	4	4	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3
9	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	1	3	1
10	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	1	3	1
11	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2
12	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	3	2	4	2
13	3	3	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	4	4	2	3
14	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3
15	3	1	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1	2
16	1	4	4	1	2	4	4	1	4	1	4	3	5	3	1	4	2	4	2	3
17	1	2	3	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	3	2
18	1	2	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	1	4	1	4	2
19	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	1	3	1
20	2	3	1	1	3	3	3	4	4	2	4	2	2	2	3	2	4	2	4	2
21	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	1	4	1	4
22	2	4	2	4	3	3	2	4	2	3	1	3	3	3	4	2	3	2	2	3

23	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	2
24	4	3	4	2	1	1	3	4	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3
25	3	4	2	2	1	3	2	4	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2
26	3	2	1	3	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	1	2	2
27	3	4	3	3	2	3	2	4	2	4	2	1	2	3	3	3	2	3	4	4
28	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
30	2	3	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	1
31	1	3	3	4	2	2	4	1	4	2	4	1	4	3	2	4	2	4	2	2
32	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2	2	4	2	1	2	3	5	3	4	3
33	1	3	2	4	3	2	4	2	3	1	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2
34	3	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	4	1
35	3	2	4	2	1	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	4	2	1
36	1	2	2	2	3	5	3	4	1	2	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2
37	4	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	3	2	4	1	3	3	2	2	3
38	4	2	1	2	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	3	2	3	4
39	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	4	5	2
40	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	5
41	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
42	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3
43	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2
44	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	2	2	2	2	3	2
45	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	4	2	2	2	2
46	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2
47	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3

48	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	2	2	4	2	2	2	2
49	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
50	5	3	3	2	3	2	4	3	1	3	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3
51	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	2	1	2	5	2	2	3	4	3
52	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4
53	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
54	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2
55	5	1	3	1	1	1	4	2	2	1	2	3	4	2	4	2	4	3	2	3
56	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3
57	4	5	2	4	3	3	2	1	4	1	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3
58	4	5	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2
59	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
60	4	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	2
61	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
62	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	1	3	3	1
63	3	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	3	3	2	2	3	2
64	2	2	4	2	1	1	2	2	4	1	1	1	4	2	4	2	2	2	2	1
65	2	3	4	1	3	2	4	2	4	3	2	4	2	4	3	2	3	3	3	2
66	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	1	3
67	4	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	4	2	3	3	2	3
68	4	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1
69	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1
70	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2
71	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	1	3	3	3	3
72	1	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2

73	5	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1
74	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3
75	4	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	3	2	2	1	1
76	4	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1
77	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2
80	4	4	4	4	5	3	4	4	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
81	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
82	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4
83	4	1	4	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	4
84	3	4	2	4	2	4	3	3	1	4	2	4	4	3	4	2	4	2	4	3
85	4	2	4	2	3	2	4	2	2	4	1	4	4	2	4	2	4	3	4	3
86	4	3	3	2	4	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	3	5	2	4
87	3	4	3	3	1	1	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	2
88	3	4	3	2	4	5	2	5	1	4	1	4	5	3	5	3	5	3	2	5
89	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	5	2	4	4
90	2	3	4	2	2	2	5	2	3	3	3	1	3	2	4	2	3	2	3	2
91	3	4	2	4	2	4	5	2	5	2	4	4	3	4	3	4	1	4	4	5
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4
93	1	4	2	4	2	4	4	2	2	3	1	2	3	2	3	4	2	5	3	5
94	2	4	3	4	3	3	2	4	2	2	4	2	5	3	4	3	5	3	5	5
95	3	5	4	3	5	3	5	4	5	2	1	5	2	5	2	5	2	5	3	5
96	1	4	2	4	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	1	3
97	4	1	4	2	5	3	2	4	3	1	3	3	4	1	4	4	1	3	3	4

Anexo 6



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Cognitiva								
1	¿Es satisfactorio pertenecer al Instituto donde Ud. labora?	X		X		X		
2	¿Me identifico en actividades académicas como docente del Instituto?	X		X		X		
3	¿Me identifico con el Instituto en actividades sociales?	X		X		X		
4	¿Mis intereses y metas propias se complementan con las metas que tiene el Instituto conmigo?	X		X		X		
5	¿Cuándo hablo del instituto suelo decir nosotros en vez de ellos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Evaluativa								
6	¿Existe una actitud de colaboración y solidaridad entre los miembros del instituto?	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Puedo notar un espíritu de compañerismo en las actividades organizadas por el instituto?	X		X		X		
8	¿Se quiénes son las principales autoridades del instituto?	X		X		X		
9	¿Las autoridades del instituto cumplen mis objetivos?	X		X		X		
10	¿El manejo administrativo (atención, servicios, procesos) del instituto cumplen mis expectativas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Conductual								
11	¿Estoy comprometido con los objetivos y metas del instituto?	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cumplo puntualmente con mis responsabilidades y obligaciones dentro del instituto?	X		X		X		
13	¿Participo con frecuencia en las actividades sociales y académicas del Instituto?	X		X		X		
14	¿Me siento obligado a participar de las actividades programadas por el instituto?	X		X		X		

		X		X		X		X	
		Si	NO	Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Recuerdo con gusto las actividades sociales en las que participe con otros miembros del instituto? DIMENSION 4: Afectiva							X	
16	¿Los logros y reconocimiento del instituto los siento como mis logros y reconocimientos?	X		X		X		X	
17	¿Cuándo alguien critica al instituto, se siente como una crítica personal?	X		X		X		X	
18	¿Si el instituto pasara por problemas, buscaría involucrame en la solución?	X		X		X		X	
19	¿Puedo expresar mis opiniones, pensamientos y preocupaciones con otros miembros del instituto, sin sentirme avergonzado/intimidado?	X		X		X		X	
20	¿Mis opiniones, pensamientos y preocupaciones han sido escuchados por otros miembros del Instituto?	X		X		X		X	

FUENTE: RODRIGUEZ ALONSO (2005) UTILIZANDO LA ESCALA DE LIKER; ADAPTADO POR JUAN GARCÍA CANCHARI.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dni Mg: Dr. ALFONSO VIGO BUNIMES DNI: 33242479

Especialidad del validador: MG. EDUCACION, MAGISTER EN EDUCACION, DR. EN EDUCACION

INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR
TECNOLOGICO PUBLICO HUANO

Dr. ALFONSO VIGO BUNIMES
DIRECTOR GENERAL

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

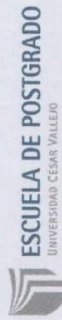
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

15 de Agosto del 2017

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Trabajo en equipo							
1	¿En el instituto contribuye positivamente en las reuniones de trabajo del Equipo enriqueciendo el análisis de los temas?	X		X		X		
2	¿Percibe una colaboración espontánea y voluntaria de los docentes en el instituto?	X		X		X		
3	¿Percibe un clima positivo para el trabajo en equipo en el instituto?	X		X		X		
4	¿Considera Ud., que existe una buena relación entre los docentes del instituto?	X		X		X		
	Dimensión 2: Desarrollo del profesorado	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿El instituto programa capacitaciones que responden a los intereses del docente?	X		X		X		
6	¿el instituto cuenta con programas o alianzas estratégicas para intercambio de experiencias con docentes de otros institutos.	X		X		X		
7	¿Su instituto muestra actitudes positivas cuando lo evalúa en la calidad de la enseñanza?	X		X		X		
8	¿En el instituto se realizan acciones que promueven el trato respetuoso y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la comunidad educativa?	X		X		X		
	Dimensión 3: Innovación educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿el instituto diversifica y renueva sus programaciones curriculares?	X		X		X		
10	¿El instituto cuenta con bolsa de trabajo para sus egresados?	X		X		X		
11	¿Realiza algún proyecto de innovación su instituto	X		X		X		
12	¿El instituto cuenta con un departamento de innovación tecnología?	X		X		X		



Dimensión 4: Infraestructura							
13	¿Su instituto cuenta con el saneamiento físico legal?	X				X	
14	¿El instituto cuenta con instalaciones modernas y adecuadas?	X				X	
15	¿El instituto cuenta con los recursos humanos y materiales suficientes para brindar una educación de calidad?	X				X	
16	¿Cuenta con números de aulas y laboratorios suficientes para el dictado de clases en el instituto?	X				X	
Dimensión 5: Respaldo de la institución.							
17	¿La dirección del instituto se preocupa por la docencia y la evaluación para la calidad?	X				X	
18	¿La dirección del instituto crea un buen clima de trabajo?	X				X	
19	¿La dirección del instituto descarga a los jefes de áreas de tareas burocráticas para que puedan dedicarse a la Evaluación para la calidad de la enseñanza?	X				X	
20	¿La dirección crea equipos colaborativos en el instituto?	X				X	

Fuente: Mael & Ashforth, 1992

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. ALFONSO VILLO RUIBARRA DNI:

Especialidad del validador: M.C. EDUCACION Mg. EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA, DR. EN EDUCACIÓN

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

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

..... de agosto del 2017
 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
 TECNOLÓGICO PUBLICO HUANO

Dr. ALFONSO VILLO QUINONES
 DIRECTOR GENERAL

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1: Cognitiva							
1	¿Es satisfactorio pertenecer al Instituto donde Ud. labora?	✓		✓		✓		
2	¿Me identifico en actividades académicas como docente del Instituto?	✓		✓		✓		
3	¿Me identifico con el Instituto en actividades sociales?	✓		✓		✓		
4	¿Mis intereses y metas propias se complementan con las metas que tiene el Instituto conmigo?	✓		✓		✓		
5	¿Cuándo hablo del instituto suelo decir nosotros en vez de ellos?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: Evaluativa	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Existe una actitud de colaboración y solidaridad entre los miembros del instituto?	✓		✓		✓		
7	¿Puedo notar un espíritu de compañerismo en las actividades organizadas por el instituto?	✓		✓		✓		
8	¿Se quiénes son las principales autoridades del instituto?	✓		✓		✓		
9	¿Las autoridades del instituto cumplen mis objetivos?	✓		✓		✓		
10	¿El manejo administrativo (atención, servicios, procesos) del instituto cumplen mis expectativas?	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: Conductual	SI	No	SI	No	SI	No	
11	¿Estoy comprometido con los objetivos y metas del instituto?	✓		✓		✓		
12	¿Cumplimiento puntualmente con mis responsabilidades y obligaciones dentro del instituto?	✓		✓		✓		
13	¿Participo con frecuencia en las actividades sociales y académicas del Instituto?	✓		✓		✓		
14	¿Me siento obligado a participar de las actividades programadas por el instituto?	✓		✓		✓		



		SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	¿Recuerdo con gusto las actividades sociales en las que participe con otros miembros del instituto? DIMENSIÓN 4: Afectiva	✓					
16	¿Los logros y reconocimiento del instituto los siento como mis logros y reconocimientos?	✓		✓			
17	¿Cuándo alguien critica al instituto, se siente como una crítica personal?	✓		✓			
18	¿Si el instituto pasara por problemas, buscaría involórame en la solución?	✓		✓			
19	¿Puedo expresar mis opiniones, pensamientos y preocupaciones con otros miembros del instituto, sin sentirme avergonzado/intimidado?	✓		✓			
20	¿Mis opiniones, pensamientos y preocupaciones han sido escuchados por otros miembros del instituto?	✓		✓			

FUENTE: RODRIGUEZ ALONSO (2005) UTILIZANDO LA ESCALA DE LIKER; ADAPTADO POR JUAN GARCÍA CANCHARI.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dir Mg: *Dr. A. E. César Mario García Añelos* DNI: *15435216*
 Especialidad del validador: *Administración de la Educación*

..... de Agosto del 2017



Dr. A.E. César Mario García Añelos
 Jefe Unidad/Académica (e)

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión: Trabajo en equipo ¿En el instituto se contribuye positivamente en las reuniones de trabajo del Equipo enriqueciendo el análisis de los temas?	✓		✓		✓		
2	¿Percibe una colaboración espontánea y voluntaria de los docentes en el instituto?	✓		✓		✓		
3	¿Percibe un clima positivo para el trabajo en equipo en el instituto?	✓		✓		✓		
4	¿Considera Ud., que existe una buena relación entre los docentes del instituto?	✓		✓		✓		
	Dimensión2: Desarrollo del profesorado	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿El instituto programa capacitaciones que responden a los intereses del docente?	✓		✓		✓		
6	¿El instituto cuenta con programas o alianzas estratégicas para intercambio de experiencias con docentes de otros institutos?	✓		✓		✓		
7	¿Su instituto muestra actitudes positivas cuando lo evalúa en la calidad de la enseñanza?	✓		✓		✓		
8	¿En el instituto se realizan acciones que promueven el trato respetuoso y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
	Innovación educativa	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿El instituto diversifica y renueva sus programaciones curriculares?	✓		✓		✓		
10	¿El instituto cuenta con bolsa de trabajo para sus egresados?	✓		✓		✓		
11	¿Realiza algún proyecto de innovación su instituto?	✓		✓		✓		
12	¿El instituto cuenta con un departamento de innovación tecnología?	✓		✓		✓		



		SI	NO	SI	NO	SI	NO
15	¿Recuerdo con gusto las actividades sociales en las que participe con otros miembros del instituto? DIMENSIÓN 4: Afectiva	✓					
16	¿Los logros y reconocimiento del instituto los siento como mis logros y reconocimientos?	✓		✓			
17	¿Cuándo alguien critica al instituto, se siente como una crítica personal?	✓		✓			
18	¿Si el instituto pasara por problemas, buscaría involucrame en la solución?	✓		✓			
19	¿Puedo expresar mis opiniones, pensamientos y preocupaciones con otros miembros del instituto, sin sentirme avergonzado/intimidado?	✓		✓			
20	¿Mis opiniones, pensamientos y preocupaciones han sido escuchados por otros miembros del instituto?	✓		✓			

FUENTE: RODRIGUEZ ALONSO (2005) UTILIZANDO LA ESCALA DE LIKER; ADAPTADO POR JUAN GARCÍA CANCHARI.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador, Dir Mg: Dr. A. E. César Mario García Aldos DNI: 15435216
 Especialidad del validador: Administración de la Educación de Agosto del 2017



Dr. A.E. César Mario García Aldos
 Jefe Unidad Académica (e)

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: IDENTIDAD

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 ¿Es satisfactorio pertenecer al Instituto donde Ud. labora?	✓		✓		✓		
2	¿Me identifico en actividades académicas como docente de la institución?	✓		✓		✓		
3	¿Me identifico con la institución en actividades sociales?	✓		✓		✓		
4	¿Mis intereses y metas propias se complementan con las metas que tiene el Instituto conmigo?	✓		✓		✓		
5	¿Cuándo hablo de la institución suelo decir nosotros en vez de ellos?	✓		✓		✓		
6	DIMENSIÓN 2 ¿Existe una actitud de colaboración y solidaridad entre los miembros del instituto?	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Puedo notar un espíritu de compañerismo en las actividades organizadas por la institución?	✓		✓		✓		
8	¿Se quienes son las principales autoridades de la institución?	✓		✓		✓		
9	¿Las autoridades de la institución cumplen mis objetivos?	✓		✓		✓		
10	¿El manejo administrativo (atención, servicios, procesos) de la institución cumplen mis expectativas?	✓		✓		✓		
11	DIMENSIÓN 3 ¿Estoy comprometido con los objetivos y metas de la Institución?	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Cumplo puntualmente con mis responsabilidades y obligaciones dentro de la institución?	✓		✓		✓		
13	¿Participo con frecuencia en las actividades sociales y académicas de la Institución?	✓		✓		✓		



		Si	NO	Si	No	Si	No
15	¿Recuerdo con gusto las actividades sociales en las que participe con otros miembros de la Institución?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4							
16	¿Los logros y reconocimiento de la institución los siento como mis logros y reconocimientos?	✓		✓		✓	
17	¿Cuándo alguien critica a la Institución, se siente como una crítica personal?	✓		✓		✓	
18	¿Si la Institución pasara por problemas, buscaría involucrarme en la solución?	✓		✓		✓	
19	¿Puedo expresar mis opiniones, pensamientos y preocupaciones con otros miembros de la institución, sin sentirme avergonzado/intimidado?	✓		✓		✓	
20	¿Mis opiniones, pensamientos y preocupaciones han sido escuchados por otros miembros de la Institución?	✓		✓		✓	

FUENTE: RODRIGUEZ ALONSO (2005) UTILIZANDO LA ESCALA DE LIKER; ADAPTADO POR JUAN GARCÍA CANCHARI.

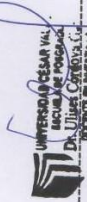
Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ulises Cordeca Garcia DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

26 de Agosto del 2017



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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Trabajo en equipo							
1	¿Contribuye positivamente en las reuniones de trabajo del Equipo enriqueciendo el análisis de los temas?	✓		✓		✓		
2	¿Percebe una colaboración espontánea y voluntaria de los docentes en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Percebe un clima positivo para el trabajo en equipo en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considera Ud., que existe una buena relación entre los docentes?							
	Desarrollo del profesorado							
5	¿La institución programa capacitaciones que responden a los intereses del docente?	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Cuentan con programas o alianzas estratégicas para intercambio de experiencias con docentes de otras instituciones?	✓		✓		✓		
7	¿Su institución educativa muestra actitudes positivas cuando lo evalúa en la calidad de la enseñanza?	✓		✓		✓		
8	¿En la Institución Educativa se realizan acciones que promueven el trato respetuoso y las buenas relaciones entre los distintos miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
	Innovación educativa							
9	¿Su institución educativa diversifica y renueva sus programaciones curriculares?	SI	No	SI	No	SI	No	
10	¿La institución educativa cuenta con bolsa de trabajo para sus egresados?	✓		✓		✓		
11	¿Existe algún proyecto de innovación en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿La institución cuenta con un departamento de innovación tecnológica?	✓		✓		✓		
	Infraestructura							
13	¿Su institución educativa cuenta con el saneamiento físico legal?	✓		✓		✓		
14	¿Cuentan con instalaciones modernas y adecuadas?	✓		✓		✓		
15	¿Cuentan con los recursos humanos y materiales suficientes para brindar una educación de calidad?	✓		✓		✓		
16	¿Cuentan con números de aulas y laboratorios suficientes para su dictado de clases?	✓		✓		✓		
	Respaldo de la dirección de la institución.							
17	¿La dirección se preocupa por la docencia y la evaluación para la calidad?	✓		✓		✓		
18	¿La dirección crea un buen clima de trabajo?	✓		✓		✓		



19	¿La dirección descarga a los jefes de áreas de tareas burocráticas para que puedan dedicarse a la Evaluación para la calidad de la enseñanza?							
20	¿La dirección crea equipos colaborativos?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Fuente: Mael & Ashforth, 1992

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

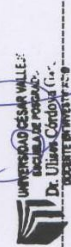
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Luis Coronado Grau DNI: 066 589 10

Especialidad del validador: NEUROLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

26 de agosto del 2017



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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 BODAS DE PLATA

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 15 de agosto de 2017

Carta P. 0869-2017-EPG-UCV-LNP

Lic. Vicente Ayala Buleje
 Director de la I.E.S.T.P. "Cañete"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Juan García Canchari** identificado con DNI N.° **14373017** y código de matrícula N.° **6000015338**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región lima provincias, 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA
 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
 "CAÑETE"
Trámite Documentario y Archivo
RECEPCIÓN
 Expediente N.° 02257
 Fecha: 15-08-17 Firma:

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 15 de agosto de 2017

Carta P. 0871-2017-EPG-UCV-LNP

Rvdo. Nelson Goycochea Madueño
Director de la I.E.S.P.P "San Jose Maria Escriba"



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Juan García Canchari** identificado con DNI N.º **14373017** y código de matrícula N.º **6000015338**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región lima provincias, 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM

UCV.EDU.PE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 15 de agosto de 2017

Carta P. 0868-2017-EPG-UCV-LNP

Ing. Fredy Toni Bejarano Huamán
Director de la I.E.S.T.P. "Pacarán"



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Juan García Canchari** identificado con DNI N.° **14373017** y código de matrícula N.° **6000015338**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región lima provincias, 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SGVM

UCV.EDU.PE



Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 15 de agosto de 2017

Carta P. 0870-2017-EPG-UCV-LNP

Lic. Juan García Canchari
Director de la I.E.S.T.P "San Pedro del Valle de Mala"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Juan García Canchari** identificado con DNI N.° **14373017** y código de matrícula N.° **6000015338**; estudiante del Programa de **Maestría en Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región lima provincias, 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM



UCV.EDU.PE

Anexo 8. Carta de presentación



MINISTERIO DE EDUCACION
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
“CAÑETE”

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

CARTA DE ACEPTACION

Quilmaná, 15 de Agosto del 2017.

OFICIO N°- -17-D-IESTP “CAÑETE”

Señor
Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte

Presente.-

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación del Lic. Juan García Cancharí.

.....

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Lic. Juan García Cancharí la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada “Identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región lima provincias 2017”. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las nuestras de mi especial consideración.

Atentamente,




Lic. VICENTE AYALA BULEJE
Director General del IESTP “CAÑETE”

cc/archivo

Local Central: Carretera Quilmaná – Imperial Km.11 Cañete Teléfono: 017344059
www.iestpcanete.edu.pe



Instituto de Educación Superior Pedagógico Público
"San José María Escrivá" Cañete

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CARTA DE ACEPTACION

Cañete, 16 de agosto del 2017.

OFICIO N°- 210 -17-D-IESPP "SJME"

Señor
Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte
Presente.-

Asunto: Autorización para la aplicación de los instrumentos de la investigación del Lic. Juan García Cancharí.

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Lic. Juan García Cancharí la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada "Identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región lima provincias 2017". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Es oportuna la ocasión para expresar a usted las nuestras de mi especial consideración.



[Handwritten signature]
Victor T. Osuna Fuentes



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE LIMA
**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO
 PÚBLICO "PACARÁN"**
 Creado con R.M. N° 0497-92-ED
 REVALIDADO R.D. N° 0343-2006-ED
 Jr. Chiclayo N° 180 – PACARAN
istpacaran@hotmail.com

CARTA DE ACEPTACION

SEÑOR:
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE
Presente:

Asunto: Autorizo aplicación de los instrumentos de la investigación del Lic. Juan García Cancharí.

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Lic. Juan García Cancharí la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada "*identidad y desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete, 2017*". Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes

Es oportuna la ocasión para expresar a Usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"SAN PEDRO DEL VALLE DE MALA"
 Creado por Resolución Ministerial N° 0149-95-ED
 Revalidado por Resolución Directorial 0518-2006-ED
 Con fecha 18 de Julio del 2006
 MALA - CAÑETE

AV. SAN PEDRO S/N. MALA-TELF: 530-8968 / 339-6270

Mala, 16 de Agosto del 2017

CARTA DE ACEPTACION

SEÑOR:
Dr. CARLOS VENTURO ORBEGOSO
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE
Presente:

Asunto: Autorizo aplicación de los instrumentos de la investigación del Lic. Juan García Cancharí.

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar al Lic. Juan García Cancharí la aplicación de los instrumentos de evaluación para el desarrollo de la investigación titulada *"identidad y desarrollo institucional en los Institutos de educación superior tecnológicos públicos, Cañete, 2017"*. Lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes

Es oportuna la ocasión para expresar a Usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente




 Lic. Juan García Cancharí
 DIRECTOR GENERAL

Artículo Científico

1. TÍTULO: Identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región Lima Provincias, 2017

2. AUTOR: Br. Juan García Cancharí.

3. RESUMEN:

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la identidad y el desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región lima provincias, 2017.

Este trabajo de investigación presenta un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por 97 docentes y no se utilizó muestra, por lo que fue necesario trabajar con toda la población. Se utilizó el cuestionario como técnica de recopilación de datos de las variables identidad y desarrollo institucional; los cuales fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado de aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba Alfa de Cronbach con coeficientes de 0,871 para el cuestionario de identidad y 0,887 para el cuestionario de desarrollo institucional, indicándonos una muy alta confiabilidad.

Los resultados de la investigación indicaron que: Existió relación entre la identidad y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior región lima provincias 2017($r= 0.491$ y $\text{Sig.}= 0.000$).

4. PALABRA CLAVE: Identidad y desarrollo institucional de institutos de educación superior.
sent study

5. ABSTRACT:

The pre took as a general target to determine the relation between the identity and the institute construction in public higher education institutes, bright green region provinces, 2017.

This research work presents a quantitative approach, of type basic, with a design not experimental – transverse – correlacional with two variables. The population was shaped for 97 docentes y sample was not used, for what was necessary to work with the whole population. Identity and institute construction used the questionnaire as a skill of data collection of the variables; which were submitted to the content validity across the judgment of three experts with a result of applicable and the value of the reliability was with the test an Alpha of Cronbach with coefficients of 0,871 for the questionnaire of identity and 0,887 for the institute construction questionnaire, indicating us a very high reliability.

The results of the investigation indicated that: Relation existed between the identity and the institute construction in the higher education institutes bright green region provinces 2017 ($r = 0.491$ and $\text{Sig.} = 0.000$).

6. KEY WORDS: Identity and Institute construction of institutes of higher education.

7. INTRODUCCIÓN:

La finalidad de este estudio surge al valorar la importancia de explorar cómo el docente de educación superior, que no se formó como docente, construye su identidad. Esta idea se funda en recuperar experiencias de un profesorado que además de concebirse como docente, es referido y reconocido como bueno, por parte de sus homólogos o pares, a partir de su quehacer; la atención está centrada en la identidad porque se espera que si alguien se asume como docente es más factible que actúe en congruencia con dicha identidad. Es decir, cuando alguien se dice médico lo esperado es que actúe como médico, que el químico haga lo suyo, y de igual manera pasa con las demás profesiones, sin excluir la docencia. Por ejemplo, lo deseable es que un profesor de educación superior, que es ingeniero de profesión, posea una experiencia y dominio temático respecto a los cursos que imparte, y que asuma una identidad docente, con sus respectivas complejidades. Si una persona se inicia como profesor, con una profesión ajena a la docencia, corre riesgos relacionados con la identidad docente y su quehacer, como los siguientes: construir una identidad parcial, intermedia o no asumida del todo (Gómez, 2004); la presencia de desencuentros entre la formación inicial disciplinar y la concepción de sí mismo como docente (Gómez, 2004; Romo, 1996) lo cual propicia problemas en la práctica; realizar interpretaciones equívocas de lo que representa la identidad docente y la forma de conducirse en su función (Gómez, 2004, Galaz, 2011); de igual manera se origina la falta de compromiso del profesorado para llevar a cabo sus funciones (Preciado et al., 2008). Estos inconvenientes, además de constituir indicios relevantes que emergen del campo de investigación, propician problemas que repercuten en el aprendizaje y la formación del estudiante, razón por la cual se torna prioritario analizar el proceso de construcción identitaria del profesorado. En este sentido, se considera pertinente investigar respecto a la identidad del profesor universitario que no es egresado de una formación como docente, pero que es reconocido por su buen desempeño de su quehacer por sus pares y estudiantes, esto para recuperar cómo es su trayectoria formativa y cómo la experimentan. Investigar respecto la construcción de la identidad docente constituye una tarea digna de reconstruir a fin de potenciar estrategias de apoyo para el profesor como sujeto de formación (Imbernón, 2007). La población en general tiene un enorme compromiso el cual es desarrollar el nivel de vida y la calidad de los servicios, por ende el compromiso de los gobernantes de turno y del Ministerio de Educación es mejorar y desarrollar a las instituciones educativas en todos sus niveles, orientándolos hacia un horizonte de obtener una verdadera educación de calidad y frente a esta problemática de desarrollo institucional se presentan un sinnúmero de obstáculos como son los problemas económicos, pedagógicos, salud, alimentación, etc. Y allí se pone de manifiesto que uno de los grandes problemas que tenemos que resolver en el Perú es la deficiencia del sistema educativo cuyas carencias son palpables como la implementación y actualización de los docentes, personal directivo, jerárquicos y administrativos, el mejorar la infraestructura educativa y dotarla de equipos y herramientas de última generación para brindar una educación de calidad y

cerrar la brecha de la desigualdad social entre las instituciones educativas ubicadas en la costa, sierra y zonas rurales. Algunas instituciones educativas poseen infraestructura y equipamientos para realizar un mediano desarrollo institucional, pero en su gran mayoría no cuentan ni siquiera con carpetas donde los estudiantes puedan sentarse es decir presentan una situación desastrosa; pero así los docentes se las ingenian para poder usar estrategias válidas para transmitir los conocimientos al estudiante. Es necesario inculcar al sector educativo una cultura que llegue a los salones, a los hogares de la población y a toda la comunidad en su conjunto el compromiso de mejorar el nivel educativo y el desarrollo institucional. Esta tarea educativa se relaciona con el accionar de gobierno y de dirección, con la puesta en praxis de aparatos para conseguir las metas trazadas en el sector educativo, direccionalizados a la consecución de la calidad educativa; en este proceso Cassasus (2000), sostuvo que obtener una gestión organizacional educativa eficiente es uno de los grandes anhelos que deben de enfrentar las instituciones públicas y privadas para despejar el camino y viabilizar las vías hacia un verdadero rumbo educativo, para las escuelas. Sobre todo, si entendemos a la gestión como un instrumento para desarrollarnos, con solvencia, flexibilidad, madurez y la apertura de los microsistemas educativos que en un tiempo prudencial repercutirán en el macrosistema educativo. Además, Ruiz (2009), indico que la realidad actual para tener un desarrollo institucional adecuado es fundamental contar con una gestión de calidad, y para ello también es necesario que los servicios educativos también sean de calidad. Luego para tener una gestión institucional de calidad es necesario que los servicios educativos sean también de calidad.

En la República Federal de Guatemala. El desarrollo institucional de la formación docente muestra distintas problemáticas que afectan su configuración como Nivel Superior y su articulación como sistema formador, potenciando la fragmentación y la segmentación institucional. La fragmentación del sistema en institutos particulares ha buscado legitimación en el discurso de la autonomía institucional, propio del imaginario de la educación superior universitaria, sin tomar en cuenta que dicha concepción de autonomía en sistemas frágiles, con normativas burocráticas, en instituciones con debilidades y carencias de recursos sólo acaba incentivando la segmentación y el aislamiento. La educación continua del profesorado no se aleja de esta fragmentación y se ha ido implementando como un cúmulo o agregado de programas de baja articulación entre sí y con las necesidades de las escuelas. La débil organización del sistema formador inicial y continuo dificulta el desarrollo de políticas integrales y de una cohesión orgánica necesaria para su integración, despegue y evolución. Asimismo, las dificultades del desarrollo institucional conllevan debilidades en la configuración organizacional de los institutos superiores, afectando la propia propuesta pedagógica en la formación del profesorado. Los problemas manifestados expresan la necesidad de:

- Organización del sistema de formación docente inicial y continua. El desarrollo institucional en el Perú en las dos décadas pasadas, es particularmente oportuno ante la percepción generalizada según la cual las instituciones desde la Presidencia y (a fortiori) el

Congreso hasta los medios de comunicación; desde el Poder Judicial hasta las fuerzas armadas; y desde la comunidad empresarial hasta el sector sindical– han perdido prácticamente toda legitimidad frente al peruano promedio. Este grado de ilegitimidad es especialmente preocupante, si se tiene en cuenta que (como lo certifica este trabajo en otros capítulos) la mayoría de estas instituciones ha experimentado profundos cambios en ese período y en algunos casos estos han sido positivos. el peruano Manrique; ha escrito que tales sucesos han dado lugar a que militares estadounidenses de alto rango concluyan que el Perú, junto al Ecuador y a Bolivia, no son estados-nación viables al no haber sabido solucionar sus más elementales problemas económicos, ni integrarse como naciones. Estos expertos estadounidenses sugieren que en los próximos cincuenta años el Perú se partirá en dos, que el sur del país será ocupado por Chile y el resto por Brasil. ¿Es posible que estos análisis de la falta de viabilidad del Perú como estado-nación deriven de interpretaciones apresuradas, fundamentadas en estudios de dudosa utilidad y en modelos políticamente sesgados de «fracaso estatal»? o ¿se trata, más bien, de pronósticos que deben ser tomados en serio por estudiosos y activistas? Los acontecimientos ocurridos en el sur del Perú, como los disturbios de Arequipa en el 2004 o el linchamiento del alcalde de Ilaye (Puno) en el mismo año, ¿son evidencia acaso de la ausencia de legitimidad estatal y de una inminente implosión interna, como postulan algunos observadores? El desarrollo de las instituciones de educación superior en la provincia de cañete tiene que ver con el mejoramiento de la calidad de la educación, aspecto esencial de las instituciones educativas que, por su misma naturaleza, brindan servicios educativos a la comunidad en general. Por ello, si una institución educativa obtiene un cierto desarrollo, se dice que goza del prestigio de la comunidad y presenta estándares de calidad de educación elevados. Consecuentemente, la educación que brindan los institutos deberían ser el primer y principal indicador del desarrollo de las mismas; pero sin embargo últimamente se han venido presentando una serie de impedimentos que afectan directamente a los institutos, entre ellos tenemos: la escasa comunicación, los celos profesionales, ausencia de identificación y pugnas por ocupar jefaturas en los institutos, lo que induce a que se presenten dificultades en la identidad y el desarrollo de los institutos; los problemas que presentan los docentes y el personal de servicio dificulta el desarrollo de las actividades de cada uno de ellos y como consecuencia tampoco permite lograr el desarrollo deseado por cada una de las instituciones. Es bastante notorio el desinterés que muestran muchos docentes en la identificación que deben tener hacia su instituto, lo cual se convierte en un grave problema que afecta la conducción, el desarrollo y el liderazgo de las mismas; es necesario que se les capacite en clima organizacional y a partir de allí monitorear y evaluar su proceder conductual en cuanto al compromiso, a la participación, a la interrelación que deben de tener con la comunidad educativa y motivarlos con incentivos de desarrollo personal a través de capacitaciones en sus áreas de tal manera que se fortalezca el equipo interdisciplinario de docentes y trabajadores y estos se sientan respaldados por su director. Desde esta perspectiva analizada se hace necesaria investigar el lazo

que hay entre la identidad y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior de la zona sur de la región lima provincias.

Este trabajo presenta una defensa teórica el cual genera una reflexión y debate académico sobre teorías y factores que afectan a las instituciones educativas, la confrontación de estas teorías y la contrastación de los resultados. De la misma manera nos permite, enfocar el estudio de manera objetiva, clara, precisa y de análisis profundo; logrando mejorar la relación de la identidad con el desarrollo institucional en los institutos. De la misma manera las teorías Identidad del profesorado universitario manifestados en tres dimensiones, primero la profesional que define el su hacer profesional como elementos claves de trabajo o profesión; segundo la personal referido al compromiso con la profesión docente, ciclos de vida, factores condicionantes que afectan su labor, fuentes de satisfacción e insatisfacción en el trabajo, etc. Tercero laboral relacionadas con lo contractual en función de las características de las instituciones universitarias, sistemas de evaluación para la selección y promoción de incentivos y condicionantes laborales, horarios, cargas académicas, etc. la teoría del sistema y el concepto de autopoiesis, el cual fue utilizado por Lahman para mostrar su teoría de la comunicación, el cual introduce cambios en los fenómenos sociales, la interacción que surgen entre las sociedades al abordar el tema del desarrollo institucional, nos hace referencia incremento de los recursos humanos, económicos, mejoramiento de la infraestructura educativa, la organización, etc. Que contribuyen a desarrollar eficaz y eficientemente la misión y visión institucional de las instituciones educativas; las instituciones como sociedad necesitan de componentes complejos que les permitan desarrollarse, autorregularse y reconfigurarse internamente y considerar a la naturaleza de las instituciones como sistema. En cuanto a los institutos de educación superior, este proceso de reconfiguración y autorregulación constituiría una misión frente a las políticas educativas ocasionados por intermediarios externos, que, si bien generan caos, también establecen mecanismos que no permiten a las instituciones pensarse ni aprender de una construcción sin estructuras. Esta investigación se justifica porque desde el punto de vista práctico, abarca puntos de interés para todo docente cuya motivación sea identificarse e involucrarse positivamente en el compromiso de desarrollar a la institución y crear un ambiente competitivo de trabajo caracterizado por la cooperación , colaboración y participación en aras de lograr un crecimiento armónico; para de esta manera poder alcanzar resultados satisfactorios en la actitud del individuo dentro del sentido de pertenencia y compromiso con la misión y visón de la institución. Tengamos en cuenta que, aunque son muchos los informes explicativos de las relaciones entre la identidad y el desarrollo institucional, son escasos los estudios realizados en nuestro medio sobre la identidad y el desarrollo institucional en las instituciones de educación, siendo esto objeto de limitación de los argumentos necesarios para fundamentar las impresiones recibidas del entorno. Esta investigación se justifica porque desde el punto de vista práctico, abarca puntos de interés para todo docente cuya motivación sea identificarse e involucrarse positivamente en el compromiso de

desarrollar a la institución y crear un ambiente competitivo de trabajo caracterizado por la cooperación, colaboración y participación en aras de lograr un crecimiento armónico; para de esta manera poder alcanzar resultados satisfactorios en la actitud del individuo dentro del sentido de pertenencia y compromiso con la misión y visión de la institución. Tengamos en cuenta que, aunque son muchos los informes explicativos de las relaciones entre la identidad y el desarrollo institucional, son escasos los estudios realizados en nuestro medio sobre la identidad y el desarrollo institucional en las instituciones de educación, siendo esto objeto de limitación de los argumentos necesarios para fundamentar las impresiones recibidas del entorno. La investigación es importante porque a partir de la aplicación del método científico y los resultados se formulan alternativas que puedan ayudar a los institutos de educación superior a ser eficientes y eficaces en su gestión. La justificación técnico pedagógica de este estudio muestra un sentido sobresaliente, considerando los alcances que podamos obtener, ante la universalización de los resultados que obtengamos. Asimismo, reconociendo la orientación de la vinculación de las estrategias que podríamos introducir con una intervención idónea en la administración institucional para alcanzar los resultados y objetivos esperados.

8. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.

Chira (2015), en la tesis titulada ““Uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, 2015”, cuyos resultados descriptivos de la variable Uso de las tecnologías de la información y la comunicación arrojó un valor medio de 82.4%, corresponde al nivel poco adecuado; en cuanto a la variable desarrollo institucional arrojó un valor medio de 92.5%, el cual con los niveles y rango corresponde al nivel de regular; Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0.000 y 0.000.;

Lobo (2016); en la tesis titulada “Relación de la identidad visual de la Universidad Peruana Unión con la identificación institucional de sus estudiantes de pregrado sede Ñaña, Lima 2015”, cuyos resultados descriptivos de la variable identificación institucional Se encuentra que del 100% de varones, el 42,9% tiene un nivel de Identificación Institucional bueno, el 50 % tiene un nivel regular, y un 7,1% tiene un nivel malo. Por otro lado, del 100% de mujeres, un 46,5% tiene una Identificación Institucional buena, el 46,5% tiene un nivel regular, y un 7,1% tiene un nivel de identificación malo; en cuanto a la variable identidad visual se encuentra que 59.48% tiene una identidad visual buena, 35.4% un nivel regular y el 4.5% un nivel deficiente; en cuanto a la prueba de hipótesis para la correlación de las variables utilizando el rho de Spearman se observa que el valor de sig. Es 0.000.

9. REVISIÓN DE LA LITERATURA.

Day (2006), manifestó que “La identidad dispone al profesor a realizar acciones propias de la docencia y/o le proporciona condiciones para analizar su práctica con base a lo que él concibe que debe hacer como profesor”.

Guadalajara (2012), sostuvo que “el desarrollo institucional es definido por la Universidad de Guadalajara como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda para el incremento de los niveles de calidad, equidad y pertinencia. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional”.

10. PROBLEMA.

¿Cuál es la relación que existe entre la identidad y el desarrollo institucional en los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias?

11. OBJETIVO.

Determinar la relación que existe entre la identidad y el desarrollo institucional de los institutos de educación superior públicos de la región Lima Provincias.

12. METODOLOGÍA.

Método: hipotético deductivo; Tipo de estudio: básica - descriptiva; Diseño: No experimental de corte transversal; Alcance: correlacional; Enfoque: Cuantitativo.

13. RESULTADOS.

El análisis descriptivo de la variable identidad mostro que, el 8,2% de docentes percibió la identidad institucional muy bueno, el 32,0% consideró que fue bueno y el 59,8% regular. De los resultados obtenidos, se pudo concluir que, el nivel de identidad institucional, percibido por los docentes, tuvo una tendencia al nivel regular; de la misma manera la variable desarrollo institucional también mostro que, el 11,3 % de docentes presento un nivel de desarrollo institucional malo, el 57,7 % alcanzó el nivel regular y el 27,8 % manifestó un nivel bueno. De los resultados obtenidos, se pudo concluir que, el nivel de desarrollo institucional, alcanzado por los docentes, tuvo una tendencia al nivel regular. Y en cuanto a la hipótesis general se pudo apreciar que, el grado de relación entre las variables resultó $r = 0,491$. Este grado de relación se interpreta de dos formas: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó $\text{Sig.}=0,000$ lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que permitió señalar que la relación fue significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

14. DISCUSIÓN.

En referencia a la hipótesis general se ha observado que el dato estadístico en este nivel de correlación fue del 0.491 y un nivel de significancia o P. valor de 0.000, además se observado que los resultados descriptivos de la variable identidad estuvieron en un nivel de regular (59.8%) y la variable desarrollo institucional estuvieron en un nivel regular (57%). Estos datos guardan relación con el antecedente Chira (2015) cuyos resultados descriptivos de la variable Uso de las tecnologías de la información y la comunicación arrojó un valor medio de 82.4%, corresponde al nivel poco adecuado; en cuanto a la variable desarrollo institucional arrojó un valor medio de 92.5%, el cual con los niveles y rango corresponde al nivel de regular; Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0.000 y 0.000; a su dicha

información se sustenta con Cárdenas (1994), Sostuvo que: “el progreso organizacional es el resultado de la ejecución de programas de acción o mejora que internos o externos proponen para atacar las problemáticas verdaderas dentro de las organizaciones. También guardan relación con el antecedente lobo (2016); cuyos resultados descriptivos de la variable identificación institucional Se encuentra que del 100% de varones, el 42,9% tiene un nivel de Identificación Institucional bueno, el 50 % tiene un nivel regular, y un 7,1% tiene un nivel malo. Por otro lado, del 100% de mujeres, un 46,5% tiene una Identificación Institucional buena, el 46,5% tiene un nivel regular, y un 7,1% tiene un nivel de identificación malo; en cuanto a la variable identidad visual se encuentra que 59.48% tiene una identidad visual buena, 35.4% un nivel regular y el 4.5% un nivel deficiente; en cuanto a la prueba de hipótesis para la correlación de las variables utilizando el rho de spearman se observa que el valor de sig. Es 0.000. A su vez dicha información está sustentada por Chaves (1990), Sostuvo que: “la identidad institucional es únicamente un prodigio de la conciencia, es el cumulo de características asumidas por la organización, constituyendo un alegato.

15. CONCLUSION GENERAL.

Con relación al objetivo general, se comprobó que existe una relación entre la variable identidad con la variable desarrollo institucional, con un índice de correlación de 0.491, este nivel de relación se explica de dos maneras: de acuerdo al tipo es relación positiva, y de acuerdo al nivel de relación es correlación positiva media. La significancia resultó Sig.=0,000 lo que indicó que Sig. fue menor a 0,05, lo que admitió indicar que la relación fue significativa, por cuanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

16. REFERENCIAS

- Galaz, A. (2011). El profesor y su identidad profesional ¿facilitadores u obstáculos del cambio educativo? Estudios Pedagógicos. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807052011000200005
- Gómez, E. (2004). *El ingreso a la docencia y la construcción de la identidad. Revista de Educación y Desarrollo*. pp. 77-81.
- Romo, R. (1996). *Algunos rasgos constitutivos de la identidad docente en psicología. Revista mexicana de Investigación Educativa*, (pp.378-390).
- Preciado, F., Gómez, A. y Kral, K. (2008). *Ser y quehacer docente en la última década. Un estudio cualitativo del impacto de las políticas de formación en el profesorado. Revista mexicana de Investigación Educativa*, (pp.1139-1163).
- Imbernón, F. (2007). *10 estrategias clave. La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio*. Barcelona: Graó.
- Cassasus, J. (2000). *Problemas de la Gestión en América Latina: La tensión entre los paradigmas de tipo A y tipo B*. Recuperado de www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf

- Chira, C. (2015). *Uso de las tecnologías de la información y comunicación y el desarrollo institucional de la facultad de tecnología de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Lobo, S. (2016) *Relación de la identidad visual de la Universidad Peruana Unión con la identificación institucional de sus estudiantes de pregrado sede Ñaña, Lima 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Day, C. (2006). *Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesor*. Madrid, España: Narcea, S. A
- Universidad Guadalajara (2012). Desarrollo institucional. Recuperado de www.capladi.udg.mx/desarrollo
- Cárdenas, C. (1994). El desarrollo institucional ¿cuestión externa o de autopoiesis? Recuperado de <file:///C:/Users/JUAN/Downloads/PROa.pdf>

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN

PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Juan García Cancharí, egresado del Programa de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 15373017 con el artículo titulado:

Identidad y desarrollo institucional en institutos de educación superior públicos, región Lima Provincias, 2017, declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría compartida
2. El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, octubre del 2017.

.....
Juan García Cancharí

DNI 15373017

