



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paiján 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Huertas Canani, Fiorella ( [orcid.org/0009-0003-6951-2354](https://orcid.org/0009-0003-6951-2354))

**ASESORES:**

Dra. Arbulu Perez Vargas, Carmen Graciela ( [orcid.org/0000-0002-8463-6553](https://orcid.org/0000-0002-8463-6553))

Dr. Perez Delgado, Jose Willams ( [orcid.org/0000-0002-8544-1029](https://orcid.org/0000-0002-8544-1029))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHICLAYO – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ARBULU PEREZ VARGAS CARMEN GRACIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "PLAN DE ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE LOS DOCENTES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL. PAIJÁN 2024", cuyo autor es HUERTAS CANANI FIORELLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 22 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARBULU PEREZ VARGAS CARMEN GRACIELA DNI: 16437326 ORCID: 0000-0002-8463-6553	Firmado electrónicamente por: CARBULU el 22-07- 2024 18:17:52

Código documento Trilce: TRI - 0830704





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HUERTAS CANANI FIORELLA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PLAN DE ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE LOS DOCENTES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL. PAIJÁN 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FIORELLA HUERTAS CANANI DNI: 45704811 ORCID: 0009-0003-6951-2354	Firmado electrónicamente por: FHUERTASC el 22-07- 2024 10:20:09

Código documento Trilce: TRI - 0830702



## DEDICATORIA

A Dios, a mis padres, hermanos y sobrinas con mucho cariño, por estar presentes y acompañarme en cada paso que doy, por sus ánimos constantes para lograr conseguir con éxito mis metas trazadas.

## AGRADECIMIENTO

A las autoridades y docentes de la Universidad César Vallejo. Un agradecimiento especial a mis asesores de tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I.    INTRODUCCIÓN .....	1
II.   METODOLOGÍA.....	12
III.  RESULTADOS.....	15
IV.  DISCUSIÓN.....	21
V.   CONCLUSIONES.....	26
VI.  RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Nivel de identidad institucional de los docentes.....	15
<b>Tabla 2:</b> Nivel de la dimensión sentido de pertenencia de los docentes.....	15
<b>Tabla 3:</b> Nivel de la dimensión clima organizacional de los docentes.....	16
<b>Tabla 4:</b> Nivel de la dimensión actitud hacia el trabajo de los docentes.....	16
<b>Tabla 5:</b> Nivel de la dimensión satisfacción laboral de los docentes.....	16
<b>Tabla 6:</b> Análisis de las preguntas del cuestionario sobre identidad institucional....	17

## RESUMEN

La presente investigación titulada Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paiján 2024 se vincula con los objetivos y metas de desarrollo sostenible (ODS), principalmente contribuyendo al ODS 6, que busca una educación de calidad. Así mismo tuvo como objetivo general el proponer un plan de estrategias de integración para el fortalecimiento de la identidad institucional de los docente. Esta investigación es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 36 docentes de una institución educativa pública de Paiján. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Se obtuvo el nivel de identidad institucional de los docentes dando como resultado que el 77.8% del total, tienen un nivel medio de identidad institucional y solo el 22.2% de los docentes presentan un nivel alto de identidad institucional. Estos resultados permitieron identificar los factores que influyen en la identidad institucional de los docentes y de lo cual se concluye que se pueden efectuar mejoras a través de una propuesta de estrategias de integración para fortalecer su identidad institucional.

**Palabras clave:** Identidad institucional, estrategias, integración docente.

## ABSTRACT

This research titled Plan of teacher integration strategies to strengthen institutional identity. Paiján 2024 is linked to the sustainable development objectives and goals (SDG), mainly contributing to SDG 6, which seeks quality education. Likewise, its general objective was to propose a plan of integration strategies to strengthen the institutional identity of teachers. This research is applied, with a quantitative approach and non-experimental design. The sample consisted of 36 teachers from a public educational institution in Paiján. The technique used was the survey and the instrument was a questionnaire. The level of institutional identity of the teachers was obtained, resulting in 77.8% of the total having a medium level of institutional identity and only 22.2% of the teachers presenting a high level of institutional identity. These results allowed us to identify the factors that influence the institutional identity of teachers and from which it is concluded that improvements can be made through a proposal of integration strategies to strengthen their institutional identity.

**Keywords:** Institutional identity, strategies, teaching integration.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Muchos estudios realizados revelaron que entre los dilemas que abruman a las instituciones educativas se encontró el limitado nivel de identidad institucional de los docentes con la institución educativa donde laboran. (Yan et al, 2024)

Según la UNESCO (2019), en su agenda 2030 que está orientada a ofrecer una educación de calidad, mencionó que para lograr esos objetivos se necesitan docentes certificados y capacitados que estén recompensados y altamente motivados, y se vea reflejado en su participación con su institución educativa y que por ende beneficiará a cada estudiante a su cargo.

Se demostró que la identidad institucional es fundamental en el ámbito educativo puesto que está directamente relacionada con la calidad docente en las instituciones educativas aportando a la eficacia y eficiencia de una educación integral.

La situación sobre la identidad de los docentes con la institución donde laboran, en la provincia de Paiján, fue regular, pues se observó la falta de estrategias de integración, que incentiven el trabajo en equipo, la comunicación y motivación de los docentes y directivos, causando una debilitada identidad institucional por parte de éstos, originado así también por otros factores, entre ellos las discrepancias entre los miembros de la institución, el poco valor de la labor docente por parte del directivo, la insatisfacción laboral de los docentes, y el bajo nivel de actitud que muestran algunos docentes.

Todo esto afectó la forma en que los docentes interactuaban o se involucraban con sus colegas, estudiantes y el entorno educativo en general, repercutiendo en la prestación de un buen servicio educativo, pues la identidad institucional, influye de manera contundente a que la institución tenga mayor productividad y eficiencia dentro de las organizaciones educativas (Carrero,2019).

Frente a esta coyuntura la presente investigación se centró en fortalecer la identidad institucional de los docentes a través de estrategias de integración que permitan una mejora en la educación a través de la integración y compromiso de los docentes con la institución en la que laboran.

Esta investigación se vinculó con los objetivos y metas de desarrollo sostenible (ODS), principalmente contribuyendo al ODS 6, que busca una educación de calidad.

Una de las dificultades que se observó en la institución educativa tomada como estudio fue la falta de identidad institucional de los docentes, pues al no contar con estrategias de integración que permitan el compromiso y la identidad institucional de los docentes, ocasionó dificultades en todos los ámbitos ya sean a nivel institucional, administrativo y pedagógico, condicionando así que el servicio educativo sea de calidad. Es por ello que se planteó como problema: ¿Qué estrategias sirven para fortalecer la identidad institucional de los docentes de una institución educativa del distrito de Paiján?

Asimismo, se justificó la presente investigación ya que contribuirá a la solución del problema de la falta de identidad institucional de los docentes con los principios, visión y misión de la institución. La ausencia de esta identidad afecta negativamente el desarrollo de una institución educativa bien estructurada y la calidad del servicio educativo que se ofrece.

El campo teórico de la investigación se centró en el desarrollo del conocimiento relacionado con las dos variables de estudio. Asimismo, los estudios realizados a nivel relacional contribuirán a la solución del problema planteado. En el ámbito práctico, la investigación destacó que los principales beneficiarios del estudio serán los estudiantes de la institución educativa analizada. A partir de los resultados obtenidos, se propuso un plan de integración para mejorar los niveles de identidad institucional de los docentes, mediante el desarrollo de estrategias de integración.

En el campo metodológico el estudio propuso un enfoque cuantitativo, se asumió la posibilidad de que la investigación en mención a partir de sus instrumentos de recolección de datos ayude a desarrollar futuras investigaciones.

El objetivo general en esta investigación fue “Diseñar un plan de estrategias de integración para el fortalecimiento de la identidad institucional de los docentes de una institución educativa del distrito de Paiján”

Asimismo, se consideraron los siguientes objetivos específicos, (i) Diagnosticar el nivel de identidad institucional de los docente de una institución educativa en Paiján, (ii) Identificar los factores que influyen en la identidad institucional

de los docentes,(iii) Elaborar un plan de estrategias de integración para mejorar la identidad institucional de los docentes de una institución educativa del distrito de Paiján, (iv) validar la propuesta del plan de estrategias de integración mediante juicio de expertos, para su implementación a futuro.

En el ámbito internacional, Rechsteiner et al.(2022) consideraron que los maestros son la clave del éxito en la mejora escolar. Por ello en su investigación sobre la identidad e involucramiento de los docentes en las actividades de mejora escolar, tuvieron en cuenta el liderazgo y la participación docente, cuyo objetivo fue comprender los factores condicionante de la participación de estos, realizaron un análisis en una muestra de 1232 docentes de 59 escuelas de Suiza, donde se concluyó que existen diversos factores que condicionan su participación, dependiendo de la identidad con la institución y como esta sea dirigida, ya que repercute en la participación activa de los docentes.

Así mismo, Susanto et al.( 2021) en su investigación sobre competencias pedagógicas en docentes, centrada en la identificación con su institución y sus características iniciales, tuvieron como objetivo desarrollar dichas competencias considerando la identidad institucional. Utilizando una muestra de 20 docentes de Estonia y un cuestionario con escala Likert como instrumento, concluyeron que la competencia pedagógica se construye a partir de varios factores, incluyendo las características de los docentes y su identificación con la institución en la que trabajan, los cuales muestran un efecto significativo en el desarrollo de competencias pedagógicas.

En cambio para Daujotienė et al.(2020) en su artículo sobre la identidad y participación de los docentes en la mejora de la institución, donde determinaron como objetivo el analizar como se dan las reacciones de los docentes en la participación de las actividades de cambio o mejoras en las instituciones, tomaron como muestra a docentes de una institución de Suiza; donde aplicaron una entrevista semiestructurada; y concluyeron que la participación e identidad de los docentes están sujetas a varias condiciones previas como el estímulo positivo, el aburrimiento,el apoyo y la reacción negativa de los demás, cada condición previa genera distintas reacciones y estrategias de respuestas por parte de los docentes.

Eisenschmidt et al.(2021) en su estudio sobre estrategias de directivos para la participación docente en el desarrollo escolar al sentirse identificados con la institución, tomaron como objetivo el desarrollar estrategias de liderazgo para alentar la participación de los docentes, tomaron como muestra a 5 directores de Finlandia y 5 directores de Estonia, y aplicaron un análisis de contenido dirigido, donde se evidenció que la mayoría de directores tuvo diversas experiencias y desafíos al intentar involucrar a los docentes en distintas actividades del desarrollo escolar, donde prevalecía en su mayoría la autonomía individual del docente que la autonomía con referencia a la institución; así también consideraron establecer estrategias como la de incentivar el trabajo colaborativo, tener una visión compartida y motivar a los docentes con el reconocimiento y apoyo a su trabajo realizado en la institución.

Toikka y Tarnanen (2022) en su investigación acerca de la participación de los docentes para mejora de la institución, teniendo como objetivo examinar los modelos mentales de identidad de los docentes que permiten o se oponen a los cambios de mejoras en una institución, con un estudio de casos y tomando como muestra a 41 docentes de una institución en Finlandia, evidenciaron que los docentes están acostumbrados a trabajar solos, mostrando un gran sentido de autonomía, para lo cual la investigación considera de gran importancia a la colaboración como una ayuda en la unificación de una institución educativa.

Jiménez Peñarreta et al.(2021), en un estudio realizado a 515 docentes en Ecuador, utilizando una metodología mixta, mostraron que el docente se siente identificado con la filosofía y cultura de su institución al haber una comunicación activa, aunque se evidencien también ciertos deficit comunicativos.

En el Perú, se encontraron varias investigaciones realizadas a docentes, donde determinaron que la satisfacción que perciben estaba ligada la identidad con la institución. Estrada et al.(2019) en su investigación acerca del nivel de satisfacción de los docentes del distrito de Tahuamanu, llegaron a determinar que el 79,7% de los que participaron, mostraban un grado de insatisfacción laboral alto, es decir, tenían sentimientos desfavorables hacia sus instituciones educativas y se percibió una reducida afinidad e identidad con la misión, visión y objetivos institucionales.

Llamosas et al. (2023) realizaron una investigación con el objetivo de identificar la relación entre la identidad institucional y la calidad de servicio en los docentes de Huaral. Utilizaron un enfoque cuantitativo, recolectaron datos de una población de 55 docentes mostrando una relación significativa alta y positiva entre la identidad institucional y la calidad del servicio ofrecido por los docentes.

Desde la perspectiva teórica este estudio se fundamentó en la teoría de la Identidad Social que sostiene que la pertenencia de una persona con grupos sociales o categorías sociales aportan elementos fundamentales para la identidad del sujeto, el autoconcepto de una persona está comprendido en gran parte por su identidad social al sentirse parte de un grupo, considerando lo emocional y el valor que tiene para estos el sentido de pertenencia. (Tajfel y Turner, 2004).

Es por ello que se tomó a esta teoría en la presente investigación ya que proporcionó un marco valioso para comprender las dinámicas de grupo entre los docentes en una institución educativa. Al entender cómo se forman las identidades grupales y las comparaciones intergrupales, pudiéndose implementar estrategias para fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y cohesivo, mejorando así la efectividad educativa, pues la identidad social interviene en la manera en que los individuos se comportan, llegando a sentirse motivados a actuar de cierta manera buscando la aceptación de los demás para identificarse con grupos sociales.

Esto sería útil para explorar la dinámica de las relaciones y la comunicación entre docentes en un entorno de trabajo en equipo. (Buschini, 2023). Ésta teoría ofrece una perspectiva valiosa, donde los líderes educativos pueden implementar estrategias que mejoren la cohesión, eficiencia y capacidad de adaptación del sistema educativo, beneficiando así a todos sus miembros.

La presente investigación propuso dos variables, la variable 1, identidad institucional y la variable estrategias de integración, pretendiéndose definir, aspectos conceptuales que aporten a la propuesta.

Se definió la variable, identidad institucional, Chacaltana et al. (2021) señalaron que la identidad institucional es un constructo fundamental para las instituciones, ya que involucra elementos característicos de una institución en particular, con el cual los integrantes se identifican y muestran un compromiso.

Así mismo, Trejo et al. (2022) consideraron a la identidad institucional como el conjunto de valores, prácticas y creencias, sostenido de el compromiso ético de sus integrantes. Así también dentro de esta variable se consideraran cuatro dimensiones, sentido de pertenencia, actitud hacia el trabajo, clima organizacional, satisfacción laboral (Llamosas et al. 2023).

Según Corona (2020) el sentido de pertenencia es un sentimiento de identidad y compromiso que las personas genera con la comunidad con la que interactúa para alcanzar metas en común.

Se necesita de un buen clima organizacional para que los miembros de las instituciones se sientan involucrados con el lugar en donde laboran, Brunet (1989) consideró que el clima organizacional muestra las actitudes y valores, y creencias de los integrantes, es por ello que mencionó tres razones que consideró fundamental para una mejor gestión de una institución para que sea capaz de diagnosticar y analizar el clima de su organización; uno de ellos fue evaluar las causas de insatisfacción, conflicto y estrés que originan actitudes negativas dentro de la organización; el otro fue replantear un cambio que indique a la persona a cargo de la organización; y por último seguir con el desarrollo de su organización y prever dificultades que puedan surgir.

Según (Lara,2021) el clima organizacional es el ambiente físico-humano donde se realiza el trabajo, relacionando lo social con la cultura propia de cada institución. Esa cultura concede a la identidad de los integrantes con la institución. El clima laboral que la institución maneje manifestará las acciones y actitudes que los integrantes realicen, como también los distintos procesos y actividades que se den internamente.

Conociendo esto se consideró que el clima organizacional positivo es esencial para el éxito de cualquier institución educativa. Al centrarse en mejorar el ambiente de trabajo y abordar las necesidades y preocupaciones de los docentes, las instituciones pueden crear un entorno donde los educadores se sientan motivados, comprometidos y capaces de ofrecer una educación de alta calidad a sus estudiantes.

Así también uno de los factores principales para que los docentes se sientan comprometidos y satisfechos en la institución educativa en la que trabajan, fue tener una actitud positiva hacia su trabajo. Su actitud positiva y su desempeño pueden verse afectados por factores internos o externos, como liderazgo, afectividad, ética, responsabilidades laborales y comunicación efectiva. (Abante, 2022).

Es importante también saber cuán satisfechos estén los individuos en su centro de labores, es por ello que Rodríguez et al. (2019) definieron a la satisfacción laboral como la actitud que toma el trabajador frente a la satisfacción de sus necesidades e intereses, así como también su interacción motivacional en el ambiente donde labora, el individuo que presenta un nivel alto de satisfacción evidenciará una actitud positiva y por ende desarrollará un mayor rendimiento, productividad e identidad con su institución .

En las instituciones educativas la muestra de actitud del docente es la que tiene que satisfacer al trabajo desempeñado, ser un individuo que se involucra, que se muestra identificado con su institución, ser productivo y eficaz alcanzando las metas en común con la institución (Sagastegui, 2019).

De la misma manera se plantearon los conceptos de la variable 2, estrategias de integración, que según Porto y Merino (2022) señalaron que la estrategia es el proceso elegido para lograr ciertos objetivos propuestos, siendo un plan ideado que direcciona un asunto y designa un conjunto de reglas que garantizan una decisión óptima en cada momento.

La integración se definió como la acción de integrar o integrarse, es decir hacer que alguien o algo forme parte de un todo (RAE, 2019). Las estrategias de integración son planes deliberados y sistemáticos diseñados para unir y coordinar diferentes componentes dentro de una organización, con el objetivo de promover la colaboración, la eficiencia y la sinergia entre ellos (Clark y Teece, 2020).

La importancia de la estrategia ha conllevado a explorar el término más intensamente, es por ello que Mishra y Mohanty (2020) mencionaron diferentes enfoques que intervienen en la formulación de estrategias. El enfoque de planificación que está relacionado con la planificación y ejecución a largo plazo para alcanzar los objetivos propuestos; el enfoque de ajuste que permite relacionar las fortalezas y debilidades internas con las oportunidades y amenazas externas; el enfoque

emergente que comprende el poder adaptarse a los cambios cuando se crea necesario y el enfoque de partes interesadas que permite proteger los intereses de las partes involucradas.

Según, Ortiz (2021) la integración del personal permite a las organizaciones o instituciones integrar a los empleados al medio de trabajo, asignando y conservando el talento necesario en su estructura organizacional, este proceso deja conocer las normas, funcionamiento y políticas. Permitiendo así también que el empleado tenga la primera interacción con el lugar donde labora, mostrándole los objetivos que persigue la organización.

Así mismo mencionó diferentes factores que afectan la integración de los individuos con su centro de labores, como el tener un espacio de trabajo inapropiado, el no tener claras sus funciones y las de sus colegas, el no tener una buena comunicación y el tener un mal ambiente laboral. Dentro de esta variable se considera 3 dimensiones: la motivación laboral, comunicación y el trabajo en equipo.

Para Chiavenato (2000) la motivación se vinculó con la conducta humana y es una relación enfocada en el comportamiento, que es causado por factores internos y externos donde el deseo y las necesidades ocasionan la energía necesaria que motiva al individuo a involucrarse y sentirse identificado con las actividades que lo ayudarán a lograr su objetivo.

Rodriguez et.al (2020) afirmaron que la motivación laboral es individual y puede darse de positiva o negativamente en la productividad, cada individuo posee un significado distinto que origina varias formas de comportamientos, cambiando en el tiempo y definiendo el rendimiento de la persona; de tal modo que si había una baja motivación laboral, esto collevaba a una baja productividad y por el contrario una alta motivación laboral generaba una alta productividad.

Rojas y Romero (2019) señalaron que en el campo pedagógico la motivación es una característica que posee el docente para sostener activamente una práctica educativa de calidad, y esto lo refleja en el estudiante para lograr objetivos enfocados en su formación, psicológica, cognitiva y actitudinal.

La motivación docente es crucial para el éxito educativo. Al entender y abordar las diversas necesidades y deseos que impulsan a los docentes, las instituciones

educativas pueden crear un ambiente que no solo mejore el rendimiento y la productividad, sino que también enriquezca la experiencia educativa para todos los involucrados. Por ello se propuso realizar estrategias motivacionales puesto que la motivación docente es esencial para lograr tener una identidad con la institución, que beneficie a los estudiantes.

Para ello se necesita también contar con una comunicación fluida, asertiva, es así que se define a la comunicación como el intercambio de información entre personas, es decir tomar en público una información o mensaje, siendo un proceso fundamental en la organización social y la práctica humana (Chiavenato, 2009).

Según menciona, Masias (2019), la comunicación nace de la forma de ser de las personas en su carácter personal y social, el relacionarse es indispensable para subsistir en grupos o en la sociedad, estableciendo conexiones entre los individuos. De esto se desprende la importancia de la comunicación en las instituciones, pues de esto depende la agilización y facilitación de los flujos de mensajes que se dan entre los miembros de la institución, de las actitudes y conductas de las personas de manera interna y externa.

Este concepto permitió plantear el estudio dentro de una institución educativa; tomando la acción individual y el hecho colectivo, así como también los diferentes aspectos de la convivencia que se derivaron a partir de esta interacción.

La comunicación asertiva es una estrategia para mejorar la identidad y la relación entre docentes y directivos de una institución educativa predisponiéndolos en la participación de una comunicación efectiva, evitando las altas dosis de estrés, al saber controlar las emociones gracias a la comunicación asertiva que se promueva (Lara, 2021)

Es fundamental la comunicación en todo momento y lugar de trabajo, como así también lo requiere el trabajar en equipo, pues un equipo es un conjunto de personas organizadas con distintas características pero que de cierta manera se complementan entre sí para lograr los mismos objetivos, cumplir metas laborales, y encontrar diversas maneras de realizar un trabajo en conjunto (Aguilar, 2023).

Medina (2021) señaló que cada miembro del equipo de trabajo realiza una parte, pero todos trabajan por un propósito en común, consideró tres factores

importantes; la organización, que facilita que cada miembro del equipo realice sus actividades manteniendo una distribución precisa de las responsabilidades; por otro lado los individuos con sus experiencias, aptitudes y capacidades donde estas características intervienen de gran manera en los resultados que se vayan a lograr; y por último el objetivo en común, pues cada miembro tiene propósitos individuales, y estos deben tener compatibilidad y congruencia con los propósitos del equipo de trabajo.

Minedu (2019) en el “Marco del buen desempeño docente”, señaló que los docentes llevan a cabo su labor en un entorno organizacional, donde su práctica profesional es tanto social como institucional. Esto implica que interactúen con sus pares, docentes y directivos, colaborando en la coordinación, planificación, ejecución y evaluación de actividades.

Este enfoque facilitó el trabajo en equipo y fomentó la reflexión en la práctica pedagógica. El docente comparte la visión y misión de la institución donde labora, haciendo suyos los valores e idearios. Se señala también que las decisiones que se tomen en la institución deben coordinarse en conjunto, donde los docentes expresen su voluntad y decisiones a través de comisiones, equipos de trabajo y asambleas. Propiciando de esta manera que los docentes se identifiquen con la institución y colaboren con la meta a alcanzar, la cual es posible con la identidad institucional que los integrantes muestren.

Ante lo antes expuesto se consideró como propuesta el desarrollo de estrategias de integración que fortalezcan la comunicación, el trabajo en equipo, así como también para mantener la motivación en los docentes.

Tomando en cuenta las teorías y aportes de los diferentes autores, se consideró que la identidad institucional de los docentes con el lugar donde labora es un elemento fundamental para cualquier institución, y esto depende de cuán involucrados se sientan con la comunidad educativa, así también del sentido de pertenencia y compromiso que estos puedan tener para sentirse parte de la misión, visión, objetivos y metas que la institución persigue.

Esto tendrá un logro alcanzado si se desarrollan diferentes estrategias que ayudarán a fortalecer la identidad institucional de los docentes, a través del trabajo en equipo, la comunicación, y la motivación, que ayude a la integración de todo el

personal, que permitirá mejorar el servicio que ésta brinde al tener a sus miembros enfocados en objetivos en común. Además se entiende que la identidad institucional no es estática si no que va cambiando con el tiempo, adaptándose a los cambios del entorno interno y externo.

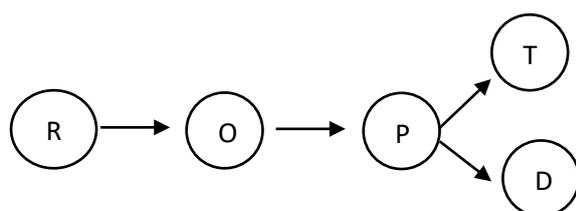
Al fortalecer esta identidad se pueden identificar las debilidades, fortalezas y oportunidades para mejorar, permitiendo que la institución desarrolle en sus docentes la identidad de manera más sólida y efectiva generando un impacto positivo en su entorno, y que de manera directa beneficiará a los estudiantes.

## II. METODOLOGÍA

La presente investigación “Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paiján 2024” estuvo enmarcada dentro del paradigma positivista, siendo de tipo aplicada, el propósito de este tipo de investigación fue identificar problemas sobre los que se debe intervenir como para definir las estrategias de solución (Creswell, 2018).

En cuanto al enfoque fue cuantitativo ya que el proceso llevó diversos pasos desde la compilación de información hasta el análisis de este. En lo que se refiere al diseño, fue no experimental, con un corte transversal descriptivo, pues no se hizo ninguna alteración a las variables, al contrario, el propósito se enfocó en recoger información para dar respuestas a los objetivos planteados (Hernández y Mendoza,2018). Además se realizó una propuesta que solucione en un escenario futuro la problemática identificada.

La representación gráfica se muestra a continuación:



Dónde:

R: Realidad problemática.

O: Observación.

P: Propuesta: Teoría y diseño práctico.

Se consideraron 2 variables en esta investigación son: Identidad institucional, que según Trejo et al. (2022) es el conjunto de valores, prácticas y creencias, sostenido de el compromiso ético de sus integrantes. Esta variable constó de tales dimensiones, sentido de pertenencia, clima organizacional, actitud hacia el trabajo y satisfacción laboral.

La variable 2, estrategias de Integración, que según Clark y Teece (2020) son planes deliberados y sistemáticos diseñados para unir y coordinar diferentes componentes dentro de una organización, con el objetivo de promover la colaboración, la eficiencia y la sinergia entre ellos. Esta variable constó de tales dimensiones: comunicación, trabajo en equipo y motivación.

En esta investigación se consideró a una población finita, puesto que se contó con una población accesible de solo 36 docentes de ambos sexos, de una institución educativa pública, de la provincia de Paján, que sirvieron como población objetivo para llevar a cabo el presente estudio (Arias, 2020).

Así mismo en esta investigación, la muestra que se tomó fue de 36 docentes, pues una muestra es un subconjunto elegido de una población en general, y en este caso ésta investigación contó con una población pequeña y se tuvo por criterio de inclusión a todos los docentes de la institución educativa pública en Paján y por exclusión a aquellos docentes que no estuvieron en el tiempo que se realizó la investigación o tuvieron licencia, (Arias, 2020, p.59).

En cuanto a la técnica de recolección de datos, se utilizó la encuesta, lo que permitió obtener información idónea (Hernández y Mendoza,2018).

Como instrumento un cuestionario que se adaptó de Ramón (2019) para obtener datos importantes sobre la variable mencionada. Compuesto por cuatro dimensiones, mediante una escala de tipo Liker, adaptado con respuestas politómicas con escalas de 1=Nunca, 2= casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre.

El método de análisis de datos fueron procesados a través de una estadística descriptiva utilizando la herramienta PSS permitiendo así que la información se evidencie a través de tablas para conocer el nivel de la variable de estudio.

Esta investigación fue realizada en base a los lineamientos de la Guía de elaboración de trabajos conducentes a Grados y Títulos RVI N°081-2024-VI-UCV. Así mismo se rigió bajo el código de ética que propone la Universidad Cesar Vallejo (UCV), respetando la autoría, utilizando de manera adecuada las normas APA. Se consideró el juicio de beneficencia ya que se buscará aportar a la institución en contexto.

### III. RESULTADOS

Se detallan los resultados por objetivos:

Objetivo específico 1: Diagnosticar el nivel de identidad institucional de los docentes de una institución educativa en Paján.

**Tabla 1**

*Nivel de identidad institucional de los docentes de una institución educativa en Paján*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Medio	28	77,8
Alto	8	22,2
Total	36	100,0

Nota 1 Elaborado a partir de cuestionario sobre identidad institucional

El análisis de los datos del nivel de identidad institucional de los docentes en una institución educativa en Paján reveló que la mayoría de los docentes, representando el 77.8% del total, tienen un nivel medio de identidad institucional. Esto indicó que, aunque los docentes mostraron una conexión razonable con la institución, hubo un margen considerable para mejorar su identificación y compromiso. Por otro lado, solo el 22.2% de los docentes presentaron un nivel alto de identidad institucional, lo que sugiere que una minoría significativa se sintió fuertemente identificada con la institución.

Objetivo específico 2: Identificar los factores que influyen en la identidad institucional de los docentes.

**Tabla 2**

*Nivel de la dimensión sentido de pertenencia de los docentes de una institución educativa en Paján*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Bajo	5	14
Medio	24	67
Alto	7	19
Total	36	100

Nota 2 Elaborado a partir de cuestionario sobre identidad institucional

La mayoría de los encuestados (67%) mostraron un sentido de pertenencia medio, seguido de un 19% con sentido de pertenencia alto y un 14% con sentido de pertenencia bajo. Esto indicó que, en general, los encuestados se sintieron moderadamente parte de la institución.

**Tabla 3***Nivel de la dimensión clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Paján*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Bajo	7	19
Medio	22	61
Alto	7	19
Total	36	100

Nota 3 Elaborado a partir de cuestionario sobre identidad institucional

La percepción del clima organizacional fue mayormente media (61%). Un 19% de los encuestados percibió el clima como bajo, y un 19% lo percibió como alto. Esto sugirió que hubo un área de mejora en el clima organizacional para aumentar la percepción positiva.

**Tabla 4***Nivel de la dimensión actitud hacia el trabajo de los docentes de una institución educativa en Paján*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Bajo	7	19
Medio	20	56
Alto	9	25
Total	36	100

Nota 4 Elaborado a partir de cuestionario sobre identidad institucional

La actitud hacia el trabajo fue predominantemente media (56%), con un 25% de actitudes altas y un 19% bajas. Esto indicó que, si bien la mayoría tuvo una actitud neutra o positiva hacia el trabajo, hubo un porcentaje significativo con una actitud baja que podría afectar la productividad.

**Tabla 5***Nivel de la dimensión satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa en Paján*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa (%)
Bajo	1	3
Medio	16	44
Alto	19	53
Total	36	100

Nota 5 Elaborado a partir de cuestionario sobre identidad institucional

La satisfacción laboral fue mayoritariamente alta (53%), con un 44% de satisfacción media y solo un 3% baja. Esto fue un indicativo positivo de que los empleados estaban en su mayoría satisfechos con sus trabajos. Es así que al analizar las preguntas del cuestionario sobre identidad institucional para identificar en cuales existe la opinión mayoritaria por debajo de la media teniendo como modo de análisis

que las preguntas que sumen menos de 108 puntos fueron consideradas como preguntas en las cuales existieron factores a mejorar, mientras que las preguntas que tuvieron un puntaje por encima de 108 se consideraron como preguntas en las cuales no existen factores a mejorar.

Objetivo específico 3: Elaborar un plan de estrategias de integración para mejorar la identidad institucional de los docentes de una institución educativa del distrito de Paiján.

**Tabla 6**  
*Análisis de las preguntas del cuestionario sobre identidad institucional*

PREGUNTA	PUNTAJE POR PREGUNTA	CONCLUSIÓN
P1	118	TODO BIEN
P2	127	TODO BIEN
P3	100	FALLO
P4	111	TODO BIEN
P5	112	TODO BIEN
P6	104	FALLO
P7	118	TODO BIEN
P8	106	FALLO
P9	121	TODO BIEN
P10	121	TODO BIEN
P11	109	TODO BIEN
P12	114	TODO BIEN
P13	115	TODO BIEN
P14	105	FALLO
P15	139	TODO BIEN
P16	122	TODO BIEN
P17	117	TODO BIEN
P18	92	FALLO
P19	109	TODO BIEN
P20	122	TODO BIEN
P21	118	TODO BIEN
P22	124	TODO BIEN
P23	139	TODO BIEN
P24	149	TODO BIEN
P25	149	TODO BIEN
P26	151	TODO BIEN

Nota 6 Elaborado a partir de cuestionario sobre identidad institucional

Esta distribución indicó la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia, el clima organizacional y la actitud hacia el trabajo. Las preguntas 3 ( El éxito de la institución lo considero mío), 6(Mis valores van de acuerdo con los valores de la institución), 8 (La institución se preocupa por mantener el nivel de motivación de los docentes), 14 (Mis superiores me dan autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades) y 18(La relación que mantengo con mis colegas es de forma cordial) pertenecen a estas dimensiones, y su análisis mostró la importancia de estas áreas para elevar el nivel general de identidad institucional en la institución educativa.

Por lo tanto, las estrategias deben estar relacionadas con la variable Estrategias de integración, cuyas dimensiones fueron motivación, comunicación y trabajo en equipo, ya que estos fueron aspectos fundamentales que influyen en la formación de una identidad institucional, según lo demuestran las fuentes académicas revisadas.

Dando respuesta a este objetivo es que se elaboró la propuesta de estrategias de integración, puesto que la identidad institucional de los docentes con el lugar donde labora es un elemento fundamental para cualquier institución. Esto tendrá un logro alcanzado si se desarrollan diferentes estrategias que ayudarán a fortalecer la identidad institucional de los docentes, a través de talleres de trabajo en equipo, comunicación, motivación, que ayude a la integración de todo el personal, que permitirá mejorar el servicio que esta brinde al tener a sus miembros enfocados en objetivos en común.

Al fortalecer esta identidad se pueden identificar las debilidades, fortalezas y oportunidades para mejorar, permitiendo que la institución desarrolle en sus docentes la identidad de manera más sólida y efectiva generando un impacto positivo en su entorno, y que de manera directa beneficiará a los estudiantes. Esta propuesta tuvo por objetivo general: Diseñar un plan para promover la Identidad Institucional en docentes de una institución educativa pública. Objetivos específicos: (i) Identificar técnicas que formarán parte del plan de integración docente para fortalecer la identidad institucional. (ii) Fortalecer la identidad institucional de los docentes a través de talleres de integración.

La implementación de esta propuesta se esperó que tenga un impacto significativo en varios aspectos: en el aumento del Sentido de Pertenencia: Los docentes desarrollarán un mayor sentido de pertenencia a la institución, lo que se reflejará en una mayor motivación y compromiso. Así también en la mejora del clima organizacional, pues la cohesión y colaboración entre los docentes se fortalecerá, creando un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Esta propuesta se consideró aplicable en cualquier institución educativa, independientemente de su tamaño, ubicación o recursos tecnológicos. Permitiendo su implementación incluso en contextos con limitaciones de infraestructura. Además, su estructura flexible permite adaptarse a las necesidades y características específicas de cada institución, asegurando una integración efectiva y sostenible en la cultura organizacional.

El enfoque de esta propuesta fue innovador en su integración de prácticas culturales y comunitarias, centradas en experiencias compartidas y reflexiones personales. Teniendo soluciones que incluyen actividades y talleres: Círculos de Identidad Docente, encuentros presenciales regulares, facilitadores capacitados, talleres de cultura y valores, proyectos colaborativos, talleres motivacionales.

Se llegó a concluir que el plan debe incrementar la identidad institucional y la participación activa de los docentes. Los talleres de trabajo en equipo lograron la identidad institucional de los docentes con el lugar donde laboran. Se fortalecerá la identidad institucional de los docentes, así como también se consideró que éste plan debe ser replicado en otras instituciones educativas para su desarrollo y sostenibilidad. El desarrollo de esta propuesta se encuentra en el (anexo 5).

Objetivo específico 4: Validar la propuesta del plan de estrategias de integración mediante juicio de expertos, para su implementación a futuro.

Como resultado del último objetivo se realizó la validación de la propuesta sobre el plan de estrategias de integración para el fortalecimiento de la identidad institucional, donde se tomó por criterios al evaluar, la identificación del problema, fundamentación, objetivos de la investigación, aspectos innovadores, impacto y aplicabilidad y cronograma y presupuesto. Con un baremo de evaluación donde el nivel insuficiente fue de 1-4 puntos, nivel básico de 5-7 puntos, nivel satisfactorio de

8-9 puntos y nivel excelente de 10 puntos. ésta fue hecha por tres expertos, donde el experto 1 dio un promedio de 90 puntos, ubicando esta propuesta en el nivel muy bueno. El segundo experto dio un promedio de 80 puntos ubicando también la propuesta en el nivel muy bueno. Y el tercer experto dio un promedio de 77 puntos, ubicando la propuesta en el nivel muy bueno. La propuesta se dio por validada por cada uno de los expertos.

#### IV. DISCUSIÓN

La identidad institucional en el ámbito educativo es un factor determinante para la cohesión y el desarrollo de una comunidad académica sólida y comprometida. En este contexto, las estrategias de integración dirigidas a los docentes juegan un papel crucial en la consolidación de esta identidad. Esta discusión analiza los hallazgos obtenidos en la investigación sobre la implementación de una propuesta de estrategias de integración y como estas fortalecen la identidad institucional de los docentes.

Al obtener los resultados del primer objetivo de diagnosticar el nivel de identidad institucional en los docentes de una institución educativa en Paiján, revela una distribución notable de los niveles de identidad. La mayoría de los docentes, que representan el 77.8% del total, exhiben un nivel medio de identidad institucional. Este hallazgo indica que, aunque existe una conexión razonable entre los docentes y la institución, no se alcanza un nivel de identificación pleno. Por otro lado, un 22.2% de los docentes manifiestan un nivel alto de identidad institucional, lo que sugiere que una minoría significativa se siente fuertemente identificada con la institución.

Este escenario plantea varios puntos de análisis. Primero, la predominancia de un nivel medio de identidad institucional indica una necesidad de estrategias que fortalezcan la identidad de los docentes con la institución donde laboran. La identidad institucional no solo afecta el clima organizacional, sino también la motivación, la comunicación y el trabajo en equipo. Es fundamental que las instituciones educativas implementen estrategias que promuevan un mayor compromiso y alineación con los valores, misión y visión institucionales.

La relevancia de estos hallazgos se ve reforzada al coincidir con la investigación de Llamosas et al. (2023), quienes encontraron una relación significativa alta y positiva entre la identidad institucional y la calidad del servicio ofrecido por los docentes en Huaral. Utilizando un enfoque cuantitativo, recolectaron datos de 55 docentes y demostraron que aquellos con una fuerte identidad institucional tendían a ofrecer un servicio de mayor calidad, reafirmando así la necesidad de plantear una propuesta que ayude a la integración de los docentes para fortalecer su identidad institucional.

Así también coincide con la investigación de Estrada et al.(2019) acerca del nivel de satisfacción de los docentes del distrito de Tahuamanu, llegaron a determinar

que el 79,7% tenían sentimientos desfavorables hacia sus instituciones educativas y se percibía una reducida afinidad e identidad con la misión, visión y objetivos institucionales., si bien es cierto en esta investigación arrojan un nivel bajo en afinidad con su institución, coincide con la presente investigación al considerar que identidad institucional cobra gran importancia para la unificación y desarrollo de una institución y que por ende beneficiaran a los estudiantes.

Al obtener los resultados del segundo objetivo de se realizó la identificación de los factores que influyen en la identidad institucional de los docentes, estos muestran que hay un 77.8% en nivel medio y a partir se esto se pudo analizar los factores que influyen en la identidad institucional y que se pueden mejorar a través de las estrategias de integración propuestas. Esto coincide con la investigación de Susanto et al.( 2021) en su investigación sobre la identificación de los docentes con su institución, en relación a su competencia pedagógica, concluyeron que se construye a partir de varios factores entre ellos las características de los docentes, así como su identificación con la institución donde laboran, pues estos muestran un efecto significativo en el desarrollo de competencias pedagógicas, es decir a mayor identificación con su institución sus competencias pedagógicas se verán fortalecidas.

Así también con la investigación de Rechsteiner et al.(2022) quienes consideraron que los maestros son la clave del éxito en la mejora escolar. Por ello en su investigación sobre la identidad e involucramiento de los docentes en las actividades de mejora escolar concluyeron que existen diversos factores que condicionan su participación, dependiendo de la identidad con la institución y como esta sea dirigida, ya que repercute en la participación activa de los docentes. Tomando en cuenta estas investigaciones, es que la presente investigación coincidió en realizar una propuesta de integración donde los docentes a través de diferentes estrategias fortalezcan su identidad con la institución donde laboran.

En la investigación de Ortiz (2021) la integración del personal permite a las organizaciones o instituciones integrar a los empleados al medio de trabajo, asignando y conservando el talento necesario en su estructura organizacional, este proceso deja conocer las normas, funcionamiento y políticas. Permitiendo así también que el empleado tenga la primera interacción con el lugar donde labora, mostrándole los objetivos que persigue la organización. Así mismo menciona diferentes factores

que afectan la integración de los individuos con su centro de labores, como el tener un espacio de trabajo inapropiado, el no tener claras sus funciones y las de sus colegas, el no tener una buena comunicación y el tener un mal ambiente laboral.

A partir de esto es que se dio respuesta al tercer objetivo elaborar una propuesta de estrategias de integración docente para fortalecer la identidad institucional, sostenida en la Teoría de la identidad social, donde menciona que la identidad de una persona no se basa únicamente en características individuales, sino también en las afiliaciones a grupos sociales. Estos grupos proporcionan un sentido de pertenencia y contribuyen significativamente en el comportamiento de los individuos.

Es por ello que se toma a esta teoría en la presente investigación ya que proporcionará un marco valioso para comprender las dinámicas de grupo entre los docentes en una institución educativa. Al entender cómo se forman las identidades grupales y las comparaciones intergrupales, pudiéndose implementar estrategias para fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y cohesivo, mejorando así la efectividad educativa,

Estas estrategias de integración permitirán integrar a los docentes a través de talleres de trabajo en equipo, comunicación y motivación considerándolo dentro de los factores que influyen en el fortalecimiento de la identidad institucional de los docentes esto ayudará a contribuir a la identidad institucional de los docentes. Las actividades de cohesión, como talleres, retiros y proyectos colaborativos, fomentan un sentido de pertenencia entre los docentes.

Los resultados indican que estas actividades no solo mejoran las relaciones interpersonales, sino que también refuerzan la identidad institucional al alinear las metas personales de los docentes con las metas colectivas de la institución como así lo consideraron en su investigación Eisenschmidt et al.(2021) donde establecieron estrategias como la de incentivar el trabajo colaborativo, tener una visión compartida y motivar a los docentes con el reconocimiento y apoyo a su trabajo realizado en la institución, para mejorar la participación docente en el desarrollo escolar al sentirse identificados con la institución.

Así también coincide con Toikka y Tarnanen (2022) en su investigación en Finlandia a 41 docentes en cuanto a la participación de los docentes para mejora de la institución, determinaron como objetivo el examinar los modelos mentales de

identidad de los docentes, evidenciaron que los docentes están acostumbrados a trabajar solos, coincidiendo con esta investigación al considerar de gran importancia tener estrategias de trabajo en equipo como una ayuda en la unificación de una institución educativa, teniendo en cuenta que la colaboración y el apoyo mutuo en el entorno laboral fortalecen el sentido de pertenencia y la cohesión grupal.

Dentro de la propuesta de integración de esta investigación se consideró fortalecer la comunicación ya que las instituciones con canales de comunicación efectivos tienen docentes más alineados con la identidad institucional. La transparencia y la frecuencia de la comunicación juegan un rol crucial en este aspecto, coincidiendo con Jiménez Peñarreta et al.(2021), en un estudio realizado a 515 docentes en Ecuador, mostraron que el docente se siente identificado con la filosofía y cultura de su institución al haber una comunicación activa.

El reconocimiento del esfuerzo y motivación de los docentes es otra estrategia clave. Los docentes que se sienten valorados, motivados tienden a desarrollar un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

Los datos muestran que las instituciones que implementan estrategias de motivación, reconocimiento, como premios al docente del año o menciones honoríficas, fortalecen significativamente la identidad institucional, coincidiendo con Daujotiené et al.(2020) en su artículo sobre la identidad y participación de los docentes en la mejora de la institución, donde determinaron como objetivo el analizar como se dan las reacciones de los docentes en la participación de las actividades de cambio o mejoras en las instituciones tomaron como muestra a docentes de una institución de Suiza; concluyeron que la participación e identidad de los docentes están sujetas a varias condiciones previas como el estímulo positivo, el aburrimiento, el apoyo cada condición previa genera distintas reacciones y estrategias de respuestas por parte de los docentes.

Por lo antes detallado la implementación de estrategias de integración docente para fortalecer la identidad institucional no solo es crucial para incrementar identidad de los educadores con la institución, sino que también tiene un impacto directo y positivo en la experiencia y desarrollo de los estudiantes. En un mundo donde la educación es la base para el crecimiento individual y colectivo, es fundamental reconocer que los docentes no solo transmiten conocimientos, sino que también son pilares en la formación de valores y principios en sus alumnos.

Fortalecer la identidad institucional implica cultivar un sentido de pertenencia y propósito compartido entre los educadores. Esto no solo fomenta un ambiente de colaboración y apoyo mutuo, sino que también alienta a los docentes a invertir emocionalmente en su labor, lo que se traduce en una enseñanza más apasionada y dedicada. Cuando los docentes se sienten valorados y alineados con la misión y visión de la institución, su motivación y compromiso aumentan, creando un círculo virtuoso que beneficia a toda la comunidad educativa.

Además, un docente cohesionado y comprometido se convierte en un modelo a seguir para los estudiantes, quienes aprenden la importancia de la dedicación, la responsabilidad y el trabajo en equipo. La identidad institucional robusta no solo eleva la calidad educativa, sino que también construye un legado de valores y excelencia que perdura en el tiempo.

## V. CONCLUSIONES

1. El nivel de identidad institucional de los docentes de una institución educativa en Paiján, fue que el 77.8% del total, tuvo un nivel medio de identidad institucional y solo el 22.2% de los docentes presentaron un nivel alto de identidad institucional.
2. Existieron factores que influyeron en la identidad institucional docente como el trabajo en equipo, comunicación y motivación de los docente, donde se mostró que el (67%) tuvo un sentido de pertenencia medio, seguido de un 19% con sentido de pertenencia alto y un 14% con sentido de pertenencia bajo. En cuanto al clima organizacional fue mayormente media (61%), un 19% bajo, y un 19% lo percibió como alto. La actitud hacia el trabajo fue predominantemente media (56%), con un 25% de actitudes altas y un 19% bajas. La satisfacción laboral fue mayoritariamente alta (53%), con un 44% de satisfacción media y solo un 3% baja.
3. Las estrategias de integración dirigidas a los docentes son fundamentales para el fortalecimiento de la identidad institucional en las instituciones educativas, por ello se elaboró una propuesta de integración para el fortalecimiento de la identidad institucional de los docentes de Paiján a través de talleres de círculos de identidad, proyectos colaborativos, talleres de cultura y valores, fortaleciendo la motivación, comunicación y trabajo en equipo.
4. Se dio por validada la propuesta de un plan de estrategias para el fortalecimiento de la identidad institucional en docentes de una institución educativa en Paiján, está fue validada por expertos para su implementación a futuro.
5. Fue fundamental diseñar un plan de integración de los docentes con el objetivo de fortalecer la identidad institucional. Esta iniciativa no solo promoverá un ambiente de trabajo más cohesionado y colaborativo, sino que también contribuirá al desarrollo de un sentido de pertenencia y compromiso entre el personal educativo, lo cual es esencial para el éxito y la sostenibilidad de la institución.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Las instituciones educativas deben invertir en estrategias y actividades que refuercen la identidad institucional, tales como talleres de formación, retiros institucionales y actividades de integración.

Implementar comités y grupos de trabajo donde los docentes puedan colaborar en la creación de políticas y proyectos institucionales colaborativos, asegurando su inclusión en la gestión y planificación escolar.

Implementar mecanismos de evaluación periódica que permitan ajustar y mejorar las estrategias de integración, asegurando su efectividad y pertinencia en el contexto institucional (Robinson, 2018).

Se recomienda a los futuros investigadores, en el ámbito educativo que investiguen y registren las mejores prácticas relacionadas con la implementación de estrategias para la integración de los docentes, con el objetivo de fortalecer su identidad institucional. Esta labor contribuirá a enriquecer el conocimiento y proporcionará guías prácticas para otras regiones y países interesados en adoptar estos enfoques innovadores en sus sistemas educativos (Fullan, 2019).

## REFERENCIAS

- Abante, D.-D. M. (2022). Teachers' attitude towards work. *International Journal of Research Studies in Education*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5861/ijrse.2022.214>
- Aguilar Peláez, R. A. (2023). *Trabajo en equipo y motivación docente en una institución educativa pública*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125421>
- Arias, G. L. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración*. ENFOQUES CONSULTING EIRL. Obtenido de [https://www.udocz.com/apuntes/732262/1-proyecto-de-tesis-guia-para-la-elaboracion?from=exit\\_modal?from=exit\\_modal](https://www.udocz.com/apuntes/732262/1-proyecto-de-tesis-guia-para-la-elaboracion?from=exit_modal?from=exit_modal)
- Brunet, L. (1989). *El clima del trabajo en las organizaciones*. México: trillas.
- Buschini, J. (2023). *Niklas Luhmann y la teoría general de los sistemas sociales*. UNLP. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.5846/pm.5846.pdf>
- Carrero, Y. (2019). Corporate Identity and Organizational Values, from an Advanced Leadership. *Revista Científica*, 4(14).  
<https://doi.org/doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>
- Chacaltana Huarcaya, R., Flores Vigil, L., & Gomez Torres, S. (2021). The institutional identity of teachers in higher education. *Igobernanza*, 4(15).  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.140>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Clark, P., & Teece, D. J. (2020). Integrating Strategy: Resolving the Strategy's Paradox. *Strategic Management Journal*, 41(3), 509-533. [https://doi.org/ DOI: 10.1002/smj.3137](https://doi.org/DOI:10.1002/smj.3137)
- Corona., A. (2020). The Sense of Belonging, a Strategy of Improvement in the Training Process in the Arts. *Páginas de educación*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22235/pe.v13i2.2172>
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Daujotienė, L., Kazlauskienė, A., & Bubnys, R. (2020). Teacher involvement in organisational change: From engaging risk to cooperative learning.  
<https://doi.org/10.3390/su12229447>
- Diccionario de la Real Academia Española*. (2019). <https://www.rae.es/>
- Eisenschmidt, E., Ahtiainen, R., Kondratjev, B. S., & Sillavee, R. (2021). A study of Finnish and Estonian principals' perceptions of strategies that foster teacher

involvement in school development.  
<https://doi.org/10.1080/13603124.2021.2000033>

- Estrada, E., Mamani, H., & Chura, J. (2019). *Organizational climate and job satisfaction: Case of teachers of basic education educational institutions*. <https://doi.org/10.17268/CpD.2019.02.08>
- Fischam, D. (2005). *El líder transformador*. Lima:UPC.
- Fullan, M. (2019). *Nuance: Why Some Leaders Succeed and Others Fail*. Corwin.
- Gutierrez Cordova, Y. E. (2020). LEADERSHIP EXECUTIVE AND ITS RELATIONSHIP WITH TEACHING PERFORMANCE. *Ciencia y Educación*, 1(4). <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/22/38>
- Hernández, S., & Mendoza.C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huaman Vílchez, E. A. (2022). *Gestión directiva y compromiso docente en una institución. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113461>
- Jiménez Peñarreta, K. M., Sánchez Montalván, S. E., & Rodríguez Recalde, J. S. (2021). Incidence of internal communication on the institutional identity of Universidad Politécnica Salesiana's teachers. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. <https://doi.org/https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n63a5>
- Lara, M. M. (2021). Assertive communication as a tool to improve the work climate in educational. *Sinergia Academica*. <https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50>
- Llamosas Flores, L., Llamosas Flores, L., Espinoza Jorge, V., Llamosas Flores, Y., Rodriguez Paredes, N., & Mejía Pardo, P. (2023). Identidad institucional y calidad de servicio. <https://doi.org/> <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.29>
- Masias Santos, E. (2019). *Comunicación organizacional y clima institucional.[Tesis de maestría,Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35096/masias\\_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35096/masias_se.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Medina Champi, N. S. (2021). *Comunicación institucional y trabajo en equipo en docentes de las instituciones educativas de Arequipa.[Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67405/Medina\\_CNS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67405/Medina_CNS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendieta.Lenin. (2021). Ética y moral del docente universitario.Una interpretación a Kant. *Ciencia y Desarrollo.*, 25(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v25i1.2358>

- Minedu. (2019). *Marco del Buen Desempeño Docente*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>
- Mintzberg, H., & Waters, J. A. (1985). Of strategies, deliberate and emergent. *Strategic Management Journal*, 6, p. 257-272. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smj.4250060306>
- Mishra, S. P., & Mohanty, B. (2022). Approaches to strategy formulations: A content analysis of definitions of strategy. *Gestión y Organización*. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.86>
- Ortiz., J. L. (Enero de 2021). *HubSpot*. Obtenido de Técnicas para la integración de personal.: <https://blog.hubspot.es/service/proceso-integracion-personal>
- Porto, J. P., & Merino, M. (Febrero de 2022). *Definición.de*. <https://definicion.de/estrategia/>
- Ramon Molina, D. G. (2019). Identidad Institucional de los profesores de una universidad pública [Tesis de maestría, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco]. <https://doi.org/http://ri.ujat.mx/handle/20.500.12107/3253>
- Rechsteiner, B., Compagnoni, M., Wullschleger, A., Maria, S. L., Rickenbacher, A., & Maag Merki, K. (2022). Teachers involved in school improvement: Analyzing mediating mechanisms of teachers' boundary-crossing activities between leadership perception and teacher involvement. *Teaching and Teacher Education*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103774>
- Robinson, V. M. (2018). *Reduce Change to Increase Improvement*. Corwin.
- Rodriguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnosis of the impact of work motivation as a means of increasing productivity. *Espacios*, 41(43). <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p05>
- Rojas-Segovia, M. M., & Romero-Varela, D. Y. (2019). Review of the influence of teacher motivation in the use of interactive digital whiteboards. *Propósitos y Representaciones*, 7(2). <https://doi.org/dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.228>
- Sagastegui Aguilar, R. F. (2019). *Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la I.E "Salaverry" de Alto*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37667/sagastegui\\_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37667/sagastegui_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Saltre, A. (1949). *Conditioned reflex therapy*. New York: Creative Age Press.
- Salvador Moreno, J. E. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *San Gregorio*(35), 157-173. <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sánchez Carlessi, H. H., & Reyes Meza, C. (2020). *Metodología y diseños en la investigación científica* (6 ed.). Sanchez C.

- Sandoval, G. E. (2018). *Estrategias motivacionales para contribuir el trabajo en equipo de los docentes en la Institución Educativa N° 10859 del caserío Huasicaj, distrito de Inkawasi provincia de Ferreñafe.*[Tesis de maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11195>
- Susanto, R., Agustina, N., Azmi, Y., & Rachbini, W. (2021). Pedagogical Competencies: Development from the Point of View of the Initial Characteristics of Teachers, Involvement with Organizations and Competence Development Strategies. *International Geographical Education*. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.08.72>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). *Political psychology: The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. John T. Jost ; Jim Sidanius. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Toikka, T., & Tarnanen, M. (2022). Understanding teachers' mental models of collaboration to enhance the learning community. *Educational Studies*. <https://doi.org/10.1080/03055698.2022.2052809>
- Trejo Chamorro, H. M., Arcos Villota, J. P., & Melo Rosero, L. F. (2022). Institutional identity and its impact on educational processes. *Revista Fedumar*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31948/rev.fedumar9-1.art-1>
- UNESCO. (2019). *Motivación del profesorado y resultados del aprendizaje*. <http://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-elaprendizaje/>
- Yan, Z., Qu, Y., & Zhou, K. C. (2024). Exploring the relationship between institutional legitimacy and teachers' innovative behavior: the serial mediating effects of psychological empowerment and normative commitment. *Current Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12144-024-06237-5>

**ANEXO 1:** Tabla de operacionalización de variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Estrategias de integración	según Clark y Teece (2020) son planes deliberados y sistemáticos diseñados para unir y coordinar diferentes componentes dentro de una organización, con el objetivo de promover la colaboración, la eficiencia y la sinergia entre ellos.	Ésta variable se operacionalizará a través de una propuesta de estrategias de integración con fichas de seguimiento y acompañamiento. Para Buschini (2023) establece como dimensiones: Motivación, comunicación y trabajo en equipo; las que serán a través de talleres.	Motivación	Talleres motivacionales, Factores internos, externos, expectativas, incentivos.	Fichas de seguimiento y acompañamiento.
			Comunicación	Talleres de comunicación asertiva, expresividad.	
			Trabajo en equipo	Organización, distribución de responsabilidades, talleres de relaciones interpersonales.	
Identidad Institucional	Según Trejo et al. (2022) es el conjunto de valores, prácticas y creencias, sostenido de el compromiso ético de sus integrantes.	Esta variable se operacionalizará mediante un cuestionario referido a las dimensiones de Sentido de pertenencia, clima laboral, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral lo que permitirá recoger información objetiva de la identidad institucional de los docentes, mediante una escala ordinal-politómica, que tendrá 26 ítems con respuestas politómicas con escalas de 1=Nunca, 2= Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre. Los indicadores de la primera dimensión, que serán motivo de estudio son compromiso, orgullo, valores; de la segunda dimensión son actitudes, conflictos; de la tercera dimensión son afectividad, responsabilidad laboral, ética y los indicadores de la cuarta dimensión son necesidades intereses, condiciones laborales.	Sentido de pertenencia	Compromiso, orgullo, valores.	Cuestionario escala de tipo Likert: 1=Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Clima organizacional	Valores, actitudes, conflictos.	
			Actitud hacia el trabajo	Afectividad, responsabilidad laboral, ética.	
			Satisfacción Laboral	Necesidades, intereses, condiciones laborales.	

## ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos.

### CUESTIONARIO

#### IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene por finalidad la obtención de información acerca de la Identidad institucional de los docentes.

#### INDICACIONES:

Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor responda con sinceridad.

Lee determinadamente cada ítem. Cada uno contiene cinco posibles respuestas. Conteste a las preguntas marcando con una "X".

El significado de cada número es: nunca(1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre(4), siempre (5).

IDENTIDAD INSTITUCIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Sentido de pertenencia</b>					
1. Cuando escucho hablar bien de la institución me siento orgulloso.					
2. Me siento comprometido con la institución.					
3. El éxito de la institución lo considero mío.					
4. Conozco la misión y visión de la institución.					
5. Me enorgullece que otras personas sepan donde trabajo.					
6. Mis valores van de acuerdo con los valores de la institución.					
<b>Dimensión : Clima organizacional</b>					
7. La institución da beneficios equitativos a todos los docentes.					
8. La institución se preocupa por mantener el nivel de motivación de los docentes.					
9. Hay una buena comunicación entre todos los docentes.					
10. Se fomenta el trabajo en equipo entre docentes, en la institución.					
11. Mi institución es equitativa con todos los docentes.					
12. En mi institución hay un ambiente de cooperación.					
13. Considero que mi institución practica sus valores institucionales.					
14. Mis superiores me dan autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.					

<b>Dimensión: Actitud hacia el trabajo:</b>					
15. Considero que mi trabajo es gratificante y estimulante.					
16. Realizo mi trabajo con optimismo.					
17. Considero que con mi trabajo estoy aportando algo a la sociedad.					
18. La relación que mantengo con mis colegas es de forma cordial.					
19. Cuando un alumno tiene dudas, me ofrezco a brindarle reforzamiento personalizado.					
<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
	1	2	3	4	5
<b>Dimensión: Satisfacción laboral</b>					
20. Siento seguridad y estabilidad en mi trabajo.					
21. La remuneración que recibo es justa en base al trabajo que realizo.					
22. Me siento satisfecho con las condiciones en las que laboro (infraestructura).					
23. Me identifico con esta institución.					
24. Comparto mis conocimientos y materiales con mis compañeros de trabajo.					
25. La institución cumple con lo que ofrece.					
26. Considero que el trabajo que realizo es importante para la institución.					

Adaptado Ramón (2019)

## Anexo 3: Consentimiento informado UCV.

### “Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

#### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paiján 2024

**Investigador** : Fiorella Huertas Canani.

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paiján 2024”, cuyo objetivo es Proponer un plan de estrategias de integración para el fortalecimiento de la identidad institucional de los docente de una institución educativa del distrito de Paiján. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa académico de estudio de Maestría en administración de la educación, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa N°80057 Inmaculada Concepción – Paiján-Trujillo.

#### Impacto del problema de la investigación:

Los impactos de esta investigación incluyen mejoras en la identidad institucional de los docentes que a través de una propuesta de estrategias de integración se logre influir positivamente en un servicio educativo de calidad, a través de una buena comunicación, motivación y trabajo en equipo de los docentes.

#### Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta con ayuda de un cuestionario donde se recogerán datos sobre su identidad institucional.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el ambiente de recepción de la Institución Educativa N°80057 Inmaculada Concepción – Paiján. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún

otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Fiorella Huertas Canani, email: fhuertasc@ucvvirtual.edu.pe y asesores Dra. Carmen Graciela, Arbulú Pérez Vargas, email: carbulu@ucvvirtual.edu.pe y el Dr. Pérez Delgado José Willams email: pdelgadoj@ucvvirtual.edu.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

**Nombre y apellidos:**

**Firma(s):**

**Fecha y hora:**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google

## **Anexo 5: Propuesta.**

### **PROPUESTA**

"Plan de estrategias de integración para el fortalecimiento de la identidad institucional del docente"

#### **1. Identificación del problema.**

La situación sobre la identidad de los docentes con la institución donde laboran, en la provincia de Paján, aún es regular, pues se observó la falta de estrategias de integración, que incentiven el trabajo en equipo, la comunicación y motivación de los docentes y directivos, lo que conlleva a una debilitada identidad institucional de todos los integrantes educativos originado así también por otros factores, entre ellos, las discrepancias entre los miembros de la institución, el poco valor de la labor docente por parte del directivo, la insatisfacción laboral de los docentes. Todo esto afecta la forma en que los docentes interactúan o se involucran con sus colegas, estudiantes y el entorno educativo en general, repercutiendo en la prestación de un buen servicio educativo, pues la identidad institucional, influye de manera contundente a que la institución tenga mayor productividad y eficiencia dentro de las organizaciones educativas (Carrero,2019).

Así mismo se justifica esta propuesta ya que aportará en la solución del problema sobre falta de identidad institucional de los docentes con los principios, visión y misión de la institución y que por ende perjudica el desarrollo de una institución organizada que brinde un servicio educativo de calidad. Frente a esta coyuntura la presente propuesta se centra en fortalecer la identidad institucional de los docentes a través de estrategias de integración que permitan una mejora en la educación a través de la integración y compromiso de los docentes con la institución en la que laboran. Este enfoque se vincula con los objetivos y metas de desarrollo sostenible (ODS), principalmente contribuyendo al ODS 6, que busca una educación de calidad.

Una de las dificultades que se puede observar en la institución educativa es la falta de identidad institucional de los docentes, pues al no contar con estrategias de integración que permitan el compromiso y la identidad institucional de los docentes, ocasiona dificultades en todos los ámbitos ya sean a nivel institucional, administrativo

y pedagógico, condicionando así que el servicio educativo sea de calidad al querer alcanzar los objetivos curriculares.

## **2. Fundamentación**

La identidad institucional es un componente esencial en el desempeño y satisfacción de los docentes. Una fuerte identidad institucional no solo mejora la cohesión y colaboración dentro del cuerpo docente, sino que también se traduce en un ambiente de aprendizaje más positivo para los estudiantes. Investigaciones demuestran que cuando los docentes se sienten alineados con la misión, visión y valores de su institución, su compromiso y efectividad aumentan significativamente. Esta propuesta se fundamentará en la teoría de la Identidad Social que sostiene que la pertenencia de una persona con grupos sociales o categorías sociales aportan elementos fundamentales para la identidad del sujeto, el autoconcepto de una persona está comprendido en gran parte por su identidad social al sentirse parte de un grupo, considerando lo emocional y el valor que tiene para estos el sentido de pertenencia. (Tajfel y Turner, 2004).

Daujotiené et al.(2020) en su artículo sobre la identidad y participación de los docentes en la mejora de la institución, donde determinaron como objetivo el analizar cómo se dan las reacciones de los docentes en la participación de las actividades de cambio o mejoras en las instituciones, tomaron como muestra a docentes de una institución de Suiza; donde aplicaron una entrevista semiestructurada; y concluyeron que la participación e identidad de los docentes están sujetas a varias condiciones previas como el estímulo positivo, el aburrimiento, el apoyo y la reacción negativa de los demás, cada condición previa genera distintas reacciones y estrategias de respuestas por parte de los docentes.

Llamosas et al. (2023) realizaron una investigación con el objetivo de identificar la relación entre la identidad institucional y la calidad de servicio en los docentes de Huaral. Utilizando un enfoque cuantitativo, recolectaron datos de una población de 55 docentes mostrando una relación significativa alta y positiva entre la identidad institucional y la calidad del servicio ofrecido por los docentes.

Toikka y Tarnanen (2022) en su investigación acerca de la participación de los docentes para mejora de la institución, determinaron como objetivo el examinar los

modelos mentales de identidad de los docentes que permiten o se oponen a los cambios de mejoras en una institución, con un estudio de casos y tomando como muestra a 41 docentes de una institución en Finlandia, evidenciaron que los docentes están acostumbrados a trabajar solos, mostrando un gran sentido de autonomía, para lo cual la investigación considera de gran importancia a la colaboración como una ayuda en la unificación de una institución educativa.

Rechsteiner et al. (2022) consideraron que los maestros son la clave del éxito en la mejora escolar. Por ello en su investigación sobre la identidad e involucramiento de los docentes en las actividades de mejora escolar, tuvieron en cuenta el liderazgo y la participación docente, cuyo objetivo fue comprender los factores condicionante de la participación de estos, realizaron un análisis en una muestra de 1232 docentes de 59 escuelas de Suiza, donde se concluyó que existen diversos factores que condicionan su participación, dependiendo del liderazgo que hay en las instituciones ya que repercute en la participación activa de los docentes.

Se considera que la identidad institucional de los docentes con el lugar donde labora es un elemento fundamental para cualquier institución y esto depende de cuan involucrados se sientan con la comunidad educativa, así también del sentido de pertenencia y compromiso que estos puedan tener para sentirse parte de la misión, visión, objetivos y metas que la institución persigue.

Esto tendrá un logro alcanzado si se desarrollan diferentes estrategias que ayudarán a fortalecer la identidad institucional de los docentes, a través de talleres de trabajo en equipo, comunicación, motivación, que ayude a la integración de todo el personal, que permitirá mejorar el servicio que esta brinde al tener a sus miembros enfocados en objetivos en común. Además, se entiende que la identidad institucional no es estática si no que va cambiando con el tiempo, adaptándose a los cambios del entorno interno y externo.

Al fortalecer esta identidad se pueden identificar las debilidades, fortalezas y oportunidades para mejorar, permitiendo que la institución desarrolle en sus docentes la identidad de manera más sólida y efectiva generando un impacto positivo en su entorno, y que de manera directa beneficiará a los estudiantes.

### 3. Objetivos:

- General: Diseñar un plan para promover la Identidad Institucional en docentes de una institución educativa pública.
- Específicos:
  - Identificar técnicas que formarán parte del plan de integración docente para fortalecer la identidad institucional.
  - Fortalecer la identidad institucional de los docentes a través de talleres de integración.

### 4. Aspectos innovadores

- Enfoque Innovador:

El enfoque de esta propuesta es innovador en su integración de prácticas culturales y comunitarias, centradas en experiencias compartidas y reflexiones personales.
- Soluciones Creativas:
  - **Círculos de Identidad Docente:**  
**Encuentros Presenciales Regulares:**

Reuniones mensuales en pequeños grupos donde los docentes discutan temas relacionados con la identidad institucional y compartan experiencias personales, fortaleciendo la comunicación asertiva.
  - **Facilitadores Capacitados:**

Formación de facilitadores internos para guiar estas reuniones, asegurando un ambiente abierto y constructivo.
  - **Talleres de Cultura y Valores:**  
**Dinámicas Grupales:** Talleres participativos que utilicen juegos de roles, dramatizaciones y actividades grupales para explorar y reforzar los valores institucionales.

### **Narrativas y Reflexiones Personales:**

Uso de narrativas y relatos personales para conectar las experiencias individuales de los docentes con la misión y visión de la institución.

### - **Proyectos Colaborativos:**

#### **Proyectos de Servicio Comunitario:**

Iniciativas que involucren a los docentes en actividades de servicio comunitario, reflejando los valores institucionales en acciones concretas.

#### **Proyectos de Innovación Pedagógica:**

Incentivos para que los docentes desarrollen proyectos pedagógicos innovadores que estén alineados con la identidad institucional.

#### **Motivación:**

**Premios y Reconocimientos:** Implementa programas de reconocimiento para destacar los logros y esfuerzos de los docentes.

**Feedback Positivo:** Proporciona retroalimentación constructiva y positiva regularmente.

## **5. Impacto y aplicabilidad**

**Impacto:** La implementación de esta propuesta se espera que tenga un impacto significativo en varios aspectos: en el aumento del Sentido de Pertenencia: Los docentes desarrollarán un mayor sentido de pertenencia a la institución, lo que se reflejará en una mayor motivación y compromiso. Así también en la mejora del clima organizacional, pues la cohesión y colaboración entre los docentes se fortalecerá, creando un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

**Aplicabilidad:** Esta propuesta es altamente aplicable en cualquier institución educativa, independientemente de su tamaño, ubicación o recursos tecnológicos. Permitiendo su implementación incluso en contextos con limitaciones de infraestructura. Además, su estructura flexible permite adaptarse a las necesidades y

características específicas de cada institución, asegurando una integración efectiva y sostenible en la cultura organizacional.

## 6. Cronograma

<b>Actividades.</b>	<b>MES1</b>	<b>MES 2</b>	<b>MES3</b>	<b>MES4</b>	<b>MES 5</b>	<b>MES 6</b>	<b>MES7</b>
1. Elaboración de plan de trabajo.							
2. Diseño inicial de "Plan de integración".							
3. Reuniones de socialización del proyecto.							
4. Levantamiento de las necesidades de los usuarios y focalización de una institución piloto.							
5. Construcción de la propuesta de integración.							
6. Marcha blanca del "Plan de integración".							
7. Difusión del "Plan de integración"							
8. Lanzamiento del "Plan de integración".							

9. Inicio de talleres de Integración de los docentes.						
10. Proceso de evaluación y certificaciones.						
11. Evaluación de impacto del proyecto						

## 7. Desarrollo de actividades:

ACTIVIDADES	OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLES	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	FECHA
<b>Círculos de identidad docente</b>	Fomentar la identidad institucional.	Reuniones en pequeños grupos, donde se compartan experiencias personales.	Salón, materiales de presentación.	Directivos, facilitadores capacitados.	Encuesta de satisfacción.	Abril-25
<b>Talleres de cultura y valores</b>	Incentivar la cultura y valores institucionales.	Juego de roles, dramatizaciones y actividades grupales para explorar y reforzar los valores institucionales.	Salón, pizarra, materiales de escritura, guía de dinámicas.	Directivos, facilitadores capacitados.	Encuesta de satisfacción.	Mayo-Junio-25
<b>Talleres de comunicación asertiva.</b>	Fortalecer la comunicación asertiva entre docentes	Talleres interactivos y de socialización a través de la comunicación asertiva, dinámicas.	Salón, materiales de presentación, pizarra, guía de dinámicas.	Facilitadores capacitados.	Cuestionario de autoevaluación.	Mayo-Junio-25
<b>Talleres de motivación</b>	Fomentar la motivación de los docentes.	Feedback positivos, dinámicas, premios reconocimientos.	Salón, pizarra, materiales de escritura, materiales de presentación guía de dinámicas.	Facilitadores capacitados.	Cuestionario de autoevaluación.	Mayo-Junio-25
<b>Planificación y organización de proyectos colaborativos comunitarios</b>	Involucrar a los docentes en actividades de servicio comunitario a través del trabajo en equipo, reflejando los valores institucionales	Talleres de organización y desarrollo de proyectos, trabajo en equipo.	Salón, herramientas de planificación, guías de proyectos.	Especialistas, directivos.	Retroalimentación.	Junio-25
<b>Planificación y organización de proyectos colaborativos de innovación pedagógica.</b>	Incentivar a los docentes a realizar proyectos pedagógicos innovadores a través del trabajo en equipo y que estén alineados con la identidad institucional.	Talleres de organización y desarrollo de proyectos, trabajo en equipo.	Salón, herramientas de planificación, guías de proyectos.	Facilitadores capacitados, directivos.	Retroalimentación.	Junio-25
<b>Evaluación y certificación del impacto del proyecto</b>	Evaluar los resultados de las actividades y proponer mejoras continuas	Reuniones de evaluación y continuidad de las mejoras	Salón, materiales de evaluación, certificaciones.	Directivos, facilitadores capacitados.	Informes de evaluación.	Julio-25



## 9. CONCLUSIONES:

- El plan debe incrementar la identidad institucional y la participación activa de los docentes.
- Los talleres de trabajo en equipo lograran la identidad institucional de los docentes con el lugar donde laboran.
- Se fortalecerá la identidad institucional de los docentes.
- Este plan debe ser replicado en otras instituciones educativas para su desarrollo y sostenibilidad.

## REFERENCIAS

- Carrero, Y. (2019). Corporate Identity and Organizational Values, from an Advanced Leadership. *Revista Scientific*, 4(14). <https://doi.org/doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>
- Daujotienė, L., Kazlauskienė, A., & Bubnys, R. (2020). Teacher involvement in organisational change: From engaging risk to cooperative learning. <https://doi.org/10.3390/su12229447>
- Llamosas Flores, L., Llamosas Flores, L., Espinoza Jorge, V., Llamosas Flores, Y., Rodriguez Paredes, N., & Mejía Pardo, P. (2023). Identidad institucional y calidad de servicio. [https://doi.org/ https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.29](https://doi.org/https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.29)
- Rechsteiner, B., Compagnoni, M., Wullschleger, A., Maria, S. L., Rickenbacher, A., & Maag Merki, K. (2022). Teachers involved in school improvement: Analyzing mediating mechanisms of teachers' boundary-crossing activities between leadership perception and teacher involvement. *Teaching and Teacher Education*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103774>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). *Political psychology: The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. John T. Jost ;Jim Sidanius. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Toikka, T., & Tarnanen, M. (2022). Understanding teachers' mental models of collaboration to enhance the learning community. *Educational Studies*. <https://doi.org/10.1080/03055698.2022.2052809>

## Anexo 6: Validación de propuesta.

### Rúbrica de Evaluación de la Propuesta de Innovación en la Administración Educativa en la Pospandemia

**INSTRUCCIÓN:** estimado evaluador, a continuación, la presente rúbrica permitirá evaluar la pertinencia y coherencia de la propuesta de innovación en la investigación “Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paiján 2024” Por lo que, se le solicita que tenga a bien evaluar, realizando, de ser caso, las sugerencias y observaciones para las correcciones pertinentes.

<b>DATOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>Título de la investigación</b>	Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paiján 2024
<b>Autor(a)</b>	Fiorella Huertas Canani.
<b>Programa</b>	Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y Calidad Educativa
<b>Variable a ser evaluada</b>	Estrategias de integración
<b>Denominación de la propuesta</b>	Plan de estrategias de integración para el fortalecimiento de la identidad institucional del docente.

<b>Criterios</b>
1. Identificación del Problema
2. Fundamentación
3. Objetivos de la Investigación
4. Aspectos Innovadores
5. Impacto y Aplicabilidad
6. Cronograma y Presupuesto

Nota: Criterios adaptados de la rúbrica de Logros de Competencias UCV-2024

#### Baremo de Evaluación

- **Nivel Insuficiente:** 1-4 puntos
- **Nivel Básico:** 5-7 puntos
- **Nivel Satisfactorio:** 8-9 puntos
- **Nivel Excelente:** 10 puntos

<b>Criterio</b>	<b>Indicador</b>	<b>Nivel Insuficiente (1-4)</b>	<b>Nivel Básico (5-7)</b>	<b>Nivel Satisfactorio (8-9)</b>	<b>Nivel Excelente (10)</b>
<b>del Problema (20)</b>	<b>lización (10)</b>	El problema no es claro ni específico.	El problema es algo claro pero no específico o relevante.	El problema es claro, específico y relevante.	El problema es muy claro, específico, relevante y bien contextualizado dentro de la administración de la educación.
	<b>Justificación (10)</b>	No se justifica adecuadamente la importancia del problema.	La justificación es limitada en términos de impacto y relevancia.	La justificación es clara en términos de impacto y relevancia.	La justificación es muy clara y convincente en términos de impacto en la educación, administración y política educativa.
<b>2.Fundamentación (20)</b>	<b>Teoría y Literatura (10)</b>	Uso inadecuado o ausente de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso limitado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso adecuado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso muy adecuado y extenso de fundamentos teóricos y revisión de literatura pertinente.
	<b>Metodología (10)</b>	Metodología inadecuada o no descrita.	Metodología poco clara o incompleta.	Metodología clara y adecuada.	Metodología muy clara, detallada y adecuada para abordar el problema.
<b>3. Objetivos de la Investigación (20)</b>	<b>Objetivo General (10)</b>	No se define un objetivo general claro.	El objetivo general es poco claro o no está bien formulado.	El objetivo general es claro y bien formulado.	El objetivo general es muy claro, bien formulado y guía adecuadamente la propuesta.
	<b>Objetivos Específicos (10)</b>	No se definen objetivos específicos o son inadecuados.	Los objetivos específicos son limitados o poco relevantes.	Los objetivos específicos son claros, medibles y alcanzables.	Los objetivos específicos son muy claros, medibles, alcanzables y relevantes para la propuesta.

<b>4. Aspectos Innovadores (20)</b>	<b>Enfoque Innovador (10)</b>	No se presentan enfoques innovadores.	Los enfoques innovadores son limitados o	Los enfoques innovadores son claros y adecuados.	Los enfoques innovadores son muy claros, detallados y
-------------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------	--	--	---

Indicador	Nivel Insuficiente (1-4)	Nivel Básico (5-7)	Nivel Satisfactorio (8-9)	Nivel Excelente (10)	
		poco claros.		bien fundamentados.	
<b>Soluciones Creativas (10)</b>	No se desarrollan soluciones creativas.	Las soluciones creativas son limitadas o poco prácticas.	Las soluciones creativas son adecuadas y prácticas.	Las soluciones creativas son muy adecuadas, prácticas y bien fundamentadas.	
<b>5. Impacto y Aplicabilidad (20)</b>	<b>Impacto Educativo (10)</b>	No se describe adecuadamente el impacto educativo.	La descripción del impacto educativo es limitada.	La descripción del impacto educativo es clara y adecuada.	La descripción del impacto educativo es muy clara, detallada y convincente.
	<b>Aplicabilidad (10)</b>	No se demuestra adecuadamente la aplicabilidad de los resultados.	La aplicabilidad de los resultados es limitada o poco clara.	La aplicabilidad de los resultados es clara y adecuada.	La aplicabilidad de los resultados es muy clara, detallada y convincente.
<b>6. Cronograma y Presupuesto (20)</b>	<b>Cronograma Detallado (10)</b>	El cronograma es inadecuado o está ausente.	El cronograma es limitado o poco detallado.	El cronograma es claro y detallado.	El cronograma es muy claro, detallado y bien estructurado.
	<b>Presupuesto Justificado (10)</b>	El presupuesto es inadecuado o no está justificado.	El presupuesto es limitado o poco justificado.	El presupuesto es claro y adecuadamente justificado.	El presupuesto es muy claro, detallado y muy bien justificado.

### Puntuación Total:

- **91-120 puntos:** Excelente
- **77-90 puntos:** Muy bueno
- **64-76 puntos:** Bueno.
- **41-63 puntos:** Satisfactorio
- **0-40 puntos:** Insuficiente

Propuesta de Innovación en la Administración Educativa en la Pospandemia se considera:

90 PUNTOS : MUY BUENO

**Observaciones:** se puede mejorar

<b>Datos del personal experto</b>	
Nombres y apellidos del experto	Chozo Musayón Patricia Margot
Documento de identidad	17612427
Años de experiencia en el área	24 años.
Máximo Grado Académico	Doctora en educación.
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E 11612 – Fe y Alegría.
Cargo	Directora (e)
Número telefónico	942445792
Firma	 Dra. Patricia Margot Chozo Musayón CPPe. 1617612427
Fecha	<b>13/07/2024</b>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHOZO MUSAYON**  
Nombres **PATRICIA MARGOT**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **17612427**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **CORDOVA CAYO DANIEL ADOLFO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTORA EN EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **08/04/24**  
Resolución/Acta **0212-2024-UCV**  
Diploma **052-239973**  
Fecha Matrícula **05/04/2021**  
Fecha Egreso **29/01/2024**

Fecha de emisión de la constancia:  
28 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002019935



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 28/07/2024 04:22:44-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Rúbrica de Evaluación de la Propuesta de Innovación en la Administración Educativa en la Pospandemia

**INSTRUCCIÓN:** estimado evaluador, a continuación, la presente rúbrica permitirá evaluar la pertinencia y coherencia de la propuesta de innovación en la investigación “Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paján 2024” Por lo que, se le solicita que tenga a bien evaluar, realizando, de ser caso, las sugerencias y observaciones para las correcciones pertinentes.

<b>DATOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>Título de la investigación</b>	Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paján 2024
<b>Autor(a)</b>	Fiorella Huertas Canani.
<b>Programa</b>	Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y Calidad Educativa
<b>Variable a ser evaluada</b>	Estrategias de integración
<b>Denominación de la propuesta</b>	Plan de estrategias de integración para el fortalecimiento de la identidad institucional del docente.

<b>Criterios</b>
1. Identificación del Problema
2. Fundamentación
3. Objetivos de la Investigación
4. Aspectos Innovadores
5. Impacto y Aplicabilidad
6. Cronograma y Presupuesto

Nota: Criterios adaptados de la rúbrica de Logros de Competencias UCV-2024

### Baremo de Evaluación

- **Nivel Insuficiente:** 1-4 puntos
- **Nivel Básico:** 5-7 puntos
- **Nivel Satisfactorio:** 8-9 puntos
- **Nivel Excelente:** 10 puntos

<b>Criterio</b>	<b>Indicador</b>	<b>Nivel Insuficiente (1-4)</b>	<b>Nivel Básico (5-7)</b>	<b>Nivel Satisfactorio (8-9)</b>	<b>Nivel Excelente (10)</b>
<b>1. Identificación del Problema (20)</b>	<b>Contextualización (10)</b>	El problema no es claro ni específico.	El problema es algo claro pero no específico o relevante.	El problema es claro, específico y relevante.	El problema es muy claro, específico, relevante y bien contextualizado dentro de la administración de la educación.
	<b>Justificación (10)</b>	No se justifica adecuadamente la importancia del problema.	La justificación es limitada en términos de impacto y relevancia.	La justificación es clara en términos de impacto y relevancia.	La justificación es muy clara y convincente en términos de impacto en la educación, administración y política educativa.
<b>2. Fundamentación (20)</b>	<b>Teoría y Literatura (10)</b>	Uso inadecuado o ausente de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso limitado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso adecuado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso muy adecuado y extenso de fundamentos teóricos y revisión de literatura pertinente.
	<b>Metodología (10)</b>	Metodología inadecuada o no descrita.	Metodología poco clara o incompleta.	Metodología clara y adecuada.	Metodología muy clara, detallada y adecuada para abordar el problema.
<b>3. Objetivos de la Investigación (20)</b>	<b>Objetivo General (10)</b>	No se define un objetivo general claro.	El objetivo general es poco claro o no está bien formulado.	El objetivo general es claro y bien formulado.	El objetivo general es muy claro, bien formulado y guía adecuadamente la propuesta.
	<b>Objetivos Específicos (10)</b>	No se definen objetivos específicos o son inadecuados.	Los objetivos específicos son limitados o poco relevantes.	Los objetivos específicos son claros, medibles y alcanzables.	Los objetivos específicos son muy claros, medibles, alcanzables y relevantes para la propuesta.
<b>4. Aspectos Innovadores (20)</b>	<b>Enfoque Innovador (10)</b>	No se presentan enfoques innovadores.	Los enfoques innovadores son limitados o	Los enfoques innovadores son claros y adecuados.	Los enfoques innovadores son muy claros, detallados y

criterio	Indicador	Nivel Insuficiente (1-4)	Nivel Básico (5-7)	Nivel Satisfactorio (8-9)	Nivel Excelente (10)
			poco claros.		bien fundamentados.
	<b>Soluciones Creativas (10)</b>	No se desarrollan soluciones creativas.	Las soluciones creativas son limitadas o poco prácticas.	Las soluciones creativas son adecuadas y prácticas.	Las soluciones creativas son muy adecuadas, prácticas y bien fundamentadas.
<b>5. Impacto y Aplicabilidad (20)</b>	<b>Impacto Educativo (10)</b>	No se describe adecuadamente el impacto educativo.	La descripción del impacto educativo es limitada.	La descripción del impacto educativo es clara y adecuada.	La descripción del impacto educativo es muy clara, detallada y convincente.
	<b>Aplicabilidad (10)</b>	No se demuestra adecuadamente la aplicabilidad de los resultados.	La aplicabilidad de los resultados es limitada o poco clara.	La aplicabilidad de los resultados es clara y adecuada.	La aplicabilidad de los resultados es muy clara, detallada y convincente.
<b>6. Cronograma y Presupuesto (20)</b>	<b>Cronograma Detallado (10)</b>	El cronograma es inadecuado o está ausente.	El cronograma es limitado o poco detallado.	El cronograma es claro y detallado.	El cronograma es muy claro, detallado y bien estructurado.
	<b>Presupuesto Justificado (10)</b>	El presupuesto es inadecuado o no está justificado.	El presupuesto es limitado o poco justificado.	El presupuesto es claro y adecuadamente justificado.	El presupuesto es muy claro, detallado y muy bien justificado.

Puntuación Total:

- **91-120 puntos:** Excelente
- **77-90 puntos:** Muy bueno
- **64-76 puntos:** Bueno.
- **41-63 puntos:** Satisfactorio
- **0-40 puntos:** Insuficiente

Propuesta de Innovación en la Administración Educativa en la Pospandemia se considera:

80 PUNTOS : MUY BUENO

**Observaciones:** se puede buscar y mejorar el impacto y el presupuesto para ello

<b>Datos del personal experto</b>	
Nombres y apellidos del experto	Kristy Fiorella Huamanchumo Maco
Documento de identidad	44133607
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 10175 "Consagrada Inmaculada Virgen María
Cargo	Directora Designada
Número telefónico	923412240
Firma	  ----- Kristy Fiorella Huamanchumo Maco DIRECTORA DNI. N° 44133607
Fecha	<b>13/07/2024</b>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HUAMANCHUMO MACO**  
Nombres **KRISTY FIORELLA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **44133607**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
Fecha de Expedición **12/12/22**  
Resolución/Acta **0751-2022-UCV**  
Diploma **052-182630**  
Fecha Matrícula **05/04/2021**  
Fecha Egreso **31/08/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
28 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002019934



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 28/07/2024 04:20:36-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Rúbrica de Evaluación de la Propuesta de Innovación en la Administración Educativa en la Pospandemia

**INSTRUCCIÓN:** estimado evaluador, a continuación, la presente rúbrica permitirá evaluar la pertinencia y coherencia de la propuesta de innovación en la investigación “Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paján 2024” Por lo que, se le solicita que tenga a bien evaluar, realizando, de ser caso, las sugerencias y observaciones para las correcciones pertinentes.

<b>DATOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
<b>Título de la investigación</b>	Plan de estrategias de integración de los docentes para el fortalecimiento de la identidad institucional. Paján 2024
<b>Autor(a)</b>	Fiorella Huertas Canani.
<b>Programa</b>	Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación
<b>Línea de investigación</b>	Gestión y Calidad Educativa
<b>Variable a ser evaluada</b>	Estrategias de integración
<b>Denominación de la propuesta</b>	Plan de estrategias de integración para el fortalecimiento de la identidad institucional del docente.

<b>Criterios</b>
1. Identificación del Problema
2. Fundamentación
3. Objetivos de la Investigación
4. Aspectos Innovadores
5. Impacto y Aplicabilidad
6. Cronograma y Presupuesto

Nota: Criterios adaptados de la rúbrica de Logros de Competencias UCV-2024

### Baremo de Evaluación

- **Nivel Insuficiente:** 1-4 puntos
- **Nivel Básico:** 5-7 puntos
- **Nivel Satisfactorio:** 8-9 puntos
- **Nivel Excelente:** 10 puntos

<b>Criterio</b>	<b>Indicador</b>	<b>Nivel Insuficiente (1-4)</b>	<b>Nivel Básico (5-7)</b>	<b>Nivel Satisfactorio (8-9)</b>	<b>Nivel Excelente (10)</b>
<b>1. Identificación del Problema (20)</b>	<b>Contextualización (10)</b>	El problema no es claro ni específico.	El problema es algo claro pero no específico o relevante.	El problema es claro, Específico y relevante.	El problema es muy claro, específico, relevante y bien contextualizado dentro de la administración de la educación.
	<b>Justificación (10)</b>	No se justifica adecuadamente la importancia del problema.	La justificación es limitada en términos de impacto y relevancia.	La justificación es clara en términos de impacto y relevancia.	La justificación es muy clara y convincente en términos de impacto en la educación, administración y política educativa.
<b>2. Fundamentación (20)</b>	<b>Teoría y Literatura (10)</b>	Uso inadecuado o ausente de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso limitado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso adecuado de fundamentos teóricos y revisión de literatura.	Uso muy adecuado y extenso de fundamentos teóricos y revisión de literatura pertinente.
	<b>Metodología (10)</b>	Metodología inadecuada o no descrita.	Metodología poco clara o incompleta.	Metodología clara y adecuada.	Metodología muy clara, detallada y adecuada para abordar el problema.
<b>3. Objetivos de la Investigación (20)</b>	<b>Objetivo General (10)</b>	No se define un objetivo general claro.	El objetivo general es poco claro o no está bien formulado.	El objetivo general es claro y bien formulado.	El objetivo general es muy claro, bien formulado y guía adecuadamente la propuesta.
	<b>Objetivos Específicos (10)</b>	No se definen objetivos específicos o son inadecuados.	Los objetivos específicos son limitados o poco relevantes.	Los objetivos específicos son claros, medibles y alcanzables.	Los objetivos específicos son muy claros, medibles, alcanzables y relevantes para la propuesta.
<b>4. Aspectos Innovadores (20)</b>	<b>Enfoque Innovador (10)</b>	No se presentan enfoques innovadores.	Los enfoques innovadores son limitados o	Los enfoques innovadores son claros y adecuados.	Los enfoques innovadores son muy claros, detallados y

<b>Criterio</b>	<b>Indicador</b>	<b>Nivel Insuficiente (1-4)</b>	<b>Nivel Básico (5-7)</b>	<b>Nivel Satisfactorio (8-9)</b>	<b>Nivel Excelente (10)</b>
			poco claros.		bien fundamentados.
	<b>Soluciones Creativas (10)</b>	No se desarrollan soluciones creativas.	Las soluciones creativas son limitadas o poco prácticas.	Las soluciones creativas son adecuadas y prácticas.	Las soluciones creativas son muy adecuadas, prácticas y bien fundamentadas.
<b>5. Impacto y Aplicabilidad (20)</b>	<b>Impacto Educativo (10)</b>	No se describe adecuadamente el impacto educativo.	La descripción del impacto educativo es limitada.	La descripción del impacto educativo es clara y adecuada.	La descripción del impacto educativo es muy clara, detallada y convincente.
	<b>Aplicabilidad (10)</b>	No se demuestra adecuadamente la aplicabilidad de los resultados.	La aplicabilidad de los resultados es limitada o poco clara.	La aplicabilidad de los resultados es clara y adecuada.	La aplicabilidad de los resultados es muy clara, detallada y convincente.
<b>6. Cronograma y Presupuesto (20)</b>	<b>Cronograma Detallado (10)</b>	El cronograma es inadecuado o está ausente.	El cronograma es limitado o poco detallado.	El cronograma es claro y detallado.	El cronograma es muy claro, detallado y bien estructurado.
	<b>Presupuesto Justificado (10)</b>	El presupuesto es inadecuado o no está justificado.	El presupuesto es limitado o poco justificado.	El presupuesto es claro y adecuadamente justificado.	El presupuesto es muy claro, detallado y bien justificado.

### Puntuación Total:

- **91-120 puntos:** Excelente
- **77-90 puntos:** Muy bueno
- **64-76 puntos:** Bueno.
- **41-63 puntos:** Satisfactorio
- **0-40 puntos:** Insuficiente

Propuesta de Innovación en la Administración Educativa en la Pospandemia se considera:

77 PUNTOS : MUY BUENO

**Observaciones:** Ordenar la literatura para mejorar el interés al momento de leer y fijar el impacto que quieres tener.

<b>Datos del personal experto</b>	
Nombres y apellidos del experto	Joel Dante Vargas Apaestegui
Documento de identidad	16778988
Años de experiencia en el área	8
Máximo Grado Académico	Magister en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	10181 "César A. Vallejo Mendoza"
Cargo	Director encargado
Número telefónico	969687786
Firma	  Joel Dante Vargas Apaestegui DNI. N° 16778988
Fecha	13/07/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VARGAS APAESTEGUI**  
Nombres **JOEL DANTE**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16778988**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**  
Secretario General **WILMER CARBAJAL VILLALTA**  
Directora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA**  
Fecha de Expedición **02/10/19**  
Resolución/Acta **301-2019-CU**  
Diploma **UNPRG-EPG-2019-0583**  
Fecha Matrícula **26/01/2004**  
Fecha Egreso **05/02/2006**

Fecha de emisión de la constancia:  
**28 de Julio de 2024**



CÓDIGO VIRTUAL 0002019937



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Mbtivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 28/07/2024 04:28:47-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.