

4B. Silvia de la Cruz García - Tesis Maestría

por Silvia De La Cruz García

Fecha de entrega: 25-nov-2022 08:20a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1963084287

Nombre del archivo: T037_20050414_M.pdf (2.44M)

Total de palabras: 16872

Total de caracteres: 97896

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Gestión institucional e identidad laboral de los colaboradores de la
Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo,
2020**

Para optar : El Grado de Maestro en Administración,
Mención: Gestión del Talento Humano

Autor : Bach. Silvia De la Cruz García

Asesor : Dr. Pedro Gutiérrez Ozejo

Línea de investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio / y culminación : 30 de noviembre de 2020 y 31 de marzo de 2021

Huancayo – Perú

Octubre, 2022

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN



Dr. Aguedo Alviño Bejar Mormontoy
Presidente



Mg. Graciela Soledad Verastegui Velásquez
Miembro



Mtro. Paul Denis Martínez Vitor
Miembro



Mtro. Carlos Jonas Casas Córdova
Miembro



Dra. Melva Isabel Tofres Donayre
Secretaria Académica

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación dedico a mis Padres Leonardo y Clarisa que siempre están a mi lado alentándome a seguir adelante.

A mi esposo Abel que es mi soporte y me brinda su incondicional apoyo.

A mis adorados hijos Gabriel y Gamaliel.

SILVIA

AGRADECIMIENTO

A Dios, nuestro creador por otorgarme la vida y la energía necesaria para completar mis metas.

A la Escuela de Posgrado de la Facultad de Administración y Ciencias Contables por fortalecer mis aprendizajes y ayudarme a reflexionar para comprender la importancia del valor humano en la administración y por ende en la sociedad.

A la I. E. N° 30091 “Virgen de Fátima” del distrito de Pilcomayo.

A mi asesor de tesis, por las orientaciones que contribuyeron en mejorar este trabajo.

1
La Autora

CONTENIDO

| | |
|---|------|
| CARÁTULA | i |
| MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| CONTENIDO | v |
| CONTENIDO DE TABLAS | viii |
| CONTENIDO DE FIGURAS | viii |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|--|----|
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 12 |
| 1.2. Delimitación del problema | 14 |
| 1.2.1. Delimitación espacial | 14 |
| 1.2.2. Delimitación temporal | 15 |
| 1.2.3. Delimitación conceptual | 15 |
| 1.3. Formulación del problema | 15 |
| 1.3.1. Problema General | 15 |
| 1.3.2. Problemas específicos | 15 |
| 1.4. Justificación | 16 |
| 1.4.1 Social | 16 |
| 1.4.2 Teórica | 17 |
| 1.4.3 Metodológica | 17 |

| | | |
|----------|-----------------------------------|----|
| 5 | 1.5. Objetivos | 17 |
| | 1.5.1 Objetivo General | 17 |
| | 1.5.2 Objetivos Específicos | 17 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|----------------------------------|----|
| 2.1 Antecedentes | 19 |
| 2.2 Bases Teóricas o Científicas | 28 |

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

| | |
|---|----|
| 3.1 Hipótesis General | 47 |
| 3.2 Hipótesis específicas | 47 |
| 3.3 Variables (definición conceptual y operacional) | 47 |

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

| | | |
|-----------|---|----|
| 10 | 4.1 Método de Investigación | 50 |
| | 4.2 Tipo de Investigación | 52 |
| | 4.3 Nivel de Investigación | 52 |
| | 4.4 Diseño de la Investigación | 53 |
| | 4.5 Población y muestra | 54 |
| | 4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos | 55 |
| | 4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 55 |
| | 4.8 Aspectos éticos de la Investigación | 56 |

CAPÍTULO V

RESULTADOS

| | |
|-------------------------------|----|
| 5.1 Descripción de resultados | 57 |
|-------------------------------|----|

| | |
|--|----|
| 5.2 Contrastación de hipótesis | 66 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 73 |
| CONCLUSIONES | 77 |
| RECOMENDACIONES | 79 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 80 |
| ANEXOS | 84 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 85 |
| Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables | 86 |
| Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento | 88 |
| Anexo 4 Instrumento de investigación y constancia de su aplicación | 90 |
| Anexo 5 Confiabilidad y validez del instrumento | 92 |
| Anexo 6 Data de Procesamiento de Datos | 96 |
| Anexo 7 Consentimiento Informado | 98 |
| ¹ Anexo 8 Fotos de la aplicación del instrumento | 99 |

CONTENIDO DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Cuadro de la población | 54 |
| Tabla 2 Variable Gestión Institucional | 57 |
| Tabla 3 Dimensión Gestión Intra Institucional | 58 |
| Tabla 4 Dimensión Gestión Pedagógica..... | 59 |
| Tabla 5 Dimensión Gestión Administrativa | 60 |
| Tabla 6 Dimensión Gestión Comunitaria | 61 |
| Tabla 7 Variable Identidad Laboral | 62 |
| Tabla 8 Dimensión Identidad Personal | 63 |
| Tabla 9 Dimensión Identidad Social | 64 |
| Tabla 10 Dimensión Identidad Organizacional | 65 |
| Tabla 11 Correlación Gestión Institucional e Identidad Laboral | 67 |
| Tabla 12 Correlación Gestión Institucional e Identidad Personal | 68 |
| Tabla 13 Correlación Gestión Institucional e Identidad Social | 70 |
| Tabla 14 Correlación Gestión Institucional e Identidad Organizacional | 71 |

CONTENIDO ² DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Operacionalización de la Variable Gestión Institucional | 48 |
| Figura 2 Operacionalización de la Variable Identidad Laboral | 49 |
| ² Figura 3 Gestión Institucional | 57 |
| Figura 4 Gestión Intra Institucional | 58 |
| Figura 5 Gestión Pedagógica | 59 |
| Figura 6 Gestión Administrativa | 60 |
| Figura 7 Gestión Comunitaria | 61 |
| Figura 8 Identidad laboral | 62 |
| Figura 9 Identidad Personal | 63 |
| Figura 10 Identidad Social | 64 |
| Figura 11 Identidad Organizacional | 65 |

RESUMEN

La investigación realizada parte del problema: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020?, luego, se formuló el objetivo: determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020; la hipótesis de la investigación fue: existe una relación significativa entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020. En cuanto a la metodología es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, muestra censal conformada con una cantidad de 22 profesores de la institución, a quienes se les encuestó y se procesó la información con el software del SPSS ver.25; llegando al resultado donde a un nivel de significancia menor a 0,05 se demuestra la correlación entre gestión institucional e identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020, siendo significativa y positiva de 0,767 interpretando una relación positiva fuerte.

Palabras claves: Gestión Institucional, Liderazgo, Identidad Laboral.

ABSTRACT

The research carried out starts from the problem: What is the relationship between institutional management and the work identity of the collaborators of the Educational Institution No. 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020?, then, ²⁶ the objective was formulated: to determine the relationship that exists between institutional management and the labor identity of the collaborators of the Educational Institution No. 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020; The research hypothesis was: there is a significant relationship between. Regarding the methodology, it is of a basic type, correlational level, non-experimental design, cross-sectional, census sample made up of a number of 22 professors from the institution, who were surveyed ²⁸ and the information was processed with the SPSS software see .25; arriving at the result where, at a level of significance less than 0.05, the correlation between ⁴ institutional management and work identity of the collaborators of the Educational Institution No. 30091 Virgen of Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020 is demonstrated, being significant and positive of 0.767 interpreting a strong positive relationship institutional ⁴ management and the work identity of the collaborators of the Educational Institution N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020.

Keywords: Institutional Management, Leadership, Labor Identity.

21
CAPÍTULO I**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA****1.1. Descripción de la realidad problemática**

Las **Institución Educativa** N° 30091 “Virgen de Fátima”, es una institución que tiene como Patrona a la Virgen de Fátima, pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo, fue creada por Resolución Ministerial N° 998 - 1971.

Según la documentación existente como son actas y nóminas la I. E. inicia su funcionamiento en 1954 con la nominación de Escuela de Mujeres N° 558 en la que atendía hasta el segundo grado de primaria, posteriormente a partir del año 1958, se amplía hasta el cuarto grado de primaria.

Al transcurrir el tiempo, gracias al incesante trabajo del personal directivo, docentes, padres de familia y la Comunidad de Pilcomayo se obtiene la donación de 5330 m2 de terreno en la que funcionaba la escuela, así pasa a ser terreno propio.

El trabajo continuo de los directores que con afán de brindar una educación de calidad realizan gestiones para incrementar las aulas y personal docente; es así que el 30 de marzo de 1971, el Ministerio de Educación. Con R. M. N° 998-1971 cambia la designación de escuela de mujeres y la convierte en Institución Educativa N° 30091, de esta manera llega a ser Escuela Primaria Completa y Mixta.

Teniendo la mística de trabajo basada en valores la Comunidad Educativa el año 2000 denomina como patrona de I. E. a la “Virgen de Fátima” pasando a celebrar como aniversario el 13 de mayo de cada año.

La I. E. N° 30091, acoge a niños y niñas en edad escolar de los diversos barrios del distrito de Pilcomayo y otros de la provincia de Huancayo y Chupaca, todos tienen como lengua materna el castellano pero, presentan costumbres variadas, un 40% de los hogares mantienen la unidad familiar, es decir, papá y mamá son el soporte de la familia y el resto de los hogares sólo tienen a mamá o papá; con respecto a la formación de los padres, se tiene información que existe un porcentaje muy alto que cuenta con estudios secundarios y un bajo porcentaje de padres profesionales, muchos de ellos tienen como actividad laboral el comercio ambulante, la situación financiera de cada familia está categorizada como media-baja. Para poder enfrentar esta situación, el equipo directivo emplea enfoque territorial para trabajar con los aliados de manera mancomunada. Entre estos aliados tenemos a ¹² la Municipalidad Distrital de Pilcomayo, La Universidad Nacional del Centro del Perú, La Universidad Privada Continental, Compañía de Bomberos, la Policía Nacional del Perú, Prefectura, OMAPED, que permitan atender las necesidades socioemocionales, culturales que promuevan la integración de los padres y la mejora de los aprendizajes de sus menores hijos; además, se cuenta con el apoyo y asesoría de la Unidad de Gestión Educativa de Huancayo, la Dirección Regional de Educación de Junín, el Centro de Salud de Pilcomayo, Defensoría del Pueblo y el Gobierno Regional.

Entre los últimos 8 años, la gestión de la institución se caracterizaba por ser autoritaria, donde los acuerdos no eran consensados, las coordinaciones de los diferentes equipos de trabajo se asignaban sin respetar las propuestas. La administración económica era guardada con bastante hermetismo, las rendiciones de cuentas no eran claras. Durante esos años se condicionó la participación de los padres de familia con multas ya que es una de las I. E. más grandes de Pilcomayo y por la antigüedad guarda una tradición. Cabe mencionar que, debido al movimiento de personal, el nuevo equipo

⁵ directivo que asume el cargo, cambia la gestión bruscamente, de autoritaria pasa a ser una gestión muy permisiva, contemplativa ⁴ con todos los miembros de la comunidad educativa, quedando evidente las falencias de la gestión institucional, reflejándose en los resultados de aprendizaje de los estudiantes debido al poco compromiso asumido por maestros, papás y mamás de los niños y niñas, personal administrativo y escolares.

El presente año 2020, se lidera un nuevo ¹² equipo directivo democrático, empático, tolerante, que se preocupa por la seguridad emocional y física de los miembros de esta comunidad educativa. Esta institución alberga a docentes nombrados ¹² con más de 12 años de servicio educativo y que en su mayoría se ubican entre el I y III ² nivel de la Carrera Pública Magisterial. En tal sentido, esto, lleva a realizar la investigación con la finalidad de identificar ⁴ la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad laboral que hoy en día es tema de análisis por todas las instituciones educativas ya sea privadas o pública.

⁵ 1.2. Delimitación del problema

Esta investigación, presenta tres delimitaciones, que a continuación se describen:

³ 1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en el distrito de Pilcomayo de la provincia de Huancayo, departamento de Junín, en la Institución Educativa N° 30091 “Virgen de Fátima”. Siendo el lugar donde se tomó en cuenta la información que requiera el estudio con el apoyo ⁵ de los colaboradores de la institución.

1.2.2. Delimitación temporal

Esta investigación se inició al determinar el problema del estudio, el periodo que se tomó en cuenta corresponde a la gestión 2020, finalizando la investigación con la presentación del informe final.

1.2.3. Delimitación conceptual

En la investigación se tomó en cuenta dos variables, como es: Gestión Institucional e Identidad Laboral de los colaboradores, considerando que son aspectos importantes que toda organización toma en cuenta para una buena gestión, sobre todo por la alta dirección quienes tienen la gran responsabilidad de lograr que los colaboradores se sientan identificados y comprometidos con la I. E.

1

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020?

17

1.3.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad personal de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020?

PE2. ²⁰ ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional y la identidad social de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020?

PE3. ² ¿Cómo se relaciona la gestión institucional y la identidad organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo - Huancayo, 2020?

1.4. Justificación

La justificación en la investigación tiene un propósito definido y responde a cuestionamientos como: a quienes beneficiará, contribuirá en la mejora de la gestión institucional, proporcionará nuevos procedimientos, es como indica Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 40).

Por lo expuesto se describe la justificación del presente estudio que se pretende realizar.

1.4.1 Social

El tema a tratar en la indagación es la gestión institucional y la identidad laboral, considerados como variables de suma importancia en la actualidad para toda organización, ya que todos coinciden que si los colaboradores se identifican con la organización es demostrado en la labor que realizan, en este caso es el logro de aprendizajes, por lo tanto; la finalidad de esta investigación es aportar en la solución de problemas similares ²² en las instituciones educativas públicas y por qué no en las privadas.

1.4.2 Teórica

Es importante mencionar que, en el presente trabajo, se tomó en cuenta los antecedentes de estudio para hacer comparaciones con los resultados obtenidos, así como las teorías que se enunciaron respaldando la investigación o quizás generando controversias de acuerdo al objetivo de estudio y a los resultados al cual se llegó.

1.4.3 Metodológica

En la investigación se aplicaron estrategias que permitió obtener resultados válidos y confiables con la creación de instrumentos para ⁵ la recolección de los datos, así como la metodología de investigación el cual es el adecuado para este estudio.

¹ 1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo, 2020.

¹ 1.5.2 Objetivos Específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad personal de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020.

OE2. Identificar ⁶ la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad social de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo, 2020.

OE3. ² Determinar la relación existente entre gestión institucional e identidad organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Chuchón, (2018), la investigación del autor tiene por título *“Liderazgo transformacional e identidad institucional en la Institución Educativa Pública Mariscal Cáceres, Ayacucho”*, presentado en la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación; esta investigación es de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, con una población de 224 docentes y administrativos, se utilizó para el recojo de información la encuesta. Presenta como objetivo principal, determinar la analogía existente entre liderazgo transformacional e identidad institucional en la IEP Mariscal Castilla ubicada en la región de Ayacucho. A las conclusiones a las que llega el investigador son:

- El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la identidad institucional en el IEP “Mariscal Castilla” de Ayacucho, considerando que es vital la identidad del docente con la institución ya que se trasmite mediante el proceso de enseñanza aprendizaje, haciendo eficiente la labor del docente, en la que demuestra compromiso y responsabilidad en querer desarrollar un trabajo y servicio de calidad.
- El liderazgo institucional se relaciona con la identidad institucional, esto significa que, la gestión actual, dirige la institución implementando acciones y

actividades reconociendo la labor que realiza el docente sin alejarse de las políticas institucionales.

- Es importante señalar las conclusiones que llega en cuanto a la relación que existe entre el liderazgo y los elementos tangibles, concluyendo en que la infraestructura de la institución es adecuada brindando comodidad y buen servicio educativo.
- Existe relación débil entre el liderazgo transformacional y el elemento intangible por cuanto la gestión debe practicar y transmitir los valores, la misión y visión a los docentes para que su identificación sea adecuada.

Orellana et al., (2014), en su *investigación “Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional del Centro del Perú”*, Artículo Científico de la Facultad de Ciencias de la Comunicación UNCP. Propone adecuar el grado de identificación de los trabajadores y definir los niveles de perspicacia del personal administrativo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, para ello aplicó el método descriptivo a una población de 66 empleados administrativos, a quienes se les aplicó un cuestionario, arribando a la conclusión: que el espacio de trabajo del personal a través de una adecuada organización de la institución brindan seguridad formando de manera significativa la identidad laboral, específicamente lo social y es el personal adulto masculino que presenta mayor nivel de identidad, también menciona que, la identidad personal y social del recurso humano administrativo de esta casa superior guardan estrecha relación, ya que es importante crear ² un ambiente de respeto y confianza, brindar capacitaciones que contribuyan al desarrollo personal y profesional.

Llamo, (2018), el investigador presenta la tesis con el título “*Gestión Institucional y Calidad Educativa de las Instituciones Educativas emblemáticas del distrito, Ate, UGEL 06*”, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle de Lima, estudio para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional. La finalidad de la investigación es determinar si existe correlación entre gestión institucional y calidad educativa entre colegios emblemático de Lima, su tipo de investigación es no experimental, aplicada, transversal, de un nivel correlacional y el diseño utilizado descriptivo correlacional, siendo la población 180 docentes.

Entre las conclusiones a las que llega son:

- Se determinó el grado de relación moderada existente entre la Gestión Institucional con la Calidad Educativa de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, analizando que es importante las políticas y técnicas administrativas capaces de promover la formación y calidad de vida de los estudiantes, es decir cuenta la eficiencia y eficacia siendo una gran responsabilidad para la dirección de cada centro de estudios.
- Se determinó el grado de relación moderada existente entre la dimensión de la gestión institucional y la calidad institucional de las Instituciones Educativas emblemáticas de la ciudad de Lima, es decir el liderazgo del equipo directivo es sumamente importante al momento de planear, emprender, administrar y vigilar como funciones primarias de la gestión, por lo tanto, los docentes brindarán el proceso de enseñanza aprendizaje de calidad reflejándose en el desempeño de los estudiantes.

Soto, (2017) presenta la tesis de título *“Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017”* perteneciente a la Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. La intención del trabajo fue establecer el lazo que vincula la identidad organizacional y el cumplimiento de funciones institucionales, encontrándose en un método cuantitativo, el tipo de investigación es descriptivo correlacional de corte transversal no experimental. Las conclusiones a las que llega son:

- En el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, se observa que el tipo de identidad predominante es la identificación personal cuyo porcentaje es un 44.44%. Describe como los trabajadores, son parte importante de este grupo y mantienen un afecto.
- Los colaboradores del área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo conocen poco de los objetivos estratégicos de la institución, por lo cual no hay un compromiso por lograr dichos objetivos.
- El personal que labora mantiene un trabajo ligado a la costumbre.

Elera, (2010), presenta la investigación *“Gestión Institucional y su relación con la calidad de servicio en una Institución Educativa Pública de Callao”*, para lograr el grado de Maestro en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, la intención del autor en este trabajo es identificar como las variables: gestión institucional y calidad de servicio educativo guardan una dependencia, utiliza la investigación correlacional, como diseño y en un nivel correlacional con una población de 148 educandos del 5to grado de secundaria, acompañados de sus progenitores.

Entre las conclusiones a las que llegan son las siguientes:

- Se ha podido comprobar la estrecha relación de la gestión institucional con la calidad del servicio al educando, evidenciando que los colaboradores y beneficiarios se sienten contentos por la acogida de la institución educativa.
- La gestión institucional tiene relación positiva débil con el tipo de servicio, considera poner mucha voluntad y esfuerzo en cuanto a la planificación estratégica, gestión educativa, capacitación de los docentes y desempeño de los mismos para el logro de una calidad de excelencia en el servicio educativo; en resumen, se puede rescatar que la gestión institucional es la base para fortalecer el trabajo docente y lograr la visión y misión de la I. E.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Acevedo et al., (2017) los autores presentan un artículo científico titulado “*Gestión Institucional, Involucramiento docente y de padres de familia en Escuelas Públicas de México*”, de la Universidad de México. Con la finalidad de demostrar el involucramiento de los padres de familia y los docentes, con efectos positivos, así como la gestión institucional en el logro escolar, desarrollando la investigación en nivel descriptivo, tipo de investigación aplicada. Entre las conclusiones menciona:

- Existen factores de la gestión institucional que son eficaces, uno de ellos es el liderazgo que ejerce la unidad directiva, como innovar, motivar, promover la reflexión, distribuir las funciones y/o tareas a cada miembro de la escuela.

- Otro factor importante es el conocimiento, empoderamiento de la visión centrada en los aprendizajes de los estudiantes y en la que se desempeñan los maestros, ellos cumplen la tarea educativa.
- El sistema gubernamental adopta políticas educativas que presentan conflictos en el éxito de las alumnas y alumnos, necesitando un aporte equitativo sobre todo al momento de seleccionar a los docentes, capacitaciones, entre otros.
- Concretamente el ⁵ modelo de gestión institucional impartida en los centros de estudios superiores, abarca ejes de acción genérica, siendo el primer eje la atención personalizada del director, se caracteriza por un trato cálido, cercano y empático, haciéndose notorio un trato entre la dirección y los diferentes involucrados, notándose acciones que contribuyeron a construir ⁵ un ambiente de confianza, haciendo sentir a las personas que reciben el servicio que son personas importantes dentro de la institución.
- En cuanto al otro eje compromiso social con la comunidad universitaria se caracterizó por el cumplimiento y negociación en cuanto a los apoyos financieros para cubrir distintas necesidades académicas, así como la presentación de docentes con alto nivel de habilidades académicas sustentado en valores éticos y cívicos.
- Se comparte una indagación transparente donde se permite una información relevante tanto con medios internos, como de la dirección general, comprendiéndose que la institución es confiable.

Ortiz, (2016), en su tesis: *“Construyendo identidad corporativa desde la cultura organizacional, una oportunidad de comunicación a partir de un diagnóstico organizacional”*. Trabajo de investigación por la cual, logra el título

de Comunicador Social con énfasis en Organización, presentado en la Pontificia Universidad Javierana. Bogotá. Colombia. Tiene por objetivo mostrar que **la comunicación juega un papel fundamental en la** identidad corporativa **de las** empresas. Como muestra se cogió a 20 trabajadores, el instrumento de uso fue una encuesta que sirvió para recolectar datos, cuyas conclusiones son:

- Para el buen funcionamiento de la empresa Eléctricos y Ferretería Delta Ltda. Se ha podido identificar que el elemento principal es la identidad cultural corporativa de cada uno de los empleados.
- Su hipótesis planteada certifica que la identidad corporativa funciona tan igual a un coche que contiene calidad moral, ideología, eficiencia y un toque que lo diferencia de los demás, conduce indicadores generales propios, direcciona, genera vínculo entre la gestión y sus objetivos.
- El recurso humano es la pieza clave para lograr los objetivos de una empresa, esto acarrea implementar acciones que beneficie y fortalezca su sentido de pertenencia, instaurar un ambiente de armonía, compañerismo, que consolide principios y valores de la ética, para guiar la gestión y actuaciones de sus integrantes.
- Mejorar la comunicación a través del desarrollo de un programa que fortalecerá la identidad de los trabajadores, la imagen interna y externa.

Díaz, (2013), investigación que lleva como título: ***“Identidad organizacional y rotación de personal en el Municipio de Quetzaltenango”***. Que pertenece a la Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala para optar el grado de licenciada en Psicología Industrial/Organizacional. El objetivo fundamental es establecer cómo interviene la identidad de la organización en el

proceso de movimiento de los empleados, investigación ejecutada en compañías cuyo rubro de venta es la construcción. Se trabajó con un total de 60 participantes, entre hombres y mujeres cuyas edades oscilan entre los 19 y 60 años. En esta investigación la conclusión final fue: El modo como el aspecto de identificación dentro de la organización influye en el movimiento de éstos debido a la estimulación y reflexión propia de cada trabajador, al igual que la comunicación, el compromiso, la familiaridad y el bienestar laboral de cada uno de ellos hacia la institución. El análisis de los resultados concluye mencionando que los empleados presentan un bajo grado de identidad, por la poca motivación de los colaboradores que repercute en la identidad, ya que el trato que reciben y el salario no es considerable, provocando que los colaboradores se retiren.

Abarca & Vergara, (2014), el trabajo: *“Identidad organizacional en Cooperativas”*. Universidad de Chile. Santiago.

² El estudio de identidad organizacional en las empresas de Chile es el parte primordial del trabajo. La fuente utilizada son las 2500 cooperativas existentes en Chile para analizar y saber el rol de la identidad en la subsistencia de las cooperativas, para ello aplica una encuesta a los socios varones y las socias mujeres. En el capítulo I se presente la forma de organización, valores y funcionamiento de las cooperativas en cada uno de los sectores socio económicos de Chile, dentro de las conclusiones, podemos identificar que las cooperativas surgen como un apoyo a la comunidad para satisfacer sus necesidades basados en la práctica de valores de manera responsable, el manejo adecuado de la gestión que prioriza la identidad de los socios y de los agentes externos. En el capítulo II encontramos fundamentos sobre la identidad organizacional, en esta, podemos destacar que la filosofía es la parte neurológica ya que en ella se encuentra la

misión, la visión y los valores; estos, se van adaptando a la cultura, al tiempo, a la necesidad y al tipo de gestión de los directivos. El capítulo III, contrasta lo investigado en el capítulo I y II para poder sistematizar la importancia de la identidad de las cooperativas chilenas en el desarrollo económico y crecimiento dentro de la comunidad, la identidad es un instrumento clave, fundamental y una ventaja competitiva para hacer prevalecer su marca.

López, Sánchez y Rojas (2015) El título “*La gestión institucional en un centro de educación superior mexicano en el proceso de construcción de confianza desde los enfoques de atención al sujeto*”. Centro de Estudios Educativos A.C. México. Es una investigación exploratoria, documentada que se respalda en un diseño de investigación de caso. Las conclusiones obtenidas son:

- Para una gestión institucional eficiente tiene que cumplir con sus propósitos de que los involucrados encuentren identificarse con la institucional, para ello dependerá del tipo de liderazgo y como la personalidad del líder influye en el éxito de la institución.
- El manejo de información es relevante y debe ser transparente, sobre todo en los accesos de información interna siendo el mejor medio para llegar a todos, con la finalidad de dar apertura a la confianza entre los integrantes de la institución.
- Los colaboradores se sienten identificados con la institución esto se reflejará en el compromiso que tienen hacia los demás, esto contribuye a generar credibilidad de la institución en la sociedad por lo tanto estaremos hablando de la imagen como organización.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Gestión Institucional.

Sovero, (2010) El autor lo define como: El modo que las organizaciones trasladan lo señalado en su gestión, convirtiéndola en su filosofía, en tanto en un contexto ³⁰ educativo la gestión institucional establece las líneas de acción de cada una de las áreas administrativas involucradas en la educación. Así mismo, menciona ² que la gestión institucional está involucrada directamente con la planificación, organización, comunicación, control y participación. (p. 235)

Es importante señalar que la gestión institucional se basa en:

- **Liderazgo.** Considerada como la habilidad fundamental con la que debe contar el director, esto le permite florecer el trabajo en equipo y lograr los objetivos institucionales.
- **Reingeniería.** Comprendiéndose que nada es estático sobre todo en la educación, está dirigida a remplazar o redefinir los procesos educativos cuya finalidad es asegurar la calidad educativa.
- **Dirección con creatividad.** Se refiere, a que la alta dirección cuente con capacidad de creatividad en el desarrollo de la gestión educativa y lo transmite a los miembros de la comunidad educativa.

Por otro lado, Lujambio et al, (2010) ² Señala que gestión institucional es la forma de dirigir desde una mirada general del aspecto educativo y la interacción de los sujetos, así como, cuando exista necesidades es importante el apoyo en el desarrollo de las capacidades de cada persona y cada uno de los equipos desde las líneas de gestión.

Por lo tanto, la gestión institucional comprende acciones de orden administrativo, gerencial, de política de personal, económico. Al seguir este orden, el adecuado manejo de la gestión dentro de una institución es un proceso que determina la conducción de planes y operaciones para el cumplimiento de sus fines, metas y objetivos institucionales.

Importancia de la Gestión Institucional.

Según Lujambio et al., (2010) indica que ⁴ la gestión institucional es un medio y fin que responde a los propósitos que persigue las instituciones educativas, convirtiéndose en estrategias con la finalidad de emprender la mejora del aprendizaje.

⁴ Se compromete con el logro de los resultados, así mismo promueve el desarrollo de la educación, de una cultura evaluativa como instrumento clave para el fortalecimiento institucional. (p. 60)

Enfoques de la Gestión Institucional.

– **Enfoque burocrático.** Es una gestión tradicional enfocándose primordialmente en las normas, reglamentos burocráticos, teniendo como base el conjunto de leyes, decretos, entre otros, que delimita la estructura organizativa. Así mismo, se puede mencionar la ⁹ base política, siendo la gestión institucional como parte de la administración pública, cumpliendo funciones a través de la política del Estado. (Guillén, 2017)

- **Enfoque sistemático.** “El mismo autor señala que es un conjunto de elementos interrelacionados, así como interdependientes que interactúan con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales trazados” (Guillén, 2017)
- **Enfoque gerencial.** “Toda institución sobre todo el sector de educación, requiere la planificación para lograr el desarrollo, tomando en cuenta que la Dirección cumple un papel muy importante en esta función, luego sigue la organización educativa, dirección gerencial y control educativo” (Guillén, 2017)

Objetivo de la Gestión Institucional.

Según las normativas que señala el Reglamento de la Ley General de Educación N° 28044, (2020) menciona que:

¹⁵ Artículo 63°.- La gestión institucional como sistema educativo nacional es descentralizada, simplificada, participativa y flexible. Se ejecuta en un marco de respecto a la autonomía pedagógica y de gestión que favorezca la acción educativa. En tal sentido el artículo siguiente señala los objetivos de la gestión que a continuación se explica.

Artículo 64°. Para favorecer a la gestión se presentan los objetivos siguientes:

- *Hacer que la I. E. sea una comunidad y como tal desarrolle aprendizajes eficaces y de calidad.*
- *Mejorar las facultades con las que cuentan las escuelas, especialmente la toma de decisiones, que van a permitir utilizar estrategias pedagógicas y administrativas con independencia en la gestión que desarrolla, pero, sin*

olvidar estos pilares: la ayuda mutua, integridad, sostenibilidad y cooperación.

- *Certificar que la práctica administrativa guarde relación con la gestión pedagógica.*
- *Conseguir un manejo competitivo, creativo e innovador para conseguir las metas trazadas y lograr la eficacia.*
- *Proponer como eje primordial la participación de la comunidad educativa a partir del tipo de liderazgo.*
- *Favorecer y asegurar que la escuela no esté aislada, sino, que cuente con el apoyo de las demás instituciones en el marco del desarrollo del Proyecto Educativo Nacional.*
- *Defender la administración que rinde cuentas de su gestión, actuando de acuerdo a la ética.*
- *Implementar dispositivos que ayuden a advertir situaciones que van en contra de las normas y tomar acciones para mejorar la gestión.*
- *Impulsar el proceso reflexivo partiendo de la evaluación y auto evaluación como parte del cumplimiento de los fines educativos.*

Considero importante señalar dichos artículos de la Ley N° 28044, porque garantiza legalmente la mejora de la administración en la institución, cuyo propósito es determinar el manejo de planes y acciones para el logro de los objetivos institucionales.

Dimensiones de la Gestión Institucional

Se considera como dimensiones de la gestión institucional, tomando en cuenta el Manual de gestión para directores de instituciones educativas, siendo

una herramienta de suma ² importancia para la alta dirección de cada institución educativa, facilitando el trabajo en la gestión respectiva, formando directores, conduciendo docentes, para lograr los cambios esperados como una gestión efectiva, involucrando la planificación, organización, dirección, coordinación y control.

En tal sentido las dimensiones son:

• Gestión Intra Institucional

UNESCO, (2011), Menciona que es la organización interna de los actores educativos de la institución, cuya estructura plasmada en su PEI, es brindar servicio educativo propio, a partir de las necesidades recabadas en el diagnóstico destacando sus propias características.

Esta dimensión es importante porque promueve el desarrollo de las aptitudes y/o destrezas de los sujetos en unidad y en grupo, cuya finalidad es propiciar en la escuela el desarrollo y el desenvolvimiento de forma competitiva ya que ante cambios se adaptan ante las exigencias externas.

• Gestión pedagógica

Esta dimensión se refiere a la misión fundamental que tiene la institución como ⁴ el proceso de enseñanza aprendizaje, basado en un diseño curricular, las programaciones sistemáticas curriculares, las estrategias metodológicas y didácticas, incluyendo también el proceso de evaluación de competencias y el uso de recursos.

Es en este punto donde interviene la labor del docente, considerando su compromiso, lealtad con la institución reflejada en la enseñanza, trato a los

educandos, las prácticas pedagógicas y estrategias didácticas, los estilos de enseñanza, actualización de los docentes ya sea iniciativa de la institución para fortalecer sus competencias, entre otros.

El acompañamiento pedagógico como parte de la gestión se fundamenta en los lineamientos que encontramos en el Ministerio de Educación del Perú, (2014), como es, El “Marco de Buen Desempeño del Directivo”, aprobado con RSG N° 304-2014-MINEDU de fecha 25 de marzo del 2014 señalan en la competencia N° 6 “Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje”.

Numerando los siguientes desempeños:

- a) *Teniendo en cuenta los lineamientos curriculares enmarcados en el Currículo Nacional y el currículo regional-cualquiera sea el caso- el directivo, acompañado de los docentes, pone en práctica el proceso de planificación: identifica los propósitos de aprendizaje a partir de las necesidades identificada en el diagnóstico, recojo de las evidencias de aprendizaje durante el desarrollo y elabora múltiples estrategias para ejecutar experiencias y situaciones de aprendizaje en los estudiantes.*
- b) *Promover la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes para fortalecer sus habilidades en los campos de la investigación y el conocimiento didáctico.*
- c) *Ejecuta el proceso de monitoreo y acompañamiento, reflexiona junto con el docente sobre el manejo de estrategias y recursos metodológicos, así como el*

uso efectivo del tiempo, el empleo de materiales educativos en función al propósito de aprendizaje.

Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes, teniendo en cuenta la evaluación formativa y el desarrollo crítico reflexivo de las niñas y niños, esto permite que el maestro también reflexiones sobre su propio desempeño.

• **Gestión Administrativa.**

Las acciones y estrategia de dirección, como de los recursos humanos que conforman la institución siendo las personas lo más importante para el desarrollo óptimo y cumplimiento de los objetivos institucionales, así mismo se considera: “materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, y control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa”. Otro de los aspectos a considerar es el acatamiento de las normativas, así como el control de las funciones, siendo el único propósito de lograr los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La característica de esta dimensión es que busca en todo momento la equidad en intereses individuales e institucionales.

Por lo tanto, esta dimensión enfoca en la administración de los colaboradores, tomando en cuenta el aspecto laboral, así como de sus funciones para luego ser evaluado el desempeño de cada uno de ellos. Otro de los aspectos es la organización de la información, ordenamiento de documentos que son propios de la institución, incluyendo los presupuestos y el manejo contable.

A esto, en el Ministerio de Educación del Perú, (2014), en el “Marco de Buen Desempeño del Directivo”, aprobado el 2014, señala en la competencia N°

3 “Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes, gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros, así como previniendo riesgos”.

En esta competencia se numeran cuatro desempeños tales como:

- a) *Identifica e informa a la comunidad, cómo se encuentra la infraestructura, los recursos y materiales con los que cuenta; a la vez, los motiva para encargarse del uso adecuado de éste que contribuirá en el logro de aprendizaje de los estudiantes.*
- b) *Está atento al cumplimiento de la calendarización en la que se detalla la cantidad de horas lectivas, el uso adecuado del horario en aula y permite establecer estrategias para recuperar éstas si no se cumplieron.*
- c) *Hace uso adecuado de los recursos económicos con los que cuenta la I. E. establece medidas para planificar, ejecutar e informar a los miembros de la escuela la administración correcta para cubrir las necesidades que se presentan.*
- d) *Promueve una cultura ⁴ de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.*

• **Gestión Comunitaria.**

En cuanto a esta dimensión, se podría mencionar que la institución es parte de la comunidad y como tal, mantiene un vínculo estrecho, tomando en cuenta la forma de vida de la zona, las necesidades que requiere como parte de la localidad. Así mismo, su integración con las costumbres de la zona.

En tal sentido la institución debe estar involucrada con los actores de la zona, así como: padres, madres y/o apoderados, instituciones públicas, las iglesias, entre otros. De una forma externa e indirecta intervienen, por lo tanto, debe establecer convenios que coadyuven en la mejora y calidad de la educación.

2.2.2. Identidad Laboral

Definiciones

Meza. (2016) menciona que la identidad e ¹⁶ imagen organizacional se ha convertido en el factor más poderoso del éxito de una organización, hoy en día, donde las organizaciones tienen el dilema, de cómo presentarse ante sus públicos para lograr una percepción favorable.

Meza, (2016), señala que la identidad es el elemento significativo al conformar una organización, institución, corporación, empresa, o cualquier tipo de agrupación.

Franklin & Krieger, (2011) sostiene ² que la identidad organizacional empieza a conocerse como un sistema accesible, no cerrado, por el contrario, abierto que se inter relaciona con su entorno, partiendo de los valores y principios, asumiendo un rol de respeto a la organización de la institución.

Para Capriotti, (2009), es “La unión de cualidades y atributos, que asume una marca corporativa como propios y los diferencia de los demás”. (p.77)

Identidad laboral como compromiso organizacional.

Robbins & Judge, (2013), precisan al ¹ compromiso organizacional como un período en el que un empleado se identifica con una organización en particular,

sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

El mismo autor ² cita a Steers, quien define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Por otro lado, Hellriegel, (1999) citado por mismo Arias, ² define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Así mismo **Llopis, (2012)** menciona sobre la identidad organizacional, quien a la letra dice:

Aduce “que la identidad organizacional es la concepción más importante en el branding. Éste, tiene un sentido único y estratégico, presenta una cultura particular, haciéndola diferente a las demás, es irrepitible. A la identidad organizacional la acompaña un sinfín de características como: valores, creencias y formas de accionar que sellan su camino; influye aspectos como: su ideología, orientación, historia, su gente, el temple de sus autoridades, sus valores éticos y las estrategias. Estas asociaciones se esfuerzan por brindar sus productos y dar servicios de calidad, expresando así, su razón de ser, reflejado en su identidad, marcando la diferencia, mostrando conocimiento y buscando una estrategia que permita comunicar de manera eficiente todo ello.” (p.77)

a) Compromiso laboral: según Duque & Carvajal, (2015), quienes menciona que los colaboradores reflejan en su trabajo, el grado de responsabilidad-compromiso que tienen para con la organización, muestran interés al realizar la función que se la ha sido asignada. Asimismo, si deseamos evaluar el compromiso del empleado, es necesario contar con la logística suficiente para cubrir las expectativas y/ o necesidades. Teniendo en cuenta lo mencionado, se recurrirá a los indicadores siguientes:

–*Estado de ánimo: Es trascendental en el desenvolvimiento de las actividades que ejecuta del trabajador, la actitud positiva eleva el nivel de satisfacción, una actitud negativa merma en la efectividad del compromiso asumido. Por ello se debe promover y conservar un ambiente acogedor y favorable.*

–*Productividad o rendimiento: Es importante evaluar el rendimiento y el grado de productividad de los empleados, el esfuerzo que ponen en las actividades que desarrollan muestran el nivel de compromiso.*

–*Absentismo y la rotación: el empleado que no se siente motivado en la labor a la que se le asignó, es más no se siente motivado, falta, se ausenta o renuncia.*

b) Comunicación: Es la parte primordial en toda empresa, la comunicación entre los colaboradores debe ser asertiva, confiable y entendible. Esta dimensión maneja estos indicadores:

–*Asertivo: ⁵ La comunicación asertiva juega un papel importante en el desarrollo de toda empresa, consiste en decir lo que se piensa y siente en el momento oportuno y sin dañar al resto.*

–*Comprensivo: El mensaje que se emite al comunicarse debe ser comprensible y claro para evitar confusiones o malos entendidos.*

c) Motivación laboral: Según Duque & Carvajal, (2015), la delimita como el estímulo que tiene el empleado para realizar sus actividades de forma adecuada, con propiedad, manteniendo en forma clara los objetivos y metas que se le fue asignado. Los colaboradores que presentan una actitud positiva son capaces de desempeñarse en todos los campos. Esta dimensión muestra los subsiguientes indicadores:

–Reconocimiento: Está ligado al incentivo económico, recompensa tangible o intangible que recibe el colaborador por parte de los jefes, quienes de una u otra manera hacen saber que valoran su esfuerzo.

–La naturaleza del trabajo: Se relaciona con la designación de la función que se cumple en determinados puestos laborales.

–Políticas de la institución: es importante conocer la política de la organización que permite establecer un nexo entre el trabajador y la entidad en el cumplimiento de los derechos laborales.

Valoración de la identidad laboral

Para valorar la variable identidad laboral tendré como referencia a Duque & Carvajal, (2015), la enuncia con peculiaridad seguras, perennes, que la compañía despliega, para operar programando el involucramiento de los aspectos inherentes a la persona humana.

Sobre las dimensiones de Identidad laboral.

La identidad personal

“Es necesario mencionar que cada ser humano es único en el mundo, dos personas no pueden presentar las mismas características en ningún aspecto, el

individuo va adquiriendo ciertos rasgos en la interrelación con su par al socializar, el medio, moldea los rasgos socio afectivos y la identidad, no olvidemos que la educación juega un papel primordial en su formación” (Duque & Carvajal, 2015)

La identificación personal como estudio de diferentes disciplinas es dar el significado diferente, en un contexto organizacional la persona cumple un rol dentro de la sociedad, dentro de una institución, que proviene de su interacción consigo mismo para reflejar su actuar hacia los demás o hacia alguna actividad que realiza, por el cual moldea su conducta y sus acciones, identificándose, comprometiéndose con dicha institución.

Factores que interviene.

- El *entorno* interno y externo
- Idioma
- Tradiciones
- Nacionalidad
- Características personales.

La identidad social

Se considera como el manejo de las actuaciones del ²³ ser humano frente al entorno en el que se desenvuelve (Paramo, 2000), la comunicación y el conocimiento que de manera individual las personas poseemos se integra y se relaciona en el medio social al cuál va integrándose y desenvolviéndose. Jiménez, (2011, p. 92)

Este, posee hoy en día una condición de flexibilidad adaptándose a las continuas transformaciones sociales, que influye en los roles, funciones y posiciones que cumple en las organizaciones.

Si la persona toma conciencia de la identidad del grupo con el entorno, ya sea familiar, amistades o laboral, de los cuales forman parte, se adapta y comparte las costumbres, las normas, las creencias, entre otros. Es decir que la persona tiende a maximizar su compromiso con la institución mediante la identificación con todos aquellos grupos sociales específicos a los que pertenecen, intentado ser valorado por lo que hace.

La identidad organizacional

Menciona que, las empresas como parte de su constitución van implementando o imponiendo una figura que refleja su filosofía tanto en la parte interna, como en la parte externa, para sus colaboradores y para sus usuarios, proveedores y sus contrincantes. Jiménez, (2011, p.94)

Es importante considerar que la alta dirección debe estar convencida de la responsabilidad asumida, que nace desde sentirse orgulloso por pertenecer a la organización y demostrar ante los colaboradores, esto explica la **Identidad Organizacional** ⁸ **Como Objetivo Empresarial:** El objetivo principal de Identidad Organizacional es conseguir que los empresarios y consejos de dirección se sientan **orgullosos de las empresas que han construido**, a la vez que los colaboradores internos y externos sienten **orgullo de pertenencia** a la organización. Nuestra intervención en las organizaciones es exitosa cuando se consigue esa fusión, beneficiosa, sin duda, para todos.

En los momentos actuales, la falta de compromiso es una queja generalizada por parte de los empresarios:

¿Qué podemos hacer para cambiar estos escenarios?

¿Qué responsabilidad tiene cada actor en el cambio de las actitudes de la organización?

La vía para conseguir ese compromiso y esa implicación del colaborador con la organización es que se produzca un profundo cambio, un cambio progresivo que sitúe a cada colaborador en la posición correcta dentro de la organización.

Por otro lado, es importante mencionar otras dimensiones como son:

7 a. La Motivación Laboral.

Work Meter, (2013) La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. La forma como los individuos reaccionan ante esos estímulos que obedece a factores como: La personalidad, la educación, el sistema de valores que se posee.

La motivación laboral es la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales. Las personas al tener un impulso les conducen a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.

Factores de la motivación laboral.

25
El satisfacer las necesidades de los trabajadores en estos aspectos será clave para desarrollar una política de motivación adecuada, podemos mencionar los siguientes:

¹³ Factores motivadores. Son aquellos orientados a garantizar la satisfacción de las personas tanto en el desempeño de sus labores como en sus propias expectativas. En este grupo se encontrarían los logros, el reconocimiento, la promoción, los retos o la asignación de responsabilidades.

Factores higiénicos. Son los que tienen que ver tanto con el contexto donde se desempeña el trabajo como con el trato que las personas reciben. Aquí se encuentran el ambiente laboral, los recursos materiales, días de convivencias, entre otros.

b. Desempeño Laboral.

⁷ Alles, (2005, p. 25) La autora del libro explica que el desempeño laboral es un instrumento para dirigir y supervisar personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. Por otra parte, tiende un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y el manejo de un diálogo apropiado ¹⁴ en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados.

2.3 Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

- Actitud.

Es el comportamiento de la persona ante una labor asignada, así mismo se podría definir como el impulso que orienta hacia una acción basada en objetivos y metas establecidas.

- Competencia.

Son los conocimientos, habilidades y destrezas que el individuo demuestra ante una tarea asignada en el ámbito laboral. Esto es considerado que viene desde la experiencia que adquiere la persona.

- Comportamiento.

Es denominado sinónimo de actitud, lo cual se define como la forma, manera que actúa la persona, existiendo estímulos que intervienen para el actuar en el medio donde se desenvuelve.

- Compromiso.

Es el grado de identificación de una persona en una organización, por la labor que realiza teniendo un gran deseo de cumplir con las tareas asignadas, así como de cumplir las labores por la remuneración que percibe o porque tiene un compromiso moral con la organización.

- Desempeño.

Es el cumplimiento que tiene ²⁹ el individuo en la realización de una actividad, labor o **tarea** asignada, demostrando su destreza y esfuerzo, y como resultado es el rendimiento.

- Eficiencia.

Definido como el cumplimiento de una labor asignada con el uso correcto de los recursos y considerando el menos tiempo posible.

- Eficacia.

Es la capacidad ²⁹ que el individuo tiene para la realización de una tarea en el tiempo esperado. Así como alcanzar los objetivos o metas establecidos por la organización.

- Identificación.

Se define como el conjunto de significados que el individuo demuestra al desempeñar una actividad o tareas. La identificación se construye en el marco de las labores que realiza interviniendo el entorno, ambiente, personas, entre otros.

- Imagen.

Para las organizaciones la imagen es el conjunto de rasgos, siendo los fundamentales en el aspecto moral, conductual que las personas tienen ante la sociedad, siendo los portadores y proyección de esa imagen como involucrados en una institución.

- Labor.

Actividad o tarea asignada a una persona, debiendo cumplir en el tiempo establecido así cumpliendo los objetivos organizacionales.

- Motivación.

Se define la motivación como la acción o reacción que tiene la persona para lograr un determinado objetivo, buscando realizarlo de la mejor forma, esto puede ser por incentivos internos o estímulo externo.

- Rendimiento.

Es el resultado ⁵ de la labor que realiza una persona en una tarea encomendada, luego de la utilización de los medios para alcanzar al mismo, entonces se podría decir que es demostrado por la eficiencia y la eficacia.

- Responsabilidad.

Es el actuar de las personas ante una labor asignada, actuando con sinceridad, respeto en un momento determinado. Siendo considerado uno de los valores morales y ética que posee el colaborador en una organización.

- Satisfacción.

En cuanto a la labor de un colaborador, la satisfacción se define como la conformidad, el agrado que tiene al realizar la labor encomendada, así como en el lugar de permanencia relacionado con la productividad y rentabilidad de la organización.

- Tarea.

Es una actividad determinada y encomendada que se lleva a cabo, así mismo se define como las obligaciones encomendadas debiendo ser planificadas, organizadas, dirigidas y controladas por el jefe inmediato.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

⁶ 3.1 Hipótesis General

Si existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020.

⁶ 3.2 Hipótesis específicas

H_{E1}. Si existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad personal de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020.

H_{E2}. Si existe ⁴relación significativa entre la gestión institucional y la identidad social de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020.

H_{E3}. Si existe ⁴relación significativa entre la gestión institucional y la identidad organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, ¹2020.

3.3 Variables (definición conceptual y operacional)

Gestión institucional.

Son las estrategias que aplica las instituciones educativas basada en las normas que establece el gobierno, mecanismos destinados a aplicar acciones y utilizar recursos

adecuadamente con el soporte de la alta dirección, tomando en cuenta ² la gestión interinstitucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria.

Identidad laboral.

Es la identificación de los colaboradores en la organización, es decir comparten los objetivos, metas, valores, creencias, entre otro. Demostrando un alto compromiso en la labor encomendada en tal sentido considera la identidad personal, identidad social y la identidad organizacional.

⁵ *Figura 1 Operacionalización de la Variable Gestión Institucional*

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | |
|---|---|-----------------------------|--|---|
| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
| Gestión Institucional. Sovero, F. (2010) El autor define gestión institucional como la forma que cada organización traduce los señalado en sus políticas, en tanto en un contexto educativo la gestión institucional establece las líneas de acción de cada una de las áreas administrativas involucradas en la educación. Así mismo menciona que la gestión institucional está involucrada directamente con la planificación, organización, comunicación, control y participación. (p.235) | Gestión Institucional. Son las estrategias que aplican las instituciones educativas en base a la norma destinados a aplicar acciones y utilizar recursos adecuadamente tomando en cuenta la gestión intra institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria a través de la encuesta como técnica de investigación que consta de un cuestionario de 18 ítems utilizada para la recolección de información. | Gestión intra institucional | Reconoce la misión y visión de la institución Pilares estratégicos institucionales Proyectos educativos | Likert. Índices: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | Gestión pedagógica | Propuesta pedagógica Seguimiento a la labor docente | |
| | | Gestión administrativa | Estrategias de dirección y conducción de recursos humanos Comunicación interpersonal Seguridad salud ocupacional | |
| | | Gestión comunitaria | Bienestar comunitario Alianzas estratégicas con la sociedad civil local | |

Fuente: elaborado por el investigador

Figura 2 Operacionalización de la Variable Identidad Laboral

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE IDENTIDAD LABORAL | | | | |
|---|---|--------------------------|---|--|
| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
| <p>Identidad Laboral.</p> <p>Llopis, E. (2012), menciona que la identidad laboral es el concepto más importante en el branding. Siendo un término que representa lo que hace cada empresa y se diferencia de los demás, estando formado por valores, creencias y maneras de actuar que marca el comportamiento de una organización; influenciada por factores como la filosofía, orientación, historia de la gente involucrada, personalidad de los líderes, los valores éticos y las estrategias de la organización. (p.77)</p> | <p>Identidad Laboral.</p> <p>Es la identificación de los colaboradores de la organización quienes comparten objetivos, metas, valores, creencias, demostrando compromiso; considerando la identidad personal, identidad social y la identidad organizacional a través de la encuesta como técnica de investigación que consta de un cuestionario de 18 ítems utilizada para la recolección de información.</p> | Identidad personal | Respeto a la persona | <p>Likert. Índices:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | | La labor que cumple es importante | |
| | | | La recompensa es la institución | |
| | | Identidad social | Se identifica con la cultura institucional | |
| | | | Propicia la participación de los demás | |
| | | Identidad organizacional | Satisfacción con la condición laboral de la institución | |
| Siente satisfacción por las metas alcanzadas | | | | |

Fuente: elaborado por el investigador

24 CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

4.1.1 Método general

En la investigación se utilizó el método científico por los procedimientos ordenados en los que se realizó la investigación al plantear los problemas para luego formular las hipótesis de estudio, se recopilaron información y con la contrastación de las mismas se rechazaron o aceptaron las hipótesis planteadas.

Basado en la explicación de Ñaupás et al., (2014), al mencionar que es el conjunto de procedimientos en las cuales cumple con el planteamiento de problemas y se da posibles soluciones, nuevas ideas plasmadas en las hipótesis y poniendo a prueba es decir contrastándola para llegar a las conclusiones.

4.1.2 Métodos específicos

Método conceptual.

Se tomaron en cuenta desde el planteamiento del problema basado en abstracciones, análisis y comparación de hechos ocurridos similares a las de la investigación, así mismo se toma en cuenta el marco teórico, las variables de investigación los cuales ayudan a presentar el proyecto de investigación.

Al respecto Ñaupás et al., (2014)

19
Considera este método como una técnica conceptual que hacen posible las operaciones racionales, de abstracción, generalización, análisis, clasificación, comparación, así como

los conceptos fundamentales que intervienen en la investigación científica desde el proyecto hasta el informe final. (p.135)

Partiendo de esta idea, se puede decir que con el método conceptual permite, analizar, abstraer, generalizar, clasificar, comparar, las definiciones utilizadas en la investigación de principio a fin.

Método descriptivo.

En la investigación se construyeron instrumentos para la recolección de información, los cuales ayudaron a la contrastación de las hipótesis, los cuales se desarrollaron de manera minuciosa, planificada, donde las variables fueron observadas, controladas y descritas. Para Ñaupas et al., (2014) el método descriptivo es:

Fundamental en la investigación ya que sirven para la recolección de datos para la verificación de las hipótesis, por medio de encuestas, entrevistas, test, entre otros. Sirven de base para construir los instrumentos de investigación, para conducir experimentos, observación de las variables, así como el control de las mismas. (p. 135).

La observación y los instrumentos de recolección de datos como, la entrevista, encuesta u otros, son los ejes principales que el método descriptivo utiliza para validar las hipótesis en una investigación.

Método cuantitativo.

Se aplicaron para determinar la cantidad de participantes quienes apoyaron en la investigación, es decir la población como universo y hallándose

así la muestra como una representación de dicha población. Interviniendo la estadística como técnica matemática.

Al respecto Ñaupas et al., (2014), define este método como “magnitudes o cantidades que se expresan en números, formulas, algoritmos numéricos, encontrando en la determinación de la muestra, en los procesamientos de datos, análisis estadístico, como los paramétricos o no paramétricos, entre otros” (pp. 135-136). La muestra juega un papel importante porque permite analizar y procesar, de manera adecuada los datos con los que cuenta la investigación.

4.2 Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo básica porque la información se toma en cuenta tal como se presenta y no requiere aplicación. Es importante considerar que es una entidad pública y los procesos están en base de lineamientos establecidos a nivel nacional. Como indica Ñaupas et al., (2014) “Que las investigaciones básicas sirven de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 91). La ciencia sienta sus bases en la investigación básica, fortaleciendo, actualizando los conceptos que engloban el objetivo de la investigación.

5

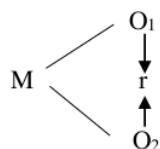
4.3 Nivel de Investigación

La investigación es de tipo correlacional porque busca relacionar o encontrar la asociación de las variables de estudios como es la gestión institucional y la identidad de los colaboradores del Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, de Pilcomayo en la ciudad de Huancayo.

Así Hernández & Mendoza, (2018) “consideran al nivel correlacional como estudios de alcance correlacional, que tiene la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93). Los autores plantean que el nivel correlacional contrasta las categorías, variables o conceptos para determinar la correspondencia que tienen como parte de la investigación.

4.4 Diseño de la Investigación

En cuanto al diseño de investigación:



Se consideró no experimental, descriptivo porque en esta investigación, se observa y describe la gestión que se viene dando en esta institución; correlacional de corte transversal porque busca comparar, medir, la relación ² de las variables de estudios de gestión institucional e identidad laboral de los colaboradores del Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, de Pilcomayo en la ciudad de Huancayo.

Como Hernández & Mendoza, (2018) “Señala que el diseño de investigación es el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que requiere la investigación y responder a las preguntas del estudio” (p. 161). El diseño de investigación para los autores consiste en ejecutar un plan, que permite empoderarse de la mayor cantidad de información para que finalmente se dé respuesta relacionada a la indagación.

4.5 Población y muestra

Población

Se concibe por población a la agrupación de personas que intervienen en la investigación y que apoyaran en la investigación, siendo su participación muy importante, pero cumpliendo determinadas especificaciones, (Hernández & Mendoza, 2018).

En este trabajo, la población estará formada por 22 colaboradores entre nombrados, contratados y designados, de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, de Pilcomayo en la ciudad de Huancayo. La conformación es tomando en cuenta de la asignación de puestos del presente año, en su mayoría docentes que se ubican en I y III nivel de la carrera pública magisterial y personal de servicio con la condición de nombrados.

Tabla 1
Cuadro de la población

| <i>Ley de la Reforma Magisterial N° 29944</i> | <i>Cantidad</i> |
|---|-----------------|
| <i>Nombrados</i> | 16 |
| <i>Contratados</i> | 4 |
| <i>Designados</i> | 2 |

Fuente propia

Muestra Censal

La muestra censal está considerada por el total de la población, es decir por 22 colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, de Pilcomayo en la ciudad de Huancayo, siendo una muestra censal.

5 4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta considerado útil en las investigaciones, sobre todo por la sencillez, utilidad, versatilidad al obtener los datos, para el análisis en el tema que planteó el investigador, permitiendo una mayor eficacia y rapidez en el procedimiento. En tal sentido esta técnica se aplicó al total de la población el cual emplearon procedimientos estandarizados para la formulación de los ítems, con el objetivo de obtener datos cuantitativos relacionados a las dos variables de estudio.

En cuanto al instrumento fue el cuestionario, el cual está conformado por 18 ítems para cada variable de estudio como es de la gestión institucional e identidad laboral con sus respectivas dimensiones; la escala de valoración para ambos fue de. 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre. Este instrumento obtuvo el juicio de valor de excelente confiable por expertos, los cuales se adjunta en los anexos.

1 4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicado el cuestionario al total de la población se procesaron la información con la ayuda del software Excel para la recolección ordenada de la información, para luego definir el estadístico de prueba adecuado a la investigación, procesando dicha información en el SPSS, visualizando por cada variable de estudio, así como la contrastación de las hipótesis, finalmente representando los resultados con la presentación de tablas, gráficos estadísticos.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

La investigación se realizó tomando en cuenta el código de ética de la Universidad Peruana Los Andes, respetando el reglamento de grados y títulos, por lo tanto, será autoría del investigado.

La presente investigación, respeta la dignidad humana, la identidad, la diversidad, el derecho y la privacidad de los involucrados, para ello se ha informado a las autoridades institucionales sobre la investigación que se ejecutaron; también, se garantiza la veracidad de este proceso, con responsabilidad, respondiendo al bienestar de los involucrados, sin dañar el aspecto social, emocional, cultural y natural de la comunidad educativa. El manejo del código de ética, se tuvo en cuenta, antes, durante y después del proceso de investigación, esta investigación brinda un valor social porque aportará a la mejora de la gestión institucional y el logro de la identidad de los colaboradores en beneficio de la población estudiantil.

3 CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

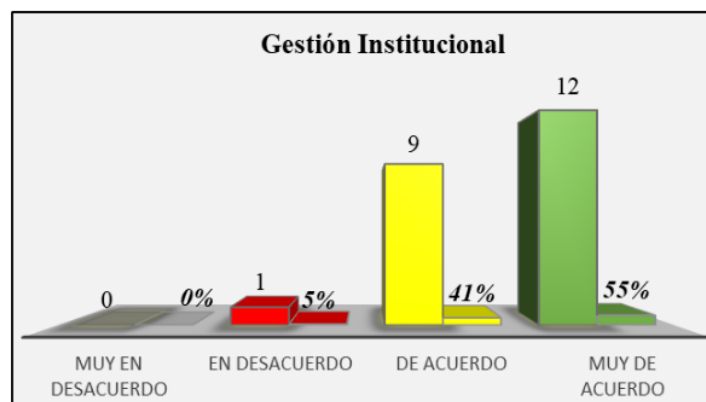
1 Variable Gestión Institucional

Tabla 2
Variable Gestión Institucional

| Gestión Institucional | | |
|-----------------------|------------|-------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 1 | 5% |
| De acuerdo | 9 | 41% |
| Muy de acuerdo | 12 | 55% |
| Total | 22 | 100% |

Fuente Propia

Figura 3
Gestión Institucional



Fuente Propia

La representación de la variable en la tabla 2 representada en la figura 3 demuestra que una mayoría de los encuestados están muy de acuerdo representado en un 55% y un 41% están de acuerdo con la Gestión Institucional, por el contrario, el 5% indica estar en desacuerdo.

2
Tabla 3

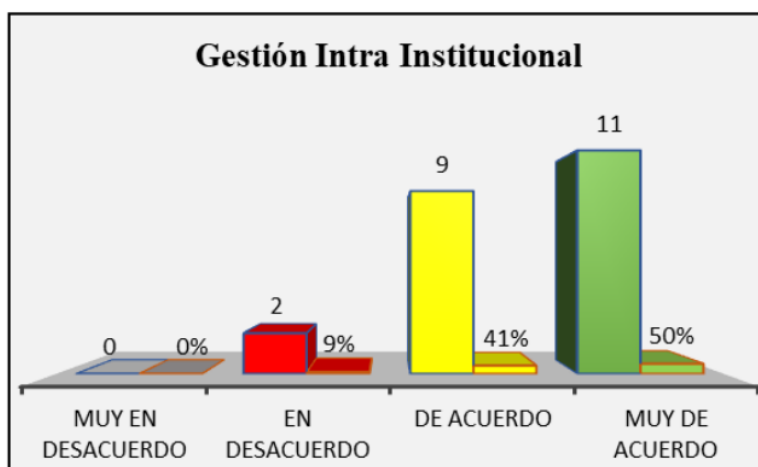
Dimensión Gestión Intra Institucional

| Gestión Intra Institucional | | |
|------------------------------------|------------|------------|
| 1 Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 2 | 9% |
| De acuerdo | 9 | 41% |
| Muy de acuerdo | 11 | 50% |
| Total | 22 | 100% |

Fuente Propia

Figura 4

Gestión Intra Institucional



Fuente propia

La **Tabla 3** representada por la figura 2 indica que los encuestados se encuentran muy de acuerdo sobre la gestión intra institucional, así mismo el 41% están de acuerdo, mientras que el 9% de ellos están en desacuerdo con dicha gestión.

Tabla 4

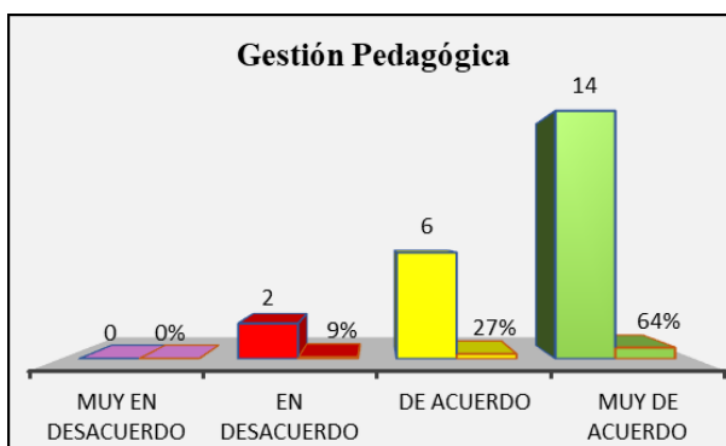
Dimensión Gestión Pedagógica

| Gestión Pedagógica | | |
|--------------------|------------|-------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 2 | 9% |
| De acuerdo | 6 | 27% |
| Muy de acuerdo | 14 | 64% |
| Total | 22 | 100% |

Fuente propia

Figura 5

Gestión Pedagógica



Fuente propia

La tabla 4 representado en la figura 5, demuestran que la mayoría de los encuestados que son un 64% están en muy de acuerdo con la propuesta de gestión pedagógica, un 27% están de acuerdo y por el contrario una minoría de 9% en desacuerdo con dicha gestión.

Tabla 5

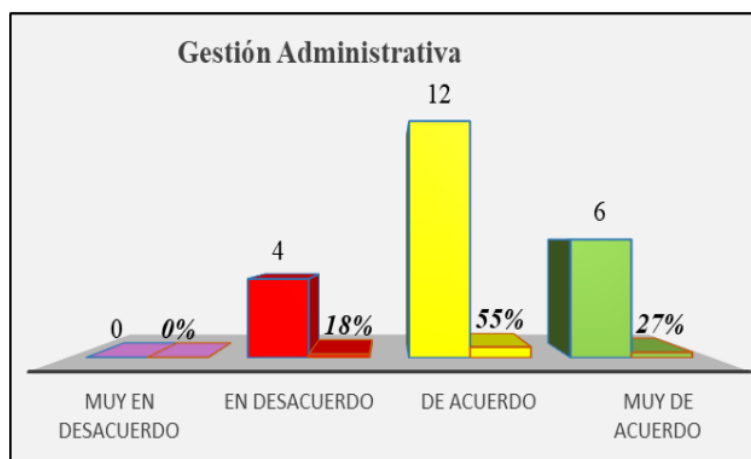
Dimensión Gestión Administrativa

| Gestión Administrativa | | |
|------------------------|------------|-------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 4 | 18% |
| De acuerdo | 12 | 55% |
| Muy de acuerdo | 6 | 27% |
| Total | 22 | 100% |

Fuente propia

Figura 6

Gestión Administrativa



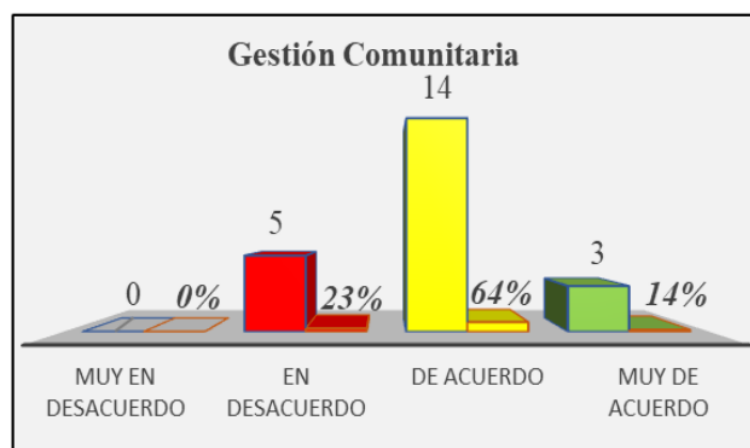
Fuente propia

La tabla 5 representado por la figura 6 respectivamente, indica que los encuestados están de acuerdo en un 55% así como un 27% están muy de acuerdo con la gestión administrativa. Cabe mencionar también que una minoría representada por un 18% está en desacuerdo.

Tabla 6**Dimensión Gestión Comunitaria**

| Gestión Comunitaria | | |
|--------------------------|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 5 | 23% |
| De acuerdo | 14 | 64% |
| Muy de acuerdo | 3 | 14% |
| Total | 22 | 100% |

Fuente propia

Figura 7**Gestión Comunitaria**

Fuente propia

En la tabla 6 es representado con la figura 7, el cual señala que la mayoría de los encuestados están de acuerdo con la gestión comunitaria que representa un 64%, así mismo se aprecia que un 14% se encuentra muy de acuerdo, sin embargo, el 23% muestra su desacuerdo con la gestión en mención.

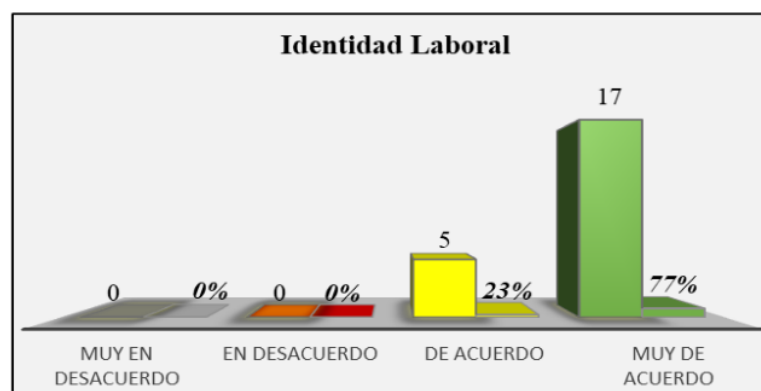
Variable Identidad Laboral

Tabla 7
Variable Identidad Laboral

| Identidad Laboral | | |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| De acuerdo | 5 | 23% |
| Muy de acuerdo | 17 | 77% |
| Total | 22 | 100% |

Fuente propia

Figura 8
Identidad laboral



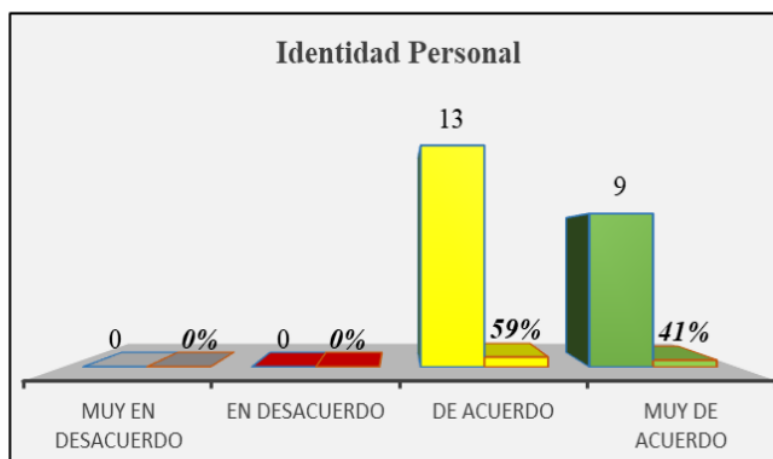
Fuente propia

La variable Identidad laboral representado en la tabla 7 así mismo representada por el gráfico 8 respectivamente, muestra que el 77% de los encuestados están en muy de acuerdo e identificados con la labor y responsabilidad que tienen, seguido de un 23% que se encuentran de acuerdo, sin encontrar personal en desacuerdo.

Tabla 8**Dimensión Identidad Personal**

| Identidad Personal | | |
|--------------------|------------|-------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| De acuerdo | 13 | 59% |
| Muy de acuerdo | 9 | 41% |
| Total | 22 | 100% |

Fuente Propia

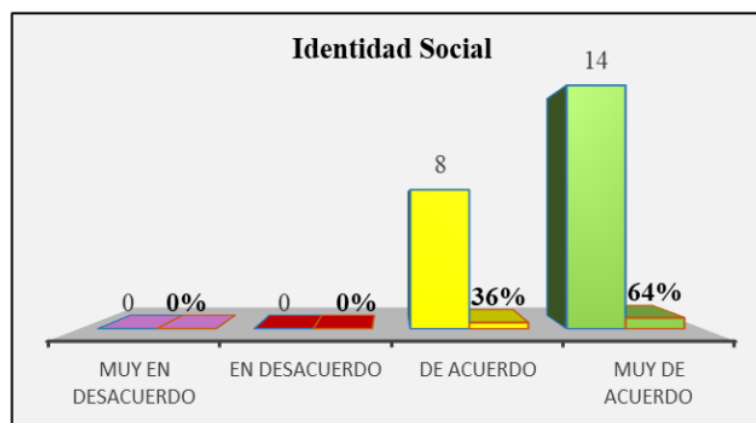
Figura 9**Identidad Personal**

Fuente propia

De la tabla 8 representado por el gráfico 9 el cual se interpreta que el 59% de los encuestados se encuentra en de acuerdo con la Identidad Personal, seguida de un 41% que se encuentran muy de acuerdo, es decir que existe identificación como persona hacia la institución.

Tabla 9**Dimensión Identidad Social**

| Identidad Social | | |
|--------------------------|------------|------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| De acuerdo | 8 | 36% |
| Muy de acuerdo | 14 | 64% |
| Total | 22 | 100% |

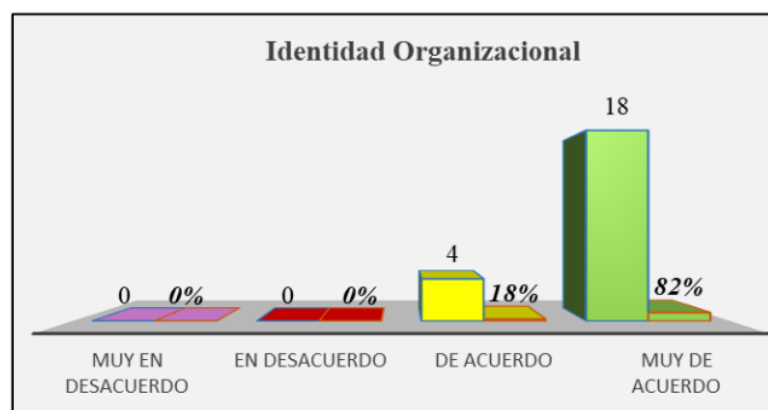
*Fuente propia***Figura 10****Identidad Social***Fuente Propia*

La encuesta de la dimensión Identidad Social representado en la tabla 9 representado por el gráfico 10 respectivamente demuestra que una mayoría es decir un 64% se encuentran en muy de acuerdo e identificado socialmente, seguido de un 36% que están de acuerdo, es decir en cada uno de ellos predomina la responsabilidad e identificación con la sociedad.

Tabla 10**Dimensión Identidad Organizacional**

| Identidad Organizacional | | |
|--------------------------|------------|-------------|
| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy en desacuerdo | 0 | 0% |
| En desacuerdo | 0 | 0% |
| De acuerdo | 4 | 18% |
| Muy de acuerdo | 18 | 82% |
| Total | 22 | 100% |

Fuente propia

Figura 11**Identidad Organizacional**

Fuente propia

Con respecto a la encuesta sobre Identidad Organizacional, la tabla 10 siendo representada por la figura 11 respectivamente, indica que el 82% se encuentran muy de acuerdo e identificados con la misión, visión y principios de la institución, así como el 18% señalan que se encuentran de acuerdo con la identidad organizacional.

5.2 Contratación de hipótesis

Para la contratación de hipótesis se utiliza la Rho de Sperman, porque evalúa el grado de asociación entre las variables gestión institucional e identidad laboral.

Sobre la hipótesis general

Paso 1

Se formula la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima en el año 2020.

Hi: Si existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima en el año 2020.

Paso 2

Estadístico de prueba

Para la investigación se aplicó el Rho de Spearman como estadístico de prueba ya que es para datos no paramétricas, siendo el indicado para demostrar el grado de relación que existe entre las variables de estudio, tomando en cuenta el nivel de riesgo del 0,05.

Paso 3

Cálculo del estadístico de prueba

Para hallar los resultados de la contratación de hipótesis de las variables de estudio tal como Gestión Institucional e Identidad Laboral, se aplicó el software del SPSS v.25 representado por la tabla siguiente:

Tabla 11**Correlación Gestión Institucional e Identidad Laboral**

| | | Gestión Institucional | Identidad Laboral |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Institucional | Coefficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 22 |
| | Identidad Laboral | Coefficiente de correlación | ,767** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 22 |

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

Fuente propia

Paso 4**Resultado**

³ A un nivel de significancia del 0,05 el resultado indica que, si existe una relación significativa y positiva del 0,767 considerado una relación positiva fuerte entre Gestión Institucional e Identidad Laboral ⁹ de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020.

Sobre la hipótesis específica 1**Paso 1****Se formula la hipótesis**

⁶ Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad personal de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020.

5 Hi: Si existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad personal de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020.

3 Paso 2

Estadístico de prueba

Para la investigación se aplicó el Rho de Spearman como estadístico de prueba ya que es para datos no paramétricas, siendo el indicado para demostrar la correlación de las variables de estudio, considerando el riesgo del 0,05. 1

Paso 3

Cálculo del estadístico de prueba

Para hallar los resultados de la contratación de hipótesis de las variables de estudio tal como Gestión Institucional e Identidad Laboral, se aplicó el software del SPSS v.25 representado por la tabla siguiente: 1

Tabla 12
Correlación Gestión Institucional e Identidad Personal

| | | | Gestión Institucional | Identidad Personal |
|--------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Institucional | 11 Coeficiente de correlación | 1,000 | ,713** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 22 | 22 |
| | Identidad Personal | Coeficiente de correlación | ,713** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 22 | 22 |

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

Fuente propia

Paso 4

Resultado

A un nivel de significancia del 0,05 el resultado indica que, si existe una relación significativa y positiva del 0,713 considerado una relación positiva media entre Gestión Institucional e Identidad Personal de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo el año 2020.

Sobre la hipótesis específica 2

Paso 1

Se formula la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad social de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima de Pilcomayo-Huancayo, en el año 2020.

Hi: Si existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad social de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo en el año 2020.

Paso 2

Estadístico de prueba

Para la investigación se aplicó el Rho de Spearman como estadístico de prueba ya que es para datos no paramétricas, siendo el indicado para demostrar la relación entre variables considerando los riesgos en el valor de 0,05.

Paso 3

Cálculo del estadístico de prueba

Para hallar los resultados de la contrastación de hipótesis de las variables de estudio tal como Gestión Institucional e Identidad Social, se aplicó el software del SPSS v.25 representado por la tabla siguiente:

Tabla 13**Correlación Gestión Institucional e Identidad Social**

| | | | Gestión Institucional | Identidad Social |
|--------------------------------|--------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 6 Rho de Spearman | Gestión Institucional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,450* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,030 |
| | | N | 22 | 22 |
| | Identidad Social | Coefficiente de correlación | ,450* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,030 | . |
| | | N | 22 | 22 |

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente propia

Paso 4**Resultado**

3
A un nivel de significancia del 0,05 el resultado indica que, si existe una relación significativa y positiva del 0,450 considerado una relación positiva débil entre Gestión Institucional e Identidad Social **3** de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima de Pilcomayo-Huancayo en el año 2020.

Sobre la hipótesis específica 3**Paso 1****Se formula la hipótesis**

6
Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo en el año 2020.

4
Hi: Si existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima de Pilcomayo-Huancayo **3** en el año 2020.

Paso 2

Estadístico de prueba

Para la investigación se aplicó el Rho de Spearman como estadístico de prueba ya que es para datos no paramétricas, siendo el indicado para demostrar el grado de relación que se dan entre las variables de estudio, tomando en cuenta el nivel de riesgo del 0,05

Paso 3

Cálculo del estadístico de prueba

Para hallar los resultados de la contrastación de hipótesis de las variables de estudio tal como Gestión Institucional e Identidad Organizacional, se aplicó el software del SPSS v.25 representado por la tabla siguiente:

Tabla 14

Correlación Gestión Institucional e Identidad Organizacional

| | | | Gestión Institucional | Identidad Organizacional |
|--------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión Institucional | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,617** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,002 |
| | | N | 22 | 22 |
| | Identidad Organizacional | Coefficiente de correlación | ,617** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,002 | . |
| | | N | 22 | 22 |

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

Fuente propia

Paso 4**Resultado**

³ A un nivel de significancia del 0,05 el resultado indica que, si existe una relación significativa y positiva del 0,617 considerado una relación positiva media entre Gestión Institucional e Identidad ² Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020

5 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La institución educativa a partir del 2020 cuenta con la dirección de un profesional quien ha podido administrar al personal de manera democrática, buscando mejorar y salir de la crisis que venía atravesando la institución, sin embargo, hay dificultades con algunos colaboradores como son los docentes de recuperar y lograr la identificación con la labor que realizan, se viene trabajando al respecto para alcanzar la eficiencia y eficacia en la gestión y desarrollo del centro educativo. En tal sentido, esto, lleva a realizar la investigación cuyo propósito es identificar como se relaciona la gestión institucional con la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020, que hoy en día es tema de análisis por todas las instituciones educativas ya sea privadas o pública. Para la investigación fue necesario la participación de los involucrados directamente con la institución educativa, para tal efecto, se aplicó la encuesta relacionada al estudio, cuyos datos fueron procesados y llegando a los resultados siguientes:

Respecto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo, 2020.; al hacer la consulta sobre la gestión institucional consideran el 44% de colaboradores quienes siempre se encuentran de acuerdo con los procedimientos de gestión que realiza actualmente la alta dirección, así mismo el 40% de colaboradores indican estar casi siempre de acuerdo y mínimamente el 17% a veces. Por otro lado, al tratar sobre identidad laboral, indican el 62% de encuestados estar siempre de acuerdo con la identificación laboral y 38% indican casi siempre estar de acuerdo. Cabe señalar que en toda organización la gestión institucional es relevante por la articulación de factores que inciden en la dirección, abordando acciones de tipo administrativo, por lo tanto, la identidad laboral es un determinante para el logro de los objetivos.

Al momento de contrastar corroboran lo dicho líneas antes en la que ³ se demuestra que, si existe una relación significativa y positiva del 0,767 considerado una relación positiva fuerte entre Gestión Institucional e Identidad ⁹ laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020. Al respecto el estudio realizado por Llamo, (2018), “Gestión Institucional y Calidad Educativa de las Instituciones Educativas emblemáticas del distrito, Ate, UGEL 06”, la conclusión a la que llega indica ⁹ Se determinó el grado de relación moderada existente entre la Gestión Institucional con la Calidad Educativa de las instituciones educativas emblemáticas de Lima, analizando, se puede determinar que es importante las ⁴ políticas y técnicas administrativas capaces de promover la formación y calidad de vida de los estudiantes, es decir cuenta la eficiencia y eficacia siendo una gran responsabilidad para la dirección de cada centro de estudios. Así mismo, Díaz, (2013), en su tesis: “Identidad organizacional y rotación de personal en el Municipio de Quetzaltenango”, llega a la siguiente conclusión, el modo como la identidad de la organización influye en el desplazamiento de los trabajadores debido a la estimulación y reflexión propia de cada trabajador, al igual que la comunicación, el compromiso, el trato adecuado y satisfacción laboral de cada uno de ellos hacia la institución.

Respecto al OE1. Establecer la ⁴ relación que existe entre la gestión institucional y la identidad personal de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020; la investigación de acuerdo a los resultados obtenidos en los que menciona que un 59% de trabajadores está de acuerdo con la presencia de la identidad personal en la institución y el 41% está muy de acuerdo por lo que; las conclusiones de los estudios mencionados, coinciden con los resultados a los que llegó la presente investigación, a esto respalda la teoría que indica sobre gestión institucional tal como Lujambio et al., (2010) Señala que gestión institucional es la forma de dirigir desde una mirada general del aspecto educativo y la interacción de los sujetos, así cuando exista

necesidades el apoyo en las competencias de las organizaciones, resalta las personas y los equipos en cada uno de los ámbitos. Así mismo Duque & Carvajal, (2015), al tratar sobre identidad laboral indica como el conjunto de características seguras y perennes que la institución despliega, para el cumplimiento de las diferentes tareas asignadas, siendo importante el involucramiento de los aspectos inherentes a la persona humana.

En relación al OE2. Identificar la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad social de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo, 2020. La presente investigación concluye que; el 64% de colaboradores está muy de acuerdo e identificado socialmente, el 36% está de acuerdo; esto da a entender que el personal está identificado socialmente, en esta misma línea la investigación realizada por Ortiz, (2016), donde identifica a la identidad cultural como el elemento primordial para el desarrollo la empresa, los trabajadores son la pieza clave para que se logren los objetivos y metas que la compañía busca, para ello es importante que los empleados se sientan a gusto en el trabajo, generar un ambiente de compañerismo y trabajo armónico que se refleja en la eficacia y eficiencia, que es sustentado por la teoría propuesta por (Páramo, 2000), donde menciona a la identidad social como la conducción de las acciones del ser humano frente al entorno en el que se desenvuelve.

En el OE3. Determinar la relación existente entre gestión institucional e identidad organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020; se concluye que de acuerdo a los datos obtenidos, el 82% de participantes se sienten muy identificados con la institución, el 18 % está identificados por lo que se puede afirmar que son conocedores de la visión, misión, objetivos y principios de la institución a la que pertenecen; en este sentido coincide con lo que propone Orellana et al., (2014), en el Artículo Científico de la Facultad de Ciencias de la Comunicación UNCP, señala que la apropiada organización de la institución ofrece seguridad a los colaboradores

especialmente al personal adulto, por otro lado, Chuchón, (2018), en las conclusiones a las que arriba en su investigación, resalta que ² el liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con la identidad, esto se refleja en la forma como el directivo dirige e implementa actividades que permiten brindar un adecuado servicio educativo, dentro y fuera de la institución, lo que se evidencia con la teoría propuesta por Jiménez, (2011, p.94), indica que la empresa al constituirse implementa y refleja su filosofía, tanto en la parte interna y externa, por lo que sus usuarios y trabajadores son conocedores de lo que ofrece, esto es generado por la alta dirección; llevado al aspecto educativo serían elaborado e implementado por los directivos y comunidad educativa.

En conclusión, si existe una buena gestión institucional se logrará la identidad laboral, ésta, la caracteriza y define como única porque la distingue y la hace diferente a las demás instituciones.

³ CONCLUSIONES

1. ³ A un nivel de significancia del 0,05 el resultado indica que, si existe una relación significativa y positiva del 0,767 considerado una relación positiva fuerte entre Gestión Institucional e Identidad ⁹ Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020. Esto indica que la eficiente gestión institucional representa una labor relevante para el logro del propósito, misión y objetivos que tiene en la formación básica de los estudiantes, esto sobre todo cuando existe identificación, compromiso laboral de cada uno de los involucrados en la institución.
2. ³ A un nivel de significancia del 0,05 el resultado indica que, si existe una relación significativa y positiva del 0,713 considerado una relación positiva media entre Gestión Institucional e Identidad Personal ⁹ de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020. Cabe señalar que una buena gestión institucional involucra la formación de una identidad personal en base al desarrollo y desempeño de los colaboradores, sobre todo cuando la institucional interviene en su performance de los docentes del centro educativo.
3. ³ A un nivel de significancia del 0,05 el resultado indica que, si existe una relación significativa y positiva del 0,450 considerado una relación positiva débil entre Gestión Institucional e Identidad Social ⁹ de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020. Esto indica que la gestión ² institucional al cumplimiento de sus objetivos logra que los colaboradores del centro educativo compartan con las normas, costumbres, entre otros, maximizando su identidad con la institución; esto se conoce como identidad social.

4. ³ A un nivel de significancia del 0,05 el resultado indica que, si existe una relación significativa y positiva del 0,617 considerado una relación positiva media entre Gestión Institucional e Identidad ² Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020. ² Es importante señalar que a partir de la gestión institucional se logra la identidad organizacional, es decir que la institución desde la alta dirección, debe estar convencido de sus propósitos sintiéndose orgullosos por pertenecer a la institución educativa y lograr que los docentes sientan comprometidos.

RECOMENDACIONES

Es importante señalar las recomendaciones ⁴ a la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima a partir de los resultados de la investigación.

1. Aplicar con eficiencia y eficacia los lineamientos que indica RSG N° 304-2014-MINEDU “Marco del Buen Desempeño del Directivo” para Gestionar ² la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje, ejerciendo un rol directivo de líder pedagógico que estimule y active la identidad a la comunidad educativa. Transmitir la visión, misión y valores.
2. Promover el desarrollo de las habilidades y capacidades individuales, es decir, el desarrollo personal para su adaptación a los cambios organizacionales como el que se presentó en tiempos de pandemia, mediante capacitaciones, talleres virtuales movilizándolo a los docentes en comunidades profesionales de aprendizaje a través del trabajo colaborativo y cooperativo.
3. Mejorar los espacios de trabajo, así como las relaciones interpersonales para brindar mayor seguridad, ambiente de armonía, compañerismo, entre otros; con la finalidad de consolidar los principios de la institución, a través de la práctica de la comunicación asertiva y empática
4. La dirección debe ⁴ fortalecer el ejercicio ético de las funciones administrativas para favorecer la transparencia en el libre acceso a la información promoviendo la participación en la gestión ²⁰ de la institución relacionada a la comunidad estableciendo elementos de transparencia para mejorar la gestión de la escuela.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, S., & Vergara, L. (2014). *Identidad organizacional en cooperativas* [Universidad de Chile]. [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115442/Abarca%2C Sofía.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115442/Abarca%2C%20Sofía.pdf?sequence=1)
- Acevedo, C., Valenti, G., & Aguiñaga, E. (2017). Gestión Institucional, involucramiento docente y de padres de familia en Escuelas Públicas de México. *Calidad En La Educación*, 46, 53–95. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n46/0718-4565-caledu-46-00053.pdf>
- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por Competencias evaluación 360°* (E. G. S. A. (ed.); 1ra. Edici).
- Capriotti, P. (2009). Branding corporations. In Coelcción de Licbros de la Emrpesa (Ed.), *Political Brands* (Unica). <https://doi.org/10.4337/9781789901825.00009>
- Chuchón, O. (2018). Liderazgo Transformacional e Identidad Institucional en la Institución Educativa Pública “Mariscal Cáceres”. Ayacucho 2018. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Díaz, G. (2013). Identidad organizacional y rotación de personal” (estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el Municipio de Quetzaltenango) [Universidad Rafael Landiver Guatemala]. In *Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango*. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Diaz-Glenda.pdf>

- Duque, E., & Carvajal, L. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica. *Suma de Negocios*, 6(13), 114–123.
<https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.011>
- Elera, R. (2010). Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao [Escuela de Postgrado Universidad San Ignacio de Loyola]. In *Tesis*.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1149/1/2010_Elera_Gestión_institucional_y_su_relación_con_la_calidad_del
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. In Pearson (Ed.), *Editorial Pearson. México* (Primera Ed).
- Guillén, R. (2017). *ALTERNATIVAS PARA NUEVAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS* (Instituto de Higiene (ed.); Número 56).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación* (7ma. (ed.); McGraw Hi).
- Jiménez, A. (2011). *Comunicación e Imagen Corporativa* (E. UOC (ed.); Primera Ed).
- Llamo, J. (2018). *Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Llopis, E. (2012). *Branding & PYME: Un modelo de creación de marca para pymes y emprendedores* (Editorial Prentice Hall. Valencia España. (ed.)).
- Lujambio, A., González, J., Martínez, J., & Hernández, D. (2010). Programa Escuelas de Calidad Modelo de Gestión Educativa Estratégica. In Secretaría de educación

Pública México (Ed.), *Programa Escuelas de Calidad* (segunda ed).
<https://bit.ly/3r0Qp0d>

Meza, J. (2016). *Comunicación estratégica: diseño de la identidad corporativa* (Editorial Digital (ed.); Volumen 2).

Rojas, J., Sánchez, V. & López, N. (2015). “*La gestión institucional en un centro de educación superior mexicano en el proceso de construcción de confianza desde los enfoques de atención al sujeto*”. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), XLV(1),109-139.[fecha de Consulta 23 de Mayo de 2022]. ISSN: 0185-1284. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27035790005>

Reglamentación de la Ley General de Educación No. 28044, 185 (2020).
<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/EducacionCalidadyEquidad.pdf>

Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*.
http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación* (Ediciones de la U (ed.); 4ta.).

Orellana, G., Bossio, S., & Jaime, J. (2014). *Evaluación de la Identidad Corporativa de los Trabajadores Administrativos de la UNCP*. 283.

Ortíz, J. (2016). *Construyendo Identidad Corporativa Desde La Cultura Organizacional En Eléctricos Y Ferretería Delta Ltda.*” -Una Oportunidad De Comunicación A Partir De Un Diagnóstico Organizacional. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Pontificia Universidad Javeriana Colombia.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (E. 15va (ed.); PEARSON).


Soto, R. (2017) "*Identidad organizacional y cumplimiento de funciones en el área de administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, año 2017*"
Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto

Sovero, F. (2010). *Como dirigir un Centro Educativo Innovador* (San Marcos (ed.); Primera Ed).

UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. In UNESCO (Ed.), *Unesco* (Primera). <https://bit.ly/3DxAqma>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Gestión Institucional e Identidad Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020 | | | |
|--|--|---|---|
| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES |
| <p>Problema general:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima en el año 2020?</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 "Virgen de Fátima" en el año 2020</p> | <p>Hipótesis general :</p> <p>Si existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima en el año 2020</p> | <p>V1:Gestión Institucional</p> <ol style="list-style-type: none"> Gestión intrainstitucional Gestión pedagógica Gestión administrativa Gestión comunitaria |
| <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad personal de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima en el año 2020? ¿De qué manera se relaciona la gestión institucional y la identidad social de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima en el año 2020? ¿Cómo se relaciona la gestión institucional y la identidad organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima en el año 2020? | <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad personal de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima en el año 2020. Identificar la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad social de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima en el año 2020. Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la identidad organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima en el año 2020. | <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Si existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad personal de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima en el año 2020. Si existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad social de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima en el año 2020. Si existe relación significativa entre la gestión institucional y la identidad organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091Virgen de Fátima en el año 2020. | <p>V2: Identidad laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> Identidad personal Identidad social Identidad organizacional |
| | | | <p>Método:</p> <p>Método general: Científico.</p> <p>b) Métodos específicos: Conceptual, Descriptivo, Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>básica</p> <p>Nivel : Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, descriptivo</p> <p>correlacional</p>  <p>Población : Se determino la población de 22 personas que laboran</p> <p>Muestra: considera 22 colaboradores</p> <p>Técnicas: La Encuesta</p> <p>Instrumentos: El Cuestionario.</p> <p>Métodos de Investigación: Método estadístico software excel y software SPSS.</p> |

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | |
|---|--|---|---|----------------------------|
| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
| <p>Gestión Institucional. Sovero, F. (2010) El autor define gestión institucional como la forma que cada organización traduce lo señalado en sus políticas, en tanto en un contexto educativo la gestión institucional establece las líneas de acción de cada una de las áreas administrativas involucradas en la educación. Así mismo menciona que la gestión institucional está involucrada directamente con la planificación, organización, comunicación, control y participación. (p. 235)</p> | <p>Gestión institucional. Son las estrategias que aplica las instituciones educativas basada en las normas que establece el gobierno, mecanismos destinados a aplicar acciones y utilizar recursos adecuadamente con el soporte de la alta dirección, tomando en cuenta la gestión intra institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria.</p> | Reconoce la misión y visión de la institución | | |
| | | Gestión intra institucional | Planes estratégicos institucionales | |
| | | | Proyectos educativos | |
| | | Gestión pedagógica | Propuestas pedagógicas | Linkert. índices: |
| | | | Seguimiento a la labor docente | 1. Nunca |
| | | | Estrategias de dirección y conducción de recursos humanos | 2. Casi Nunca |
| | | | | 3. A veces |
| | | | | 4. Casi siempre |
| | | | | 5. Siempre |
| | | | Gestión administrativa | Comunicación interpersonal |
| | | Seguridad y Salud ocupacional | | |
| | Gestión comunitaria | Bienestar comunitaria | | |
| | | Alianzas estratégicas con la sociedades civiles locales | | |

| OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE IDENTIDAD LABORAL | | | |
|--|--|--------------------------|---|
| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
| | | | ESCALA DE MEDICIÓN |
| <p>Identidad Laboral. Llopis, E. (2012), menciona que la identidad laboral es el concepto más importante en el branding. Siendo un término que representa lo que hace cada empresa y se diferencia de los demás, estando formado por valores, creencias y manera de actuar que marca el comportamiento de una organización; influenciada por factores como la filosofía, orientación, historia la gente involucrada, personalidad de los líderes, los valores éticos y las estrategias de la organización. (p.77)</p> | <p>Identidad laboral. Es la identificación de los colaboradores en la organización, es decir comparten los objetivos, metas, valores, creencias, entre otro. Demostrando un alto compromiso en la labor encomendada en tal sentido considera la identidad personal, identidad social y la identidad organizacional.</p> | Identidad personal | Respeto a la persona |
| | | Identidad personal | La labor que cumple es importante |
| | | Identidad social | La recompensa en la institución |
| | | Identidad social | Se identifica con la cultura institucional |
| | | Identidad social | Propicia la participación de los demás |
| | | Identidad organizacional | Satisfacción con la condición laboral de la institución |
| Identidad organizacional | Reconoce sentirse orgulloso de ser parte de la institución | | |
| | | | <p>Linkert. índices:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre <p>Siente satisfacción por las metas alcanzadas</p> |

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | RESPUESTA |
|------------------------------|-----------------------------|---|--|--|
| GESTIÓN INSTITUCIONAL | Gestión Intra institucional | Reconoce la misión y visión de la institución | La dirección difunde la misión y visión de la institución educativa | |
| | | Planes estratégicos institucionales | Usted reconoce la misión y visión por lo tanto transmite a los demás La institución cuenta con su propio estilo de funcionamiento que hace participe a los colaboradores Los objetivos institucionales son impartidos con los colaboradores | |
| | | Proyectos educativos | La institución educativa se adapta a las exigencias externas actualmente La dirección promueve desarrollo de proyectos habilidades y capacidades con la finalidad de ser competitivos | |
| | | Propuestas pedagógicas | La dirección orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de la planificación curricular La dirección propicia las practicas docente basado en el aprendizaje colaborativo | |
| | Gestión Pedagógica | | La dirección monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos para el logro de las metas institucionales | Linkert. índices: |
| | | Seguimiento a la labor docente | La dirección monitorea y orienta el proceso de evaluación de la enseñanza - aprendizaje con la comunicación de resultados inmediatos La dirección implementa acciones de mejora ante los resultados de la evaluación de procesos de enseñanza -aprendizaje Considera que la institución incluye acciones de dirección de recursos humanos | 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | Gestión Administrativa | Estrategias de dirección y conducción de recursos humanos | Reconoce que la dirección considera a los colaboradores como los más importantes para el desarrollo óptimo de los objetivos institucionales | |
| | | Seguridad y Salud ocupacional | La institución genera el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que asegure la integridad de los colaboradores La institución gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material disponible, para el logro de las metas La institución promueve actividades socioculturales con los estudiantes y padres de familia La institución participa de las actividades de la zona como parte de la cultura comunitaria | |
| | | Bienes tar comunitaria | La institución establece alianzas estratégicas con instituciones locales para el mejoramiento de la calidad educativa | |

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | RESPUESTA |
|--------------------------|--------------------|--|--|---|
| IDENTIDAD LABORAL | Identidad personal | Respeto a la persona | La dirección respeta a las personas que son parte de la institución educativa. Usted es partícipa de las interacciones sociales que la institución invita. Hay interés de parte de la dirección por la labor que desempeña en la institución Considera que su opinión es tomado en cuenta en la institución educativa | Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| | | La labor que cumple es importante | La dirección recompensa por la labor encomendada en la institución educativa Usted cumple las labores encomendadas con el propósito de ser recompensado | |
| | | La recompensa en la institución | Asiste frecuentemente a las ceremonias protocolares de la institución Usted considera que es importante compartir opiniones laborales con los colegas de la institución Usted considera que es importante compartir reuniones sociales con los colegas de la institución | |
| | | Se identifica con la cultura institucional | Recomienda a sus colegas de trabajo que es importante participar de las ceremonias protocolares Propicia a sus colegas en comprometerse en la labor que sea asignado por la institución | |
| | Identidad social | Satisfacción con la condición laboral de la institución | La institución educativa le brinda las mejores condiciones laborales Ante problemas personales la institución le brinda apoyo hasta lograr que solucione | Usted se siente orgulloso de ser parte de la institución educativa Ante los cambios en beneficio de la institución, se siente comprometido de adecuarse Siente satisfacción cuando la institución logra alcanzar sus metas trazadas en el periodo Considera que los objetivos de la institución también son objetivos que usted debe lograr Siente satisfacción ante las expectativas y pone de su parte para mejorar los resultados institucionales. |
| | | Reconoce sentirse orgulloso de ser parte de la institución | Siente satisfacción por las metas alcanzadas | |
| | | Identidad organizacional | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Anexo 4 Instrumento de investigación y constancia de su aplicación
Cuestionario N° 1 Gestión Institucional

El cuestionario como instrumento de investigación apoyó en la recolección de información de Gestión Institucional e Identidad Laboral en la institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo, Huancayo 2021. Por lo cual se solicitó responder tomando en cuenta la siguiente escala de valoración.

| N° | ITEMS | 1 Nunca | 2 Casi nunca | 3 A veces | 4 Casi siempre | 5 Siempre |
|-----------------------|---|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 1 | La dirección difunde la misión y visión de la institución educativa | | | | | |
| 2 | Usted reconoce la misión y visión por lo tanto transmite a los demás | | | | | |
| 3 | La institución cuenta con su propio estilo de funcionamiento que hace partícipe a los colaboradores | | | | | |
| 4 | Los objetivos institucionales son impartidos con los colaboradores | | | | | |
| 5 | La institución educativa se adapta a las exigencias externas actualmente | | | | | |
| 6 | La dirección promueve desarrollo de proyectos habilidades y capacidades con la finalidad de ser competitivos | | | | | |
| 7 | La dirección orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de la planificación curricular | | | | | |
| 8 | La dirección propicia las prácticas docentes basado en el aprendizaje colaborativo | | | | | |
| 9 | La dirección monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos para el logro de las metas institucionales | | | | | |
| 10 | La dirección monitorea y orienta el proceso de evaluación de la enseñanza - aprendizaje con la comunicación de resultados inmediatos | | | | | |
| 11 | La dirección implementa acciones de mejora ante los resultados de la evaluación de procesos de enseñanza -aprendizaje | | | | | |
| 12 | Considera que la institución incluye acciones de dirección de recursos humanos | | | | | |
| 13 | Reconoce que la dirección considera a los colaboradores como los más importantes para el desarrollo óptimo de los objetivos institucionales | | | | | |
| 14 | La institución genera el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que asegure la integridad de los colaboradores | | | | | |
| 15 | La institución gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material disponible, para el logro de las metas | | | | | |
| 16 | La institución promueve actividades socioculturales con los estudiantes y padres de familia | | | | | |
| 17 | La institución participa de las actividades de la zona como parte de la cultura comunitaria | | | | | |
| 18 | La institución establece alianzas estratégicas con instituciones locales para el mejoramiento de la calidad educativa | | | | | |

Cuestionario Identidad Laboral

| N° | ITEMS | 1 Nunca | 2 Casi nunca | 3 A veces | 4 Casi siempre | 5 Siempre |
|-------------------|---|------------|--------------------|-----------------|----------------------|--------------|
| IDENTIDAD LABORAL | | | | | | |
| 1 | La dirección respeta a las personas que son parte de la institución educativa. | | | | | |
| 2 | Usted es participa de las interacciones sociales que la institución invita. | | | | | |
| 3 | Hay interés de parte de la dirección por la labor que desempeña en la institución | | | | | |
| 4 | Considera que su opinión es tomada en cuenta en la institución educativa | | | | | |
| 5 | La dirección recompensa por la labor encomendada en la institución educativa | | | | | |
| 6 | Usted cumple las labores encomendadas con el propósito de ser recompensado | | | | | |
| 7 | Asiste frecuentemente a las ceremonias protocolares de la institución | | | | | |
| 8 | Usted considera que es importante compartir opiniones laborales con los colegas de la institución | | | | | |
| 9 | Usted considera que es importante compartir reuniones sociales con los colegas de la institución | | | | | |
| 10 | Recomienda a sus colegas de trabajo que es importante participar de las ceremonias protocolares | | | | | |
| 11 | Propicia a sus colegas en comprometerse en la labor que sea asignado por la institución | | | | | |
| 12 | La institución educativa le brinda las mejores condiciones laborales | | | | | |
| 13 | Ante problemas personales la institución le brinda apoyo hasta lograr que solucione | | | | | |
| 14 | Usted se siente orgulloso de ser parte de la institución educativa | | | | | |
| 15 | Ante los cambios en beneficio de la institución, se siente comprometido de adecuarse | | | | | |
| 16 | Siente satisfacción cuando la institución logra alcanzar sus metas trazadas en el período | | | | | |
| 17 | Considera que los objetivos de la institución también son objetivos que usted debe lograr | | | | | |
| 18 | Siente satisfacción ante las expectativas y pone de su parte para mejorar los resultados institucionales. | | | | | |

Anexo 5 Confiabilidad y validez del instrumento
Sobre la Variable Gestión Institucional

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.946 | 18 |

Sobre la Variable Identidad Laboral

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.770 | 18 |

| Tabla de validez según la escala de 0 a 1 | |
|--|--------------------------------|
| 0,53 a menos | Confiabilidad nula |
| 0,54 a 0,59 | Confiabilidad baja |
| 0,60 a 0,65 | Confiable |
| 0,66 a 0,71 | Muy Confiable |
| 0,72 a 0,99 | Excelente confiabilidad |
| 1 | Confiabilidad perfecta |

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: *"Gestión Institucional e Identidad Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020"* Variable Gestión Institución


ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

| Indicadores | Criterios | Deficiente | | | | Baja | | | | Regular | | | | Buena | | | | Muy bueno | | | | |
|--------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|----|
| | | 0 | 5 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 97 |
| 2. Objetividad | Está expresado en conductas observables. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 97 |
| 3. Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 97 |
| 4. Organización | Escibe una organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 97 |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 97 |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar los instrumentos de investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 97 |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 97 |
| 8. Coherencia | Entre los índices, indicadores. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 97 |
| 9. Metodología | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 97 |
| 10. Pertinencia | Es útil y adecuado para la investigación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 97 |

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **97**

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

| | | | |
|-------------------------|--|-------------------|-----------|
| Nombres y Apellidos: | LEONARDO DE LA CRUZ GARCIA | DNI N° | 20034991 |
| Dirección domiciliaria: | Av. MIGUEL GRAU 281 – Urb. VALDIVIEZO – ATE - LIMA | Teléfono/Celular: | 988008293 |
| Grado Académico: | Magister en Administración Estratégica de Empresas | | |



Lima, 04 de octubre de 2021

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: *"Gestión Institucional e Identidad Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020"*

ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

| Indicadores | Criterios | Deficiente | | | | Baja | | | | Regular | | | | Buena | | | | Muy bueno | | | |
|--------------------|---|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 92 |
| 2. Objetividad | Está expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 92 |
| 3. Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 91 |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 91 |
| 6. Intencionalidad | Adecuado para valorar los instrumentos de investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 92 |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos técnicos científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | |
| 8. Coherencia | Entre los índices, indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 92 |
| 9. Metodología | La estrategia responde al propósito del diagnóstico. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 91 |
| 10. Pertinencia | Es útil y adecuado para la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 91 |

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 91

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

| | | | |
|------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|-----------|
| Nombres y Apellidos: | Graciela Soledad Verástegui Velásquez | DNI N° | 20019805 |
| Dirección domiciliar: | Calle San Juan 210 Urb. San Antonio | Teléfono/Celular: | 958601040 |
| Grado Académico: | Magister en gestión pública | | |



Firma

Lugar y fecha: Hyo, 29 de setiembre de 2021

Datos de tabla.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | V1 | V2 | D1 | D2 | D3 | var | var | var | var | var | var |
|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 75 | 79 | 26 | 22 | 31 | | | | | | |
| 2 | 82 | 78 | 25 | 20 | 33 | | | | | | |
| 3 | 70 | 81 | 23 | 24 | 34 | | | | | | |
| 4 | 74 | 78 | 26 | 22 | 30 | | | | | | |
| 5 | 61 | 64 | 21 | 18 | 25 | | | | | | |
| 6 | 78 | 74 | 23 | 19 | 32 | | | | | | |
| 7 | 74 | 74 | 19 | 22 | 33 | | | | | | |
| 8 | 77 | 75 | 21 | 20 | 34 | | | | | | |
| 9 | 60 | 67 | 21 | 20 | 26 | | | | | | |
| 10 | 72 | 80 | 22 | 24 | 34 | | | | | | |
| 11 | 60 | 71 | 21 | 18 | 32 | | | | | | |
| 12 | 49 | 65 | 21 | 17 | 27 | | | | | | |
| 13 | 78 | 82 | 27 | 23 | 32 | | | | | | |
| 14 | 70 | 73 | 21 | 22 | 30 | | | | | | |
| 15 | 74 | 79 | 25 | 21 | 33 | | | | | | |
| 16 | 63 | 73 | 20 | 21 | 32 | | | | | | |
| 17 | 74 | 85 | 27 | 25 | 33 | | | | | | |
| 18 | 85 | 85 | 28 | 24 | 33 | | | | | | |
| 19 | 75 | 82 | 27 | 23 | 32 | | | | | | |
| 20 | 85 | 87 | 29 | 23 | 35 | | | | | | |
| 21 | 55 | 64 | 21 | 18 | 25 | | | | | | |
| 22 | 67 | 74 | 21 | 23 | 30 | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

Datos de tabla.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|------------|---------|-----------|--------------------------|---------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | V1 | N Numérico | 8 | 0 | Gestion Institucional | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 2 | V2 | N Numérico | 8 | 0 | Identidad Laboral | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | D1 | N Numérico | 8 | 0 | Identidad Personal | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | D2 | N Numérico | 8 | 0 | Identidad Social | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | D3 | N Numérico | 8 | 0 | Identidad Organizacional | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 6 | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

Anexo 7 Consentimiento Informado

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Luzmila Nancy Valerio Artica DNI 20893712, acepto participar voluntaria y anónimamente en la investigación "Gestión institucional e identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020", dirigida por la Profesora Silvia De la Cruz García Investigador Responsable, egresada de la Escuela de Posta Grado Maestría en Administración de la Universidad Peruana los Andes.

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación. En relación a ello, acepto realizar la encuesta sobre Gestión institucional e Identidad laboral a realizarse en los ambientes de la I. E.

Declaro haber sido informado/a que mi participación no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a participar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será confidencial y anónima. Entiendo que la información será analizada por los investigadores en forma grupal y que no se podrán identificar las respuestas y opiniones de cada joven de modo personal.

Declaro saber que la información que se obtenga será guardada por el investigador responsable en dependencias de la Universidad Peruana Los Andes y será utilizada sólo con fines académicos para este estudio.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

Luzmila Nancy Valerio Artica
Nombre Participante

Silvia De la Cruz García
Nombre Investigador



Firma



Firma

Fecha: 1 de julio del 2021

Fecha: 1 de julio del 2021

Si Ud. siente que en este estudio se han vulnerado sus derechos podrá contactarse con el presidente del Comité Ético Científico de la Universidad peruana Los Andes, Fono 051 273 4114, Correo electrónico: cec@upla.edu.pe.



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Pilcomayo, 04 de noviembre del 2020

Oficio N° 055-2020-D-I.E. N° 30091 "VF" – P

SEÑORA: Silvia De la Cruz García
Sub Directora de la I.E. N° 30091 "Virgen de Fátima" – Pilcomayo.
Presente.-

Asunto: Autorizo la aplicación de instrumentos de recolección de datos para la investigación titulada "Gestión institucional e identidad laboral de los colaboradores de la I. E. N° 30091 "VIRGEN DE FÁTIMA" Pilcomayo.

Es grato dirigirme a su persona con la finalidad de autorizar la aplicación de instrumentos de recolección de datos (encuesta de percepción) de la investigación titulada "Gestión institucional e identidad laboral de los colaboradores de la I. E. N° 30091 VIRGEN DE FÁTIMA" del distrito de Pilcomayo.

Asimismo, a todo el personal de nuestra institución, dar las facilidades del caso para dicho estudio, que será en beneficio de nuestra institución y de la interesada.

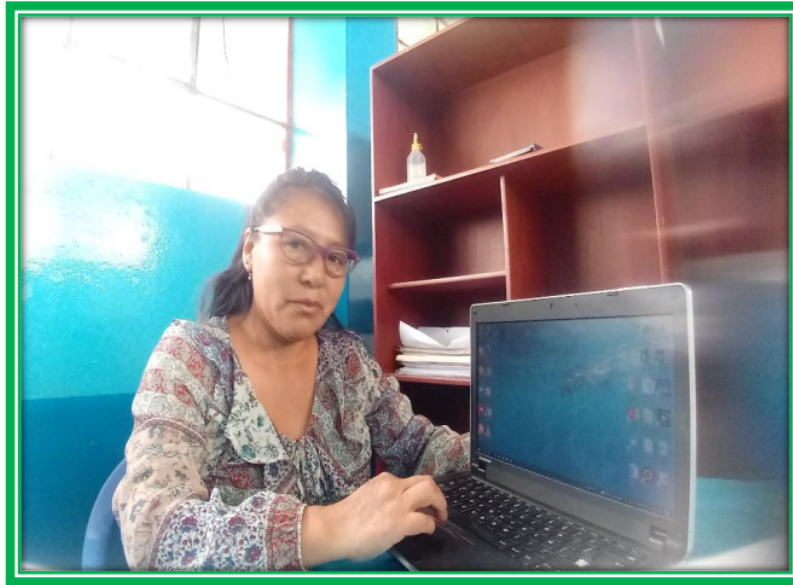
Aprovecho la oportunidad para reiterarle a Ud. las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente:



César C. Meza Ríos
DIRECTOR







4B. Silvia de la Cruz García - Tesis Maestría

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 3 | Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante | 3% |
| 4 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 5 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 6 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 2% |
| 7 | Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante | 1% |
| 8 | identidadorganizacional.com Fuente de Internet | 1% |
| 9 | repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

| | | |
|----|--|------|
| 10 | informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 11 | Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante | 1 % |
| 12 | repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 13 | repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet | 1 % |
| 14 | repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | hbendezuvega.blogspot.com Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | www.pag.org.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 17 | 1library.co Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante | <1 % |
| 19 | www.academia.edu Fuente de Internet | <1 % |
| 20 | Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 21 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 22 | repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 23 | www.amatea.org Fuente de Internet | <1 % |
| 24 | www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 25 | Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante | <1 % |
| 26 | Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante | <1 % |
| 27 | repositorio.uchile.cl Fuente de Internet | <1 % |
| 28 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 29 | www.academiabluestudios.com Fuente de Internet | <1 % |
| 30 | prezi.com Fuente de Internet | <1 % |

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words