

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Identidad institucional en la productividad laboral de los  
colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres  
Dorregaray de San Agustín de Cajas, Huancayo - 2023**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor (es) : Bach. Bacilio Lopez Leydis Mercedes  
Bach. Rivera Ore Rocio Evelyn

Asesor : Mtro. Zacarias Rodriguez Remo Eusebio

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

Fecha de Inicio y  
Culminación : 12.08.2023 - 11.08.2024

Huancayo – Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS:**

IDENTIDAD INSTITUCIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL I.E.S.T.P. ANDRÉS  
AVELINO CÁCERES DORREGARAY DE SAN AGUSTÍN DE  
CAJAS, HUANCAYO - 2023

**PRESENTADA POR:**

Bach. Bacilio Lopez Leydis Mercedes  
Bach. Rivera Ore Rocio Evelyn

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

DECANO : \_\_\_\_\_  
Dr. AGUEDO ALVINO BEJAR MORMONTOY

PRIMER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
Dr. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS

SEGUNDO MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
Mtro. GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL

TERCER MIEMBRO : \_\_\_\_\_  
Mtro. GUEVARA SINCHER IVO GENARO

Huancayo 18 de julio de 2024

**IDENTIDAD INSTITUCIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL I.E.S.T.P.  
ANDRÉS AVELINO CÁCERES DORREGARAY DE SAN  
AGUSTÍN DE CAJAS, HUANCAYO - 2023**

**ASESOR:**

**MTRO. ZACARIAS RODRIGUEZ REMO EUSEBIO**

### **Dedicatoria**

Dedicamos la presente investigación a nuestros padres, por habernos forjado como personas capaces de cumplir nuestras metas y quiénes nos motivaron constantemente para alcanzar nuestros anhelos.

Las Autoras

### **Agradecimiento**

A la Universidad Peruana Los Andes, por habernos brindado la oportunidad de formarnos como profesionales dentro de esta Casa Superior de Estudios.

A nuestros docentes, personas de gran sabiduría quiénes se esforzaron por ayudarnos en nuestra formación profesional.

A nuestro asesor, por su dedicación y orientación en el proceso de la investigación y apoyo constante.

Leydis y Rocio

## Constancia de Similitud



NUOVOS  
NUOVOS  
NUOVOS

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0226 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

**Identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas, Huancayo - 2023**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. BACILIO LOPEZ LEYDIS MERCEDES**  
**Bach. RIVERA ORE ROCIO EVELYN**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Mtro. ZACARIAS RODRIGUEZ REMO EUSEBIO**

Fue analizado con fecha **14/05/2024**; con **103 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 14 de mayo del 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## **Introducción**

En estos tiempos las organizaciones trabajan en mantener a sus colaboradores comprometidos, identificados con la labor que desarrollan con la finalidad de mejorar la productividad laboral, con una visión de lograr los objetivos organizacionales. En el sector público específicamente educativo ya se observa las buenas prácticas en el sentido de evaluar a sus colaboradores por competencias y dentro de ello se mide la identificación que tienen con su institución.

Por lo explicado líneas antes, el presente estudio tiene el propósito de determinar la influencia de la identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de San Agustín de Cajas en el año 2023, metodológicamente se desarrolló en un método científico, en cuanto al enfoque fue cuantitativo porque se recolectó información para demostrar la hipótesis, asimismo, el tipo de estudio fue básica, en un nivel explicativo, fue no experimental, de corte transversal, con una población de 116 que apoyaron en la investigación.

El contenido del estudio comprende de cinco capítulos siendo los siguientes:

Capítulo I comprende el planteamiento de la realidad problemática, delimitación del problema, asimismo la formulación del problema general y específicos, seguido de la justificación de la investigación, culminando con la formulación del objetivo general y específicos.

Capítulo II denominado marco teórico contiene tres apartados tal como los antecedentes de estudios en el ámbito internacional, nacional y local, las bases teóricas que respalda la investigación ya que se considera las teorías relevantes que tratan sobre las variables de estudio, culmina este capítulo con un marco conceptual de las variables y dimensiones.

Capítulo III está conformado por la formulación de hipótesis de estudio que planteamos las investigadoras, seguido de la definición conceptual y operacionalización de las variables.

Capítulo IV en este apartado se menciona la metodología de investigación donde se explica el método general y específicos de estudio, el tipo de investigación, nivel y diseño de estudio, asimismo la población, muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, procesamiento de la información.

Capítulo V aquí se describirá los resultados y la contrastación de hipótesis, seguido del análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Concluye el proyecto con las referencias bibliográficas y los anexos tal como la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de las variables e instrumento.

Las Autoras

## Contenido

Dedicatoria.....	5
Agradecimiento.....	6
Constancia de Similitud.....	7
Introducción.....	8
Contenido.....	10
Contenido de Tablas.....	12
Contenido de Figuras.....	13
Resumen.....	14
Abstract.....	15
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>16</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema.....	26
1.2.1. Delimitación Espacial.....	26
1.2.2. Delimitación Temporal.....	26
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.....	26
1.3. Formulación del Problema.....	26
1.3.1. Problema General.....	26
1.3.2. Problema (s) Específico (s).....	27
1.4. Justificación.....	27
1.4.1. Justificación Social.....	27
1.4.2. Justificación Teórica.....	27
1.4.3. Justificación Metodológica.....	28
1.5. Objetivos de la Investigación.....	28
1.5.1 Objetivo General.....	28
1.5.2 Objetivo (s) Específico (s).....	28
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....</b>	<b>29</b>
2.1 Antecedentes.....	29
2.2. Bases Teóricas.....	34
2.3. Marco Conceptual.....	48
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS.....</b>	<b>51</b>
3.1. Hipótesis General.....	51

3.2. Hipótesis Específicas .....	51
3.3. Variables (definición conceptual y operacional) .....	52
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA .....	53
4.1. Método de Investigación.....	53
4.2. Tipo de Investigación.....	54
4.3. Nivel de Investigación .....	54
4.4. Diseño de la Investigación .....	54
4.5. Población y Muestra .....	55
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	55
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	56
4.8. Aspectos éticos de la Investigación .....	56
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	57
5.1. Descripción de resultados .....	57
5.2. Contratación de hipótesis .....	65
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	71
CONCLUSIONES .....	74
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS .....	80
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	81
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	82
Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento.....	84
Anexo 4: Cuestionario .....	86
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento .....	88
Anexo 6: Data de procesamiento de datos .....	89
Anexo 7: Validación por expertos .....	91

## Contenido de Tablas

Tabla 1 <i>Registro de Institutos Públicos más reconocidos</i> .....	20
Tabla 2 <i>Registro de Institutos Privados más reconocidos</i> .....	21
Tabla 3 <i>En el año 1980 se oferta cuatro carreras administrativas</i> .....	22
Tabla 4 <i>En el año 1982 se incrementan cinco carreras productivas</i> .....	22
Tabla 5 <i>En la actualidad, se cuenta con 9 programas de estudio</i> .....	23
Tabla 6 <i>Descripción de Fortalezas</i> .....	23
Tabla 7 <i>Descripción de Debilidades</i> .....	23
Tabla 8 <i>Descripción de Oportunidades</i> .....	24
Tabla 9 <i>Descripción de Amenazas</i> .....	25
Tabla 10 <i>Población</i> .....	55
Tabla 11 <i>Identidad Institucional</i> .....	57
Tabla 12 <i>Identidad Personal</i> .....	58
Tabla 13 <i>Identidad Social</i> .....	59
Tabla 14 <i>Identidad Organizacional</i> .....	60
Tabla 15 <i>Productividad Laboral</i> .....	61
Tabla 16 <i>Eficiencia</i> .....	62
Tabla 17 <i>Eficacia</i> .....	63
Tabla 18 <i>Efectividad</i> .....	64
Tabla 19 <i>Resumen del modelo-Identidad Institucional</i> .....	66
Tabla 20 <i>Coeficientes de las variables-Productividad Laboral</i> .....	66
Tabla 21 <i>Resumen del modelo-Identidad Institucional</i> .....	67
Tabla 22 <i>Coeficientes de las variables-Eficiencia</i> .....	67
Tabla 23 <i>Resumen del modelo-Identidad Institucional</i> .....	68
Tabla 24 <i>Coeficientes de las variables-Eficacia</i> .....	68
Tabla 25 <i>Resumen del modelo-Identidad Institucional</i> .....	70
Tabla 26 <i>Coeficientes de las variables-Efectividad</i> .....	70

**Contenido de Figuras**

Figura 1 <i>Identidad Institucional</i> .....	57
Figura 2 <i>Identidad Personal</i> .....	58
Figura 3 <i>Identidad Social</i> .....	59
Figura 4 <i>Identidad Organizacional</i> .....	60
Figura 5 <i>Productividad Laboral</i> .....	61
Figura 6 <i>Eficiencia</i> .....	62
Figura 7 <i>Eficacia</i> .....	50
Figura 8 <i>Efectividad</i> .....	64

## Resumen

La investigación en curso trata sobre la Identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023, de tal manera atendiendo a la descripción de la realidad problemática se determina el siguiente objetivo, determinar la influencia de la identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023. Desarrollando así el estudio de acuerdo a la metodología científica, en el tipo de estudio básica, de nivel explicativo en un diseño de investigación no experimental de corte transversal. El instrumento utilizado para la recolección de datos fueron los cuestionarios con diseño de la escala Likert para la medición de las variables identidad institucional y productividad laboral, los cuales se llevó a cabo con la colaboración de brindar información de 91 docentes y 25 administrativos, en total 116 personas que se tomaron en cuenta como la población y muestra del estudio. Seguidamente se realizó el análisis estadístico con el soporte del SPSS y con la premisa de la hipótesis si existe identidad institucional que influye en la productividad laboral del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023. Llegando así a la conclusión, que al obtener el grado de significancia de 0.000 entorno a la condición de  $<$  al valor  $\alpha = 0,05$  y quedando en un valor  $p = 0.765$ , se reconoce la hipótesis alterna que verifica la influencia de la identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores de la Institución Técnica educativa.

Palabras claves:

Identidad institucional, productividad laboral

## Abstract

The current research deals with the Institutional Identity in the labor productivity of the collaborators of the I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray of San Agustín de Cajas de Huancayo in the year 2023, in such a way attending to the description of the problematic reality the following objective is determined, to determine the influence of the institutional identity in the labor productivity of the collaborators of the I.E.S.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray of San Agustín de Cajas de Huancayo in the year 2023. Thus developing the study according to the scientific methodology, in the basic type of study, of explanatory level in a non-experimental research design of transversal cut. The instrument used for data collection were questionnaires with a Likert scale design to measure the variables institutional identity and labor productivity, which were carried out with the collaboration of 91 teachers and 25 administrative staff, a total of 116 people who were taken into account as the population and sample of the study. The statistical analysis was then carried out with the support of SPSS and with the premise of the hypothesis if there is an institutional identity that influences labor productivity at I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray of San Agustín de Cajas de Huancayo in the year 2023. Thus reaching the conclusion, that by obtaining the degree of significance of 0.000 around the condition of  $<$  to the value  $\alpha = 0.05$  and remaining in a p-value  $= 0.765$ , the alternative hypothesis that verifies the influence of institutional identity on the labor productivity of the collaborators of the educational Technical Institution is recognized.

Keywords:

Institutional identity, labor productivity.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Existen cambios notables que dieron un giro de 360° y hoy nos enfrentamos a aplicar estrategias organizacionales que aporten en conseguir los objetivos y metas institucionales conjuntamente con el elemento importante de la organización: el ser humano, ese colaborador que se sienta identificado, motivado y teniendo claro el fin de su organización, en ese sentido, queda fortalecer la identidad con la práctica de valores organizacionales encabezando la práctica por los líderes de las organizaciones, para la sobrevivencia en estos tiempos de crisis.

Para muchas organizaciones el aliado en estos tiempos actuales es la identidad que los colaboradores deben de poseer para que las empresas sigan manteniendo el nivel competitivo. Hablar de identidad es un concepto que abarca sensaciones, emociones, filosofía y valores que las organizaciones transmiten al exterior, como es que los usuarios nos ven, perciben y como se diferencian de la competencia, lo que les hace únicos y diferentes, por lo que, es un reto para muchas organizaciones trabajar en ello, sientan que cada uno es especial y que el trabajo que realizan es fundamental, se sientan comprometidos con el valor que poseen y la imagen que representan, sea uno de los motivos por el cual se sientan satisfechos y sea el reflejo en el desarrollo de sus funciones y como resultado en la productividad laboral.

Un tema que va de la mano con la identidad es la productividad laboral, un importante indicador económico que está estrechamente relacionado con la competitividad y que es de beneficio para las organizaciones.

La productividad es el resultado del trabajo de los colaboradores, es decir, demuestran sus habilidades, competencias, demostrando hábitos laborales en un ambiente

de vida saludable, alcanzando un equilibrio entre ocio y trabajo para generar un mayor bienestar que, a su vez, repercuta en un mejor rendimiento.

Cabe señalar que existen estudios cuyos resultados respalda que las instituciones de educación superior tienen lineamientos que garantizan la identidad de las personas involucradas, tal como indican (Chacaltana et al., 2021) en su investigación, que la identidad en las instituciones de educación superior, es superficial en el sentido que los colaboradores no tienen claro el propósito institucional así como los valores que son directrices de comportamiento de los involucrados ... “la identidad, la cual es vista como la representación misma de la institución, es decir, todo lo que conforma su esencia interna y que la diferencia de las demás. Por otro lado, es realmente importante que los integrantes de la institución conozcan con claridad la identidad de la que forman parte dentro de la misma, con la finalidad de fortalecer de manera conjunta la imagen que esta proyecta entre las otras corporaciones y en la sociedad en general”. Para mantener la identidad institucional, es necesario renovar la imagen de la organización, pero al mismo tiempo asegurarse de que la imagen proyectada sea positiva, ya que permanecerá en la mente de los receptores y producirá resultados positivos para la organización, lo que resultará en una posición adecuada.

Asimismo en un estudio realizado por (Arango, 2020) concluye que las instituciones educativas comprometidas con el mejoramiento continuo, deben centrar la atención de sus procesos en la productividad laboral midiendo la eficiencia y eficacia en el trabajo ya sea de una persona o un equipo para la satisfacción de las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.

En ese sentido, la identidad no solo se implementa en organizaciones privadas sino también en organizaciones públicas como es el sector educación.

En este sector incluye a las Instituciones de Educación Superior Tecnológicos Públicos, en las cuales es necesario afianzar una cultura más sólida y comprometida con el fin único de impartir conocimiento.

A nivel internacional, el concepto de educación superior universal está estrechamente relacionado con el debate sobre el derecho a la educación, que es considerado un derecho humano. El concepto ha evolucionado durante las últimas dos décadas y ha incorporado varios instrumentos internacionales, nacionales y regionales, el más destacado de los cuales es la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Según la UNESCO (2020) indica que, independientemente de la perspectiva humanista de este concepto, no podemos olvidar el impacto que tiene el acceso a las instituciones de educación superior en el desarrollo del país. La educación superior afecta muchos aspectos importantes del desarrollo, ya sean sociales, económicos y/o políticos. Por lo tanto, asegurar el acceso universal a la educación superior no sólo es importante desde un punto de vista humanístico, sino también una obligación para aquellos países que quieran disfrutar plenamente de una sociedad desarrollada social y económicamente (p. 9).

El Siglo XXI acelera los cambios que inciden cada día en el ecosistema de las organizaciones y también en sus redes de transacciones y comunicaciones globales. CLAD (2018), explica que el cambio exponencial que estamos presenciando requiere que el capital humano adopte métodos ágiles de innovación. Con el desarrollo tecnológico cada vez mayor hacia aplicaciones cotidianas más generales, diferenciadas y a gran escala, no tenemos otra opción. Todo esto debe hacerse sin comprometer la capacidad de reflexionar sobre las acciones y sus impactos y, sobre todo, sin perder de vista la capacidad de evaluar los resultados alcanzados por las políticas que regulan el proceso de administración pública. (p. 45).

La creciente complejidad de los asuntos públicos tradicionales y los nuevos desafíos globales nos recuerdan la urgente necesidad de transformar los modelos de gestión y la visión de los líderes. Los bienes y servicios representan los resultados visibles de los esfuerzos gubernamentales en beneficio de diversos grupos de población. Las ideas y percepciones de los ciudadanos sobre la administración pública, las historias que circulan sobre el Estado, configuran la administración pública con sus beneficiarios en una dimensión imaginativa, pero están arraigadas en técnicas, prácticas y resultados (evidencias) observados por la sociedad. Parece continuar la lógica histórica del servicio público, dominado por un cierto tipo de relación a través del cual los ciudadanos están a merced de ritmos, silencios y retrasos administrativos. (CLAD, 2018)

A nivel nacional, en el Perú la educación superior tecnológica juega un papel importante dentro del entorno social, la adquisición de conocimientos basados en el contexto en el que vivimos impulsa a formar buenos profesionales técnicos con una educación que sea la base y soporte para el desarrollo del país, es por ello que, los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos deben de asumir retos cada vez mayor y hoy frente a los sucesos ocurridos necesitan adaptarse a los nuevos cambios y exigencias del mundo actual, a partir de esta posición, es necesario la identidad institucional que deben de poseer toda la comunidad educativa como una estrategia favorable para seguir manteniéndose en el nivel de posicionamiento que hasta la fecha han conservado.

Durante los últimos 25 años, el Perú ha experimentado una grave falta de liderazgo, alternando épocas de autoritarismo con etapas de gran inestabilidad política. Esto ha tenido un impacto en las regiones, especialmente en Junín, ya que nuestros gobernantes han adoptado estas características, sin preocupación por la educación, en este caso de los Institutos de Educación Superior. La administración local no tiene una conexión directa con nuestra organización.

No hay legislación específica para el desarrollo sostenible en relación con las leyes que regulan la educación superior tecnológica hasta el momento. Es cierto que contamos con una ley sobre instituciones y escuelas de educación superior, Ley No. 29394, que, en realidad, sigue siendo un documento de papel debido a su divergencia con sus reglamentos, DS No. 004-2010-ED, pues nunca se logró su financiamiento, su autonomía, y sobre todo la valoración al docente de este nivel, restringiéndole así el desarrollo profesional al impedirles muchos derechos por no tener una Ley específica, pues se espera que con la Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior se pueda revalorar a este nivel de educación.

A nivel local, en la Región Junín, abocándonos en la Provincia de Huancayo, Concepción, Chupaca y Jauja se centran los principales Institutos de Educación Superior Tecnológicos y Pedagógicos tanto públicos como privados descritos en la Tabla 1.

**Tabla 1**  
*Registro de Institutos Públicos más reconocidos*

N°	Nombre del Instituto	Ubicación
1	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Andrés Avelino Cáceres Dorregaray"	San Agustín de Cajas - Huancayo
2	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Santiago Antúnez de Mayolo"	Palián - Huancayo
3	Instituto de Educación Superior Pedagógico "Teodoro Peñaloza"	Chupaca
4	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Mario Gutiérrez López"	Orcotuna - Concepción
5	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Concepción	Concepción
6	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Sausa"	Jauja
7	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "Marco"	Jauja
8	Instituto de Educación Superior Pedagógico " Pedro Monge Cordova "	Jauja

Estas Instituciones han logrado en el transcurso de los años, ser competitivos y atraer mayor alumnado, pero siempre han contado con deficiencias viéndose reflejados en la productividad laboral, un factor determinante para que puedan ser reconocidas a nivel regional.

Sin embargo, han tenido competencia directa con Institutos privados quienes trabajan principalmente en la imagen institucional que proyectan al alumnado, ganando terreno en el cuanto a la percepción que tiene los alumnos al optar elegir estudiar en estas instituciones, siendo las principales descritas en la Tabla 2.

**Tabla 2**

*Registro de Institutos Privados más reconocidos*

<b>N°</b>	<b>Nombre del Instituto</b>	<b>Ubicación</b>
1	Instituto Continental	El Tambo - Huancayo
2	Instituto Eugenio Paccelly	Huancayo
3	Instituto Franklin Roosevelt	Huancayo

Frente al contexto ampliado y bajo conceptos claros y fundamentados, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” no es ajeno a la realidad de las instituciones públicas y privadas que hoy en día vivimos, realidades preocupantes que abarcan en primer plano las instituciones públicas al verse débilmente enfocados en la imagen institucional que dan hacia el público objetivo, que incide directamente en la productividad laboral de los miembros integrantes de la comunidad educativa.

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” es una entidad educativa pública, el 10 de junio de 1980 con R.M. 0676-80-E.D. se crea como Escuela de Educación Superior ESEP, ofertando cuatro Carreras Administrativas, detallados en la Tabla 3.

**Tabla 3***En el año 1980 se oferta cuatro carreras administrativas*

N°	Carreras Administrativas
1	Secretariado Ejecutivo y de Gerencia
2	Administración de Personal y Relaciones Industriales
3	Administración Bancaria
4	Mercadotecnia

En la Tabla 4 se describe las cinco carreras productivas que incrementa el Instituto en el año 1982.

**Tabla 4***En el año 1982 se incrementan cinco carreras productivas*

N°	Carreras Productivas
1	Electrónica
2	Electricidad
3	Mecánica Automotriz
4	Mecánica de Producción
5	Metalurgia

El 17 de junio de 1983 con R.M. N° 642-83 E.D. pasa a ser INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO, jugando así un rol importante y clave en el desarrollo de la región y del país, la institución alcanza solidez con la creación de las carreras profesionales de Tecnología de Análisis Químico y Computación e Informática, logrando ser considerado por el Ministerio de Educación como Centro Piloto y Antena Regional.

El año 2015 con R.D. N° 039-ED, se crea la carrera profesional de Mantenimiento de Maquinaria Pesada. En la actualidad según R.M. 072-2016-MINEDU, se ha considerado entre los 11 mejores Institutos Tecnológicos del país, todo ello gracia al compromiso constante de la comunidad educativa de la Institución. Hoy atienden a más de 1550, en los siguientes programas de estudio descrito en la Tabla 5.

**Tabla 5***En la actualidad, se cuenta con 9 programas de estudio*

N°	Programas de estudio
1	Diseño y Programación Web
2	Electrotecnia Industrial
3	Electrónica Industrial
4	Mantenimiento de Maquinaria Pesada
5	Mecatrónica Automotriz
6	Mecánica de Producción
7	Metalurgia
8	Asistente Administrativa
9	Tecnologías de Análisis Químico

El Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” es una institución pública reconocida a nivel regional, frente a los años transcurridos, se hizo un análisis situacional realizados a través de la herramienta FODA, descritos en las Tablas 6, 7, 8 y 9.

**Tabla 6***Descripción de Fortalezas*

N°	Descripción
1	Ubicación estratégica, infraestructura básica y áreas deportivas para la formación integral de los estudiantes.
2	Admisión accesible a estudiantes de bajos recursos económicos.
3	Oferta de carreras profesionales que tienen demanda laboral de acuerdo a los ejes del desarrollo regional.
4	Ganadores, y organizadores de ferias de ciencias y proyectos productivos (Regional y nacional)
5	Predisposición de los estudiantes para surgir profesionalmente y mejorar su calidad de vida.

**Tabla 7***Descripción de Debilidades*

N°	Descripción
1	No se cuenta con el área de Marketing, con dirección de un profesional.
2	Inadecuada planificación de distribución de los recursos económicos para atender las necesidades de equipamiento de talleres, laboratorios y área administrativa, según prioridad.
3	Clima institucional deteriorado.
4	Nula proyección social hacia la comunidad.
5	Escasos convenio con empresas del sector productivo y de servicios.

6	Carencia de servicios especializados tales como: psicología, tóxico y servicio social.
7	No existe una política institucional de gestión ambiental y seguridad por carrera profesional.
8	Reducido presupuesto para capacitación especializada a los docentes y personal de apoyo.
9	El proceso de monitoreo pedagógicos y administrativo no es objetivo.
10	Limitado acceso al sistema académico.
11	No existe un plan de pasantía para los docentes.
12	Insuficiente actualización especializada en el área tecnológica y contenidos de las unidades didácticas transversales no adecuadas al perfil de cada carrera profesional.
13	Escaso hábito de investigación y producción intelectual de docentes y estudiantes; además falta de implementación del departamento de investigación.
14	Algunos estudiantes con poca cultura de cuidado y respecto al patrimonio y bienes institucionales.
15	Deficiente seguimiento de egresados de la institución.
16	No se cuenta con una política de reconocimiento para el personal docente y administrativo por labores destacadas.
17	Falta de un plan de gestión de recursos humanos de docentes y administrativos de acuerdo a las necesidades.
18	Falta de sistematización de los procedimientos administrativos.

**Tabla 8***Descripción de Oportunidades*

N°	Descripción
1	Posicionamiento a nivel regional y nacional.
2	Mercado laboral potencial de empresas e instituciones que demanda profesionales técnicas de servicios.
3	Alianzas estratégicas y cooperación técnica a nivel regional, nacional e internacional para la mejora del servicio educativo.
4	Acceso a proyectos y presupuestos participativos de las Municipalidades, Gobierno Regional, Nacional (Pro-calidad, MINEDU)
5	Demanda de cursos de especialización, eventos científicos y tecnológicos afines a las carreras profesionales a nivel regional y nacional) presencial y virtual)
6	Concursos educativos organizados por el MINEDU e instituciones privadas.

**Tabla 9***Descripción de Amenazas*

N°	Descripción
1	CAP y PAP no acorde a las necesidades de la Institución.
2	Burocracia administrativa, económica y desarrollo de actividades productivas por parte de la DREJ (SIAF, SIGA).
3	Proliferación de antros de diversión clandestinos en el entorno del Instituto.
4	Incremento de Institutos y universidades privadas y públicas.
5	Insuficientes oportunidades de especialización en su opción laboral para el sector productivo.
6	Bajo nivel académico de los estudiantes provenientes de la EBR.

Frente a este análisis situacional de la institución en estudio, es necesario que las modificaciones en la organización no se ajusten únicamente a un mandato que obliga a la organización a modificar lo mencionado anteriormente. Las modificaciones se llevan a cabo cuando hay motivación y disposición para cambiar, y solo se lograrán a través de la presencia de líderes en la organización, algunos de los cuales impulsan a otros a lograr objetivos específicos. El personal de gestión y jerárquico debe unirse como un equipo y asumir el compromiso con el cambio y el desafío de integrar al resto del personal en las decisiones que involucran el cambio.

En tal sentido, las debilidades encontradas a nivel institucional son la limitada política de gestión administrativa, la limitada comunicación entre personal directivo, docentes, administrativos y estudiantes, limitada gestión para generar recursos económicos en infraestructura, servicios básicos, capacitaciones, convenios, se ha pasado por situaciones críticas donde la virtualidad jugó un papel importante en el desarrollo de las actividades institucionales, sin embargo, se evidenció la resistencia al cambio, un cambio donde debe ser un beneficio aprovechable por administrativos y docente pero no lo aceptan, falta de empatía en la atención hacia los alumnos, motivación baja, entre otros. Todo ello se engloba en la identidad institucional que es de necesidad prioritaria atender, para mejorar la gestión y obtener resultados positivos y trascendentales.

Es así que, ante esta realidad suscitada se determinó en la presente investigación la influencia de la identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores en el I.E.S.T.P. “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” de San Agustín de Cajas en el año 2023.

## **1.2. Delimitación del problema**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

El lugar de estudio es el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Andrés Avelino Cáceres Dorregaray ubicado en la Av. Mariscal Castilla N°233 del distrito de San Agustín de Cajas de la provincia de Huancayo.

### **1.2.2. Delimitación Temporal**

La investigación se desarrolló en el periodo del año 2023 a partir del mes de abril tomando en cuenta la información que brindó la institución para la realización del estudio.

### **1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática**

La investigación está referida a la identidad institucional y productividad laboral a partir de un respaldo teórico donde se orienta a la relevancia que tiene para el I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, consensuando en los resultados que se obtuvieron en el presente estudio.

## **1.3. Formulación del Problema**

### **1.3.1. Problema General**

¿De qué manera influye la identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023?

### **1.3.2. Problema (s) Específico (s)**

- ¿Cómo influye la identidad institucional en la eficiencia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023?
- ¿Cómo influye la identidad institucional en la eficacia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023?
- ¿Cómo influye la identidad institucional en la efectividad de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023?

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Justificación Social**

Estudios realizados involucrados al sector público hoy en día son relevantes porque contribuyen a la mejora continua tal es el caso del presente estudio que pretende con los resultados mejorar la productividad laboral teniendo como base la identidad que tienen cada uno de los colaboradores con la institución. Así mismo quede como antecedente para próximas investigaciones que traten del tema en otras instituciones.

### **1.4.2. Justificación Teórica**

Actualmente las organizaciones buscan la identificación de los colaboradores con los propósitos de lograr sus objetivos y esto gracias a la productividad laboral, por lo cual, en el estudio se tomaron en cuenta los antecedentes relacionados al tema, así como el respaldo teórico, bases legales que contribuyan a comprender y relacionar a la problemática para llegar a los resultados.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Para la recolección de información se utilizó un instrumento de recolección de datos como estrategia para obtener conocimientos confiables que contribuyan a los resultados que el investigador pretende llegar.

## **1.5. Objetivos de la Investigación**

### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar la influencia de la identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

### **1.5.2 Objetivo (s) Específico (s)**

- Determinar la influencia de la identidad institucional en la eficiencia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.
- Determinar la influencia de la identidad institucional en la eficacia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.
- Determinar la influencia de la identidad institucional en la efectividad de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

## CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes

#### Nacionales

Ramirez (2021), realizó la investigación titulada *“Identidad Institucional y ejecución del proyecto educativo institucional de educación inicial red-educativa N°02-UGEL Ventanilla-DRE Callao”*, presentada a posgrado y obtener el grado de Maestro Inicia el estudio dando a conocer la problemática de la falta de identidad de los docentes y trabajadores, baja sensibilización y voluntad para solucionar problemas y obtener cambios, lo cual les impide cumplir los objetivos institucionales. De tal manera que plantea como objetivo principal de “establecer la relación que hay entre la Identidad institucional y la ejecución del proyecto Educativo Institucional estratégico en docentes de Educación inicial Red Educativa N 02-UGEL Ventanilla- DRE Callao”. Seguidamente como objetivos específicos busca identificar la relación que existe entre el entusiasmo, motivación, colaboración, liderazgo de la identidad institucional con la ejecución del proyecto educativo institucional estratégico. Por lo tanto, desarrolló la investigación utilizando un enfoque cuantitativo del tipo de evaluación descriptiva. Por lo tanto, se busca relacionar las variables identificadas con la técnica y el instrumento de la encuesta en una población de 38 docentes, utilizando estadísticas para evaluar las tendencias de la relación. Para lo cual se menciona las conclusiones:

1. Existe relación positiva fuerte es decir que existe una correlación altamente significativa según el estadístico de prueba de Pearson de 0,716, entre las variables de estudios.
2. En cuanto a los resultados de los objetivos específicos encuentran una relación directa entre las variables de acuerdo a la correlación positiva moderada y alta que se determina con la correlación de Pearson.

3. Por otro lado identifican la falta de identidad ante la institución por falta de motivación por parte de los docentes por la falta de capacitación, desarrollo profesional, reconocimientos por niveles de estudio y falta de liderazgo por parte de la Dirección.

De la Cruz (2021), realizó la investigación *“Gestión institucional e identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo 2020”*, presentada a la Universidad Peruana Los Andes para optar el grado de Maestro en Administración. En esta, la problemática que detalla es la falta de coordinación de acuerdos de trabajo de parte de todos los colaboradores, gestión de directivos autoritarios, falta de compromiso de maestros, padres y personal administrativo, por lo que plantea como Encontrar la conexión entre la gestión institucional la gestión y las identidades laborales del personal de la institución educativa es el objetivo principal. De igual forma, los objetivos específicos son determinar cómo la gestión institucional se relaciona con las identidades sociales, organizacionales y personales de los colaboradores dentro de la institución educativa estudiada. La investigación se desarrolla en el método científico, conceptual, descriptivo y cuantitativo. Aplicando así el tipo de investigación básica en un nivel correlacional. Con la técnica de recolección de datos usan el instrumento del cuestionario tomando en cuenta 22 personas que laboran, entre nombrados, contratados y designados. Del estudio realizado llegan a las siguientes conclusiones:

1. Del primer objetivo se verifica la relación significativa y positiva encontrado de la variable gestión institucional e identidad laboral de los trabajadores de la IE N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo, 2020. De esto se difiere que con una buena gestión institucional se logra tener una visión, misión y compromiso para la formación de los estudiantes y por ende una identificación laboral con la institución.

2. Referente a los objetivos específicos se diagnosticaron resultados de relación entre positiva débil a relación positiva media. Los cuales les indica que deben mejorar la relación entre la gestión institucional con las identidades personal, social y organizacional.

García & Reyes (2018), realizaron la tesis para la Universidad Señor de Sipán *“Relación entre satisfacción laboral y productividad laboral en docentes y administrativos a tiempo completo de una Universidad de la Provincia de Chiclayo 2016”*. Iniciando en ella como problemática, que la Universidad por más que presenta una gestión de calidad buena no obtiene resultados en la productividad referente a los tiempos de permanencia en el puesto de trabajo de los colaboradores en general, de tal manera que no se encuentran satisfecho por la tensión en el cumplimiento de sus labores y por consiguiente presentan falta de compromiso. En base a lo mencionado plantean como objetivo general de determinar la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y productividad laboral en colaboradores de tiempo completo de la Universidad. Por otro lado, proponen determinar el nivel de satisfacción laboral y de la productividad laboral del personal en general que trabajan a tiempo completo en dicha Universidad. De tal manera que las investigaciones realizan mediante el tipo correlacional, utilizan el diseño transaccional transversal y como instrumento de recolección de datos consideran el cuestionario aplicado a una población de 40 personas que cuentan con más de tres años de antigüedad laboral. Concluyendo el estudio:

1. De acuerdo a los resultados estadísticos se determina que hay una relación significativa entre la satisfacción laboral y productividad laboral. Esto depende de mantener a los colaboradores satisfechos en función al trato y ambiente de trabajo para aumentar la productividad laboral.

2. Se determina que el 70% de los docentes a tiempo completo presentan una baja satisfacción laboral por la falta de ser valorados en su trabajo y beneficios sociales.
3. Por otro lado, y lo más importante determinaron que la productividad se encuentra en un nivel medio y bajo, ya que no cumplen con los objetivos establecidos.

Salazar (2018), realizó la tesis presentada a la Universidad Cesar vallejo titulado ***“Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018”***, dando a conocer que la problemática en este sector educativo, los docentes presentan ciertos factores de debilidad en situaciones higiénicas, motivación y conocimiento de visión, objetivos, comunicación interna entre otros, los cuales influye en la productividad laboral. Ante esto el autor plantea como objetivo general en determinar el factor predominante de la productividad laboral de los docentes. Seguidamente plantea como objetivo específico en determinar el indicador predominante de los factores higiénicos (referido a condiciones de trabajo, relaciones con los superiores, colegas), motivacionales y de conocimientos en cohesión social de los docentes de la Red 6 de SJL. Sobre el método específico fue el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo. Desarrollando así en un diseño no experimental. De tal manera en base a la matriz de operacionalización de la variable factores de la productividad laboral, realizan el cuestionario considerado instrumento de abstracción de datos, validez y confiabilidad, aplicando a una muestra de estudio de 176 docentes pertenecientes a Instituciones educativas de la Red en estudio. Llegando así a las siguientes conclusiones:

1. El factor principal que influye en la productividad laboral es el factor del conocimiento lo cual lo define como falta de capacitación, motivación para tener una productividad efectiva y favorable de sus labores.

2. La determinación del indicador de los factores higiénicos, motivacionales, conocimientos de cohesión social está, por una parte, en capacitación de funciones claras por parte de la dirección y por otro lado en obtener habilidades para realizar comisiones e intercambio de información para tener claridad en los objetivos institucionales.

### **Internacionales**

Trejo et al., (2022), realizaron el estudio titulado “*La Identidad Institucional y su incidencia en los procesos educativos de la Universidad Mariana*”, presentando a la Universidad Mariana de Colombia. Planteando como objetivo principal de estudiar a la comunidad universitaria sobre la percepción y conocimiento de los principios institucionales para ver el nivel de identidad con la Universidad Mariana. Desarrollando la investigación a partir de un proceso cualitativo centrado en una consultoría externa, obteniendo así un diagnóstico situacional de la Institución conjuntamente con revisión de informes transversales de trabajos de los docentes. Seguidamente se aplicó la encuesta para complementar el grado de identidad institucional a una población de 620 personas entre docentes, trabajadores y estudiantes. Concluyendo así con las siguientes premisas:

1. La identidad en la Universidad Mariana se identifica como importancia y de carácter institucional, de tal manera que promueven el espíritu crítico, con un sentido ético hacia su formación cristiana y franciscana para formar profesionales humanas y competentes.
2. La identidad institucional responsabiliza e involucra a todos los miembros de la Comunidad Universitaria, lo cual se involucran en las vivencias afines tomando en cuenta los principios, valores de la identidad institucional Universitaria tales como directivas, docentes y administrativos, los cuales contribuyen en el desarrollo del departamento, ciudad y la nación.

3. Es importante transmitir la misión y visión institucional para lograr la identidad institucional entendiendo que es responsabilidad de todos, no solo en la Dirección del Rector, Vicerrector de humanidades o Bienestar social.

Martinez (2022), presentó a la Universidad Autónoma del Estado de Morelos México la tesis *“La Productividad laboral y académica de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos: una revisión sistematizada de la Investigación Educativa (2012-2021)”*, para optar el grado de Maestría en Investigación Educativa. Planteando en esta como objetivo general de analizar las características de la investigación educativa que influye en la productividad laboral y académica de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Desarrollando así la tesis en un alcance descriptivo en el tipo aplicada al método documental, con un enfoque cuantitativo. Para tal fin recurren a actividades sistemáticos de presentación de datos, tales que permiten responder cuestionamientos de trabajo. Llegando así a las principales conclusiones:

1. En la Investigación se logra determinar las características de la producción de conocimientos en la investigación educativa en el periodo determinado. Los cuales son publicados en artículos científicos del área de educación.
2. El logro de la productividad académica, representa en la Universidad un acercamiento y avance hacia el reconocimiento de la investigación educativa.

## **2.2. Bases Teóricas**

En base a teorías encontradas en libros referente al tema de Identidad Institucional en la Productividad Laboral de los colaboradores en el “I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2023”, se desarrolló el estudio en dos variables: variable independiente Identidad Institucional y como variable dependiente Productividad Laboral.

## **2.2.1. Variable Identidad Institucional**

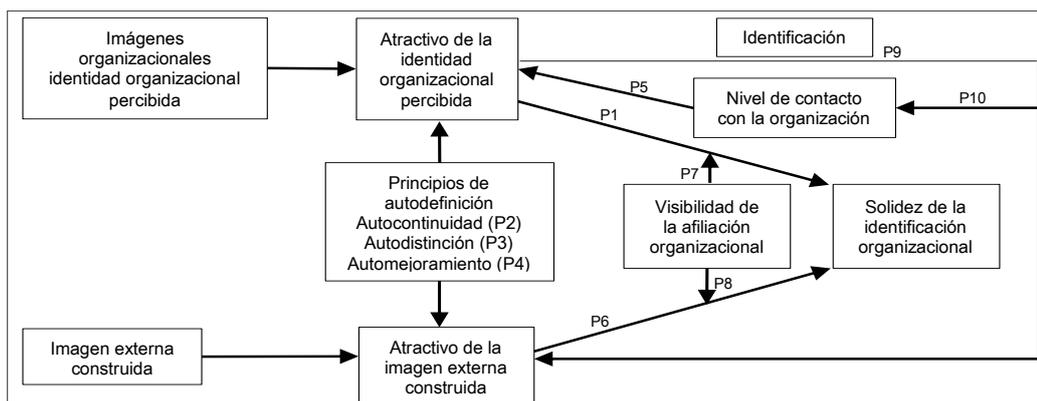
### **2.2.1.1. Definición**

Jiménez & Rodríguez (2007), en el libro de comunicación e imagen corporativa, define a la Identidad Institucional a un conjunto de aspectos, dimensiones, elementos, rasgos y características propias de una organización, lo cual los lleva a obtener atributos estables y duraderos que determinan su manera de desenvolverse ante una sociedad de marketing y empresarial. Tal es así que determina a la identidad institucional o corporativa como un fenómeno multidimensional basado en dos rasgos específicos que son los físicos o visuales y los culturales (p.21, 22).

***Rasgo de Identidad físicos o visuales***, el mismo autor lo describe como signos visuales a fines a la empresa que permite reconocer e identificarlos, con la cual transmite su significado a sus diferentes públicos o terceras personas, también conocidos como logotipo (p.22).

***Rasgos Culturales***, del mismo modo lo describe como elementos relacionados a su orientación, creencias y valores institucionales, desarrollando así mecanismo de confianza en satisfacción del público, que pueden ser de brindar productos de belleza, bienestar o buena educación (p. 22).

Oliva & Prieto, (2015), relaciona la identidad institucional o corporativa con la imagen externa construida de una institución, de tal manera que afirma que la identidad es el grado en el cual una empresa ha logrado una imagen distintiva en el tiempo de producción y que les hace diferente a los demás (p.116).



**Fuente:** *Oliva & Prieto, (2015, p.115)*

Gutiérrez (2011), La identidad es un conjunto de rasgos que una empresa elige utilizar para definir su marca y comunicarse con el público. Para eso, debe poner en práctica una traducción visual y un plan de estructura del logotipo ordenado en práctica pertinente. (p. 17).

Jiménez & Rodríguez (2007), así mismo, los autores manifiestan que gestionar adecuadamente la marca corporativa es un reto mayor a los cuales se enfrenta las instituciones actualmente. Por tanto, la principal prioridad del proceso de gestión estratégica es identificar y comprender los elementos que son la base para la correcta construcción de la marca y el logro y mantenimiento de sus beneficios (p. 20).

### 2.2.1.2. Importancia

La noción de identidad institucional se ha fortalecido y aplicado plenamente en el campo de la comunicación institucional desde sus inicios, demostrando no sólo su importancia en el contexto organizacional sino también su progresivo reconocimiento como valor estratégico.

Gutiérrez (2011), explica que las instituciones se encargan de establecer vínculos con los distintos departamentos que componen su entorno, intercambiando ideas y

aspiraciones, y la forma más conveniente de hacerlo es publicar diferentes fichas de identidad que muestren los elementos esenciales de la organización (p. 19).

Por consiguiente, según Gutiérrez (2011), la organización con una identidad institucional firme, poderosos y persuasivos son capaz de mucho más en varios niveles:

Aumenta la motivación de los trabajadores fomentando el sentimiento de pertenencia y lealtad a la empresa, este impacto en el comportamiento de los empleados mejora la optimización de los recursos humanos. (p. 19).

*Inspira mayor confianza entre los públicos externos de la institución*, puesto que la identidad corporativa positiva permite que desarrollen una imagen clara de ella (p. 19).

*Desempeña un papel decisivo y vital ante sus clientes reales*, asegurando la permanencia de la organización en el mercado (p. 19).

Es evidente que tener una imagen corporativa positiva facilita que las personas conecten con la organización que representa, tanto interna como externamente. Un sentido de identificación más fuerte también motiva a la organización a adaptarse completamente a su entorno, lo que le ayuda a sobrevivir.

### **2.2.1.3. Dimensiones**

#### **Dimensión Identidad Personal**

Jiménez & Rodríguez, (2007), señala como un conjunto de características que define a una persona o individuo, relacionado con la autoimagen personal, lo cual la diferencia de las demás personas. Así mismo las identidades personales no son estáticas, por lo que cada quien lo va construyendo según las circunstancias y etapas de desarrollo, pasa por una situación de madurez de la personalidad que son fases de desarrollo en ser humano en general (pp. 55, 56).

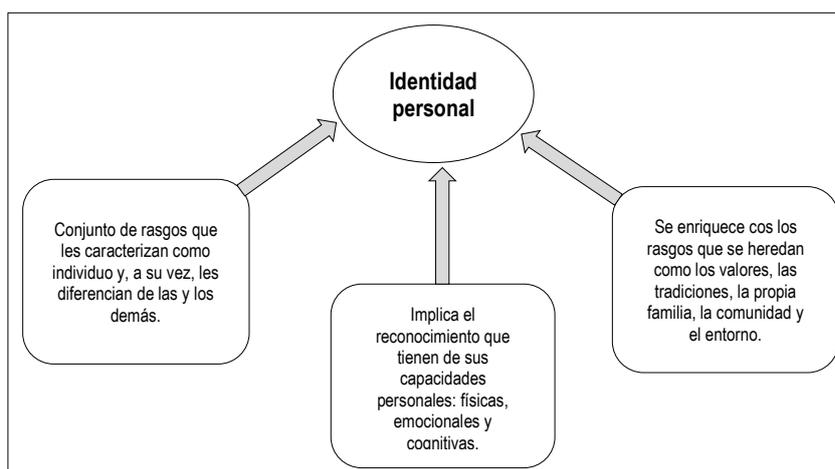
Seguidamente menciona que la identidad personal presenta características estables que entre ellas pueden ser:

**Constancia**, son conjunto de rasgos que prevalece a lo largo de la vida de un individuo y que pueden apreciarse ciertos cambios a largo plazo.

**Coherencia**, es el reconocimiento hacia un individuo en poder predecir alguna característica de una persona que como reacciona ante un evento o estímulo determinado.

**Adaptabilidad**, se considera que de acuerdo a un tiempo determinado esta identidad es cambiante de acuerdo a las experiencias y vivencias, los cuales genera nuevas conductas y elimina lo indeseable.

**Carácter socio cultural**, es una característica que se basa en las vivencias de una persona a semejanzas o diferencias que ha compartido dentro de una comunidad o grupo de personas que tiene cultura, creencias, orientaciones sociales o políticas.



Fuente: Oliva & Prieto, (2015, p.120)

### **Dimensión Identidad Social**

Jiménez & Rodríguez, (2007), lo define como un auto concepto que realiza un individuo de acuerdo a un grupo social donde pertenece o se identifica y mejore su autoestima personal. De tal manera que reconoce los valores, prejuicios, creencias, poder adquisitivo, que les diferencia de otras personas. Dicha identidad social que está comprendida dentro de grupos sociales al que pertenece, tiene tendencias de valores discriminatorias como también aumento de autoestima (pp. 67, 68).

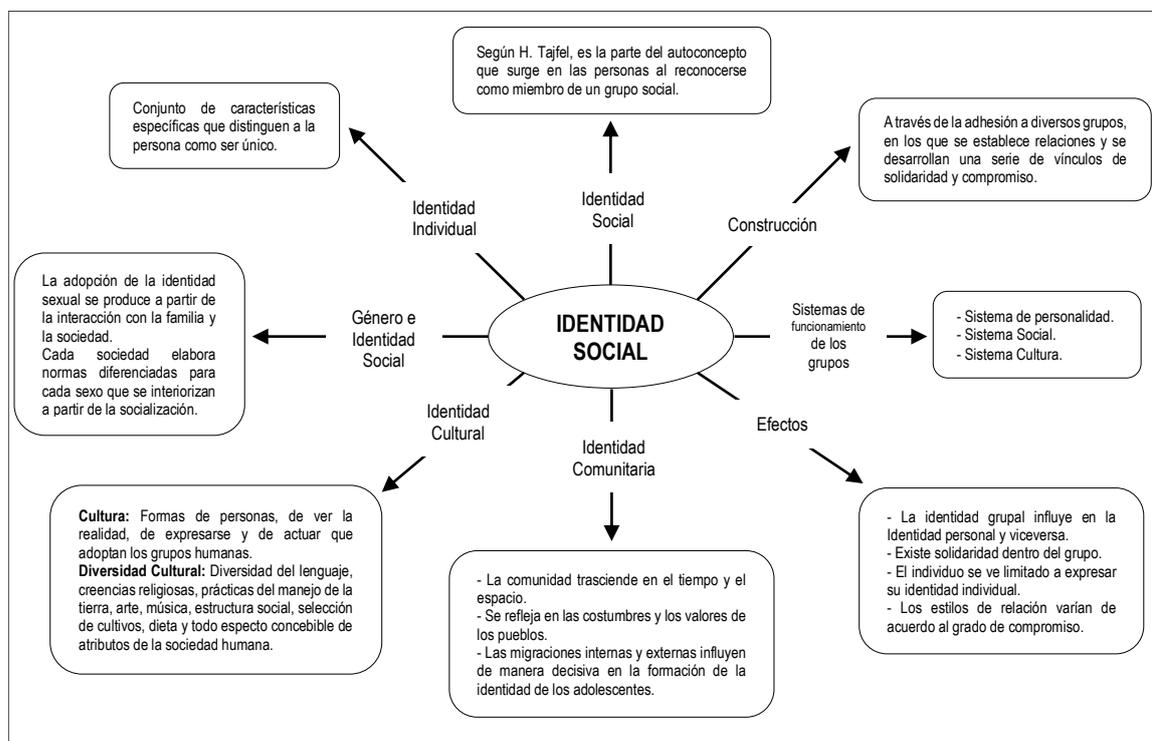
De los cuales, menciona cuatro elementos que son parte de esta teoría:

**Categorización**, son características o atribuciones que determina a un grupo de personas para que enfrentan situaciones de estímulo, guía de toma de decisiones, que les hace diferente entre grupos semejantes y que les relaciona dentro de un status.

**Identificación**, es el resultado de las condiciones que se comparte a un grupo de personas que lo convierte en la unidad de una clase social y en consecuencia se sienten identificados con buena autoestima entre las relaciones de grupos sociales.

**Comparación**, se da como un enfoque de distinción, percepción que se tiene entre diferentes grupos lo cual genera un reforzamiento a que esta identidad social sea positiva. Estas comparaciones permiten crear diversas identidades sociales lo cual permite realizar nuevas diferenciaciones que vienen hacer los estilos de vida.

**Distinción Psicosocial**, se desarrolla entre los ejes psicológicos y sociológicos de un individuo, centrándose, diferenciando y resaltando su personalidad ante el grupo social al que pertenece.



Fuente: *Oliva & Prieto, (2015, p.122)*

## **Dimensión Identidad Organizacional**

Jiménez & Rodríguez, (2007), identifica a la identidad organizacional como ciertos patrones ya designados relacionados entre personas de rango superior y subordinados que reflejan un significado de vida organizacional, estos patrones está dado por principios motivadores, sentimientos inconscientes, cambios, desarrollo en una organización que pretende llevar un equilibrio laboral y responsabilidad organizacional, evitando conflictos interpersonales e intergrupales, de tal manera que un personal de una institución adquiere la identidad y seguridad como miembro de la Empresa (pp.140, 141).

Jiménez, también menciona que la identidad organizacional se desarrolla en cuatro dominios claves que implementa una Empresa o Institución a lo largo de su trayectoria, que son:

***Clima***, son percepciones emocionales que lleva a un vínculo de nivel de satisfacción entre los empleados y la organización, que genera rasgos y buenas condiciones de trabajo para un desarrollo personal.

***Competencia***, es el reflejo de las habilidades que demuestran el personal que integra la organización, por esta característica la empresa desarrolla un nivel superior de distintivo y que son clave para su logro, competencia y éxito empresarial.

***Conciencia***, se define como el nivel de conocimiento, aceptación de los valores, visión, misión de una empresa y los integrantes de dicha organización se comprometa ser parte de los proyectos y logros de la empresa.

***Cultura***, se basa en las creencias adquiridas del entorno y los valores de una organización, los cuales son estratégicas para seguir conformando o modificar en bien de la existencia de la institución.



Fuente: Jiménez & Rodríguez, (2007, 142)

#### 2.2.1.4. La orientación al mercado: principios fundamentales

Jiménez & Rodríguez (2007), indican que la orientación al mercado surgió como una filosofía empresarial que aboga por fortalecer la interacción entre la empresa y el entorno cambiante con el fin de mejorar la rentabilidad, la productividad y la competitividad en el mercado. (p. 34-35).

Así mismo, Jiménez & Rodríguez (2007), manifiestan que la adopción de una cultura empresarial fuertemente orientada hacia el mercado supone importantes cambios en la organización que son observables en todos los ámbitos, entre los cuáles se citan los siguientes:

***Aparición de nuevos valores que integran la cultura organizativa***, reflejan en la definición de la misión empresarial y determinan el logro de metas específicas, el desarrollo de estrategias específicas y la implementación de nuevos procesos o sistemas. Con esta nueva orientación, satisfacer las necesidades de los clientes, monitorear la competencia, integrar y coordinar funciones en los negocios y centrarse en las ganancias a largo plazo son los principios y reglas que rigen el comportamiento empresarial (p. 35).

***Desarrollo de nuevos sistemas y procesos***. Una de las características fundamentales de la orientación al mercado es el énfasis en la información como recurso estratégico. El nuevo

rumbo empresarial se caracteriza por la generación de un sistema de recopilación y análisis, cuyo objetivo es crear conocimiento integral sobre uno mismo y el entorno, inteligencia de marketing para ser utilizada en las decisiones que toman organizacionalmente (p. 35).

***Implantación de un nuevo estilo de dirección*** basado en el desarrollo de estrategias corporativas y empresariales. El desarrollo de estrategias corporativas y comerciales se convierte en un punto crítico en el proceso de gestión empresarial. Para liderar cualquier organización se debe tener poder o autoridad real, se debe tener la capacidad de gestionar adecuadamente los recursos disponibles (materiales y humanos) y, lo más importante, se debe tener la idea para implementarlo. Pero la correcta gestión de la organización no puede lograrse sin un uso ordenado y sistemático de esta facultad de acuerdo con la estrategia (p. 35-36).

La identidad es sin duda un componente crucial para comunicar todos los objetivos y creencias básicos de una organización.

## **2.2.2. Variable Productividad Laboral**

### **2.2.2.1. Definición**

Render & Heizer, (2009), en el libro de Administración de la producción, calidad total y productividad, define a la productividad como la razón matemática entre las salidas de bienes y servicios entre las entradas que pueden ser la mano de obra o insumos ingresado. De tal manera que la productividad genera una mejora en la salida de productos o servicios, los cuales se mide en unidades producidas, utilidades o venta de productos. Una buena producción laboral no solo implica mayor número de personas trabajando, también se basa en factores de buen desempeño con características de eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de las actividades de una organización (p.14).

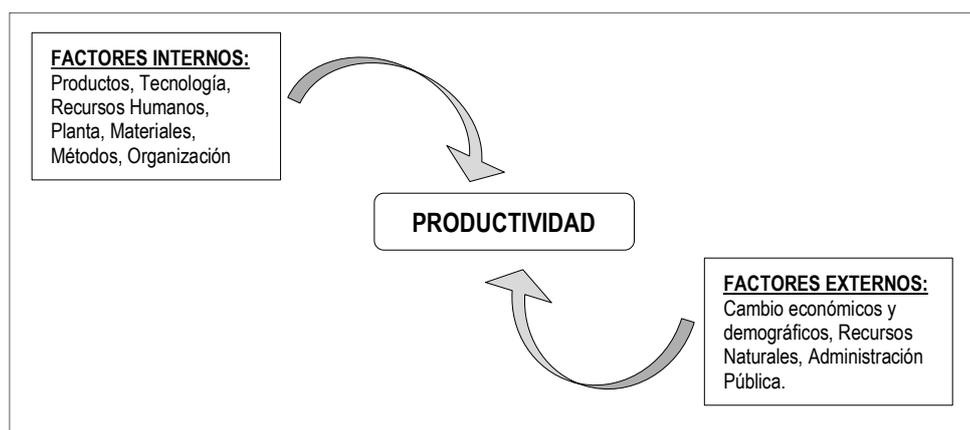
La relación general que menciona el autor es notablemente conocido, que es:

$$Productividad = \frac{Unidades\ Producidas}{Horas - trabajo\ empleados}$$

Y para múltiples factores lo define como:

$$Productividad = \frac{Salida}{Mano\ de\ obra + material + energia + capital + otros}$$

Como parte del desempeño de la productividad en el sector servicios, Render & Heizer, menciona como un reto para la medición de la productividad ya que es una actividad de crecimiento lento donde presenta una mano de obra con asesoría y capacitación que puede ser individual o grupal, por otro lado, las tareas son para intelectuales y profesionales que es difícil de evaluar (p.18).



Fuente: *Render & Heizer, (2009, p.18)*

Bantara (2023), manifiesta que la productividad es la capacidad de una persona u organización para alcanzar metas y lograr los máximos resultados mediante el uso eficiente del tiempo, los recursos y la energía. En este contexto, la eficiencia no se trata sólo de hacer más trabajo al mismo tiempo, sino también de hacerlo con calidad y evitar actividades innecesarias. (p. 6).

La productividad es importante porque ayuda a alcanzar objetivos claros y profesionales de forma más rápida y eficiente. También puede ayudar a dedicar más tiempo a hacer las cosas que se desea. Al aumentar la productividad, según Bantara (2023),

indica que puede mejorar la calidad de vida y obtener mejores resultados en el trabajo y en la vida personal, ayuda hacer frente al estrés y aliviar la fatiga; sin embargo, la productividad no es algo fácil de conseguir, se requiere compromiso y esfuerzo, es importante comprender que hace que una persona sea productiva y aumente la productividad en la vida y en el trabajo (p. 7).

#### **2.2.2.2. Lecciones**

Bantara (2023), en su libro Consejo de productividad describe lecciones claves que ayudan a ser más productivos y eficiente en el trabajo y en la vida:

***Fijar objetivos y prioridades:*** Las situaciones cambian a menudo y una tarea que antes no tenía importancia puede convertirse en la máxima prioridad en poco tiempo. Por lo tanto, se debe controlar y actualizar la lista de tareas y prioridades con regularidad para asegurarse de que se sigue centrado en las cosas más importantes (p. 9). Al establecer objetivos y prioridades, se tendrá una hoja de ruta clara sobre qué hacer y cuánto tiempo dedicar a cada tarea. Esto ayudará a estar más concentrado y ser más eficiente en el trabajo, aumentando así la productividad.

***Mantener la concentración y poner a prueba los distractores:*** En la era digital actual, hay muchos distractores que pueden afectar a la concentración, como las notificaciones del correo electrónico, las notificaciones de las redes sociales o incluso navegar por internet. Esto puede hacer que se pierda la concentración y que la productividad se vea afectada (p. 10). Se puede mantener la concentración dividiendo el tiempo en diferentes sesiones de trabajo. Cada sesión de trabajo puede durar entre 25 y 50 minutos, dependiendo de las circunstancias y preferencias. Después de cada sesión, se debe tomar un breve descanso para reajustar la mente y prepararse para la siguiente tarea.

***Crear rutinas y ciclos de trabajo:*** Al tener una rutina y un ciclo de trabajo regulares, se puede programar y gestionar mejor el tiempo, de modo que se pueda alcanzar los objetivos y prioridades con mayor eficacia (p. 12).

***Utilizar las herramientas y la tecnología para ser más productivos:*** Una herramienta muy útil es una aplicación de gestión de tareas. Estas aplicaciones ayudan a guardar tareas y fechas límites, para no olvidar completar tareas importantes, algunas aplicaciones también tienen funciones para gestionar tiempo y priorizar tareas, de modo que la concentración sea la más importante.

### **2.2.2.3. Dimensión**

#### **Dimensión Eficiencia**

Render & Heizer, (2009), en el libro Administración de la Producción lo evidencia en hacer bien el trabajo, con un mínimo de recursos y con desperdicios menores. De tal manera que se logra una reducción de entrada mientras la salida es constante y se alcanza una productividad eficiente mediante las habilidades, imaginación e ingenio de parte del personal, con los procedimientos de trabajo bien elaborados implicados en el tiempo deseado (pp.13, 14).

Seguidamente el autor destaca las claves de eficiencia que toda empresa debe implementar:

***Agilidad,*** es destacar talentos donde los procesos se realizan con las habilidades de los colaboradores que pueden ser individual o grupal, de tal manera que hay un fortalecimiento en algunas debilidades.

***Liderazgo,*** consiste en formar personal idónea líderes en un área de trabajo, no que realice todo el trabajo, más bien promover el trabajo en equipo para obtener el objetivo deseado.

***Adquisición de tecnología,*** es una clave principal para el desarrollo del personal, ya que se promueve el trabajo en nuevas reglas de la tecnología aplicada para la institución.

***Aprendizaje y desarrollo***, es considerado en que los empleados de una institución adquieren las habilidades en una carrera de aprendizaje de herramientas para su desarrollo personal y profesional, para lo cual se usan dispositivos móviles con simulaciones tecnológicas.

***Evaluación de las experiencias del empleado***, como parte del área de recursos humanos es necesario la evaluación de los procedimientos de trabajo de los empleados en un sector de la producción, de tal manera se desarrolla un ambiente laboral positivo, de confianza y crecimiento oportuno.

### **Dimensión Eficacia**

Render & Heizer, (2009), define a la modalidad de un enfoque sistemático para alcanzar las metas determinadas o planeadas. De tal manera que indica una capacidad de la organización en satisfacer las necesidades del entorno los cual está dentro de sus objetivos. Y puede medirse por lo siguiente:

$$Eficacia = \frac{\text{Resultado obtenido} \times 100}{\text{Resultado esperado}}$$

Si llega a un 80% la producción el servicio es eficaz (p.20, 21).

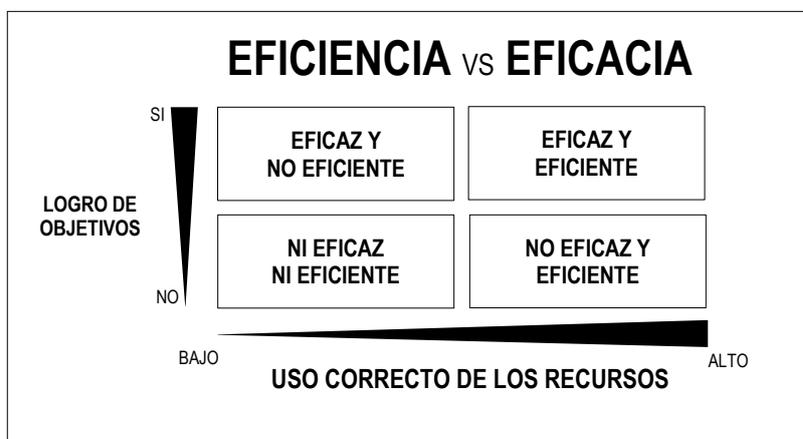
También se menciona que las eficacias en una institución dependen de los siguientes factores:

***Capacidad***, que son conocimientos, actitudes de las personas de una organización que poseen para cumplir con las tareas en el puesto que desempeña, para alcanzar los objetivos.

***Automotivación***, característica que debe mantener el personal en el sentido de motivarse para conseguir, mantener o superar el esfuerzo laboral.

***Autogestión***, es la capacidad de obrar, decidir y responsabilizarse en la tarea asignada, de tal manera que tenga claro los procedimientos, objetivos, tener los recursos necesarios y autonomía para cumplir.

**Simplificación**, consiste en realizar las tareas en la manera más sencilla y clara posible, sin tratar de añadir algo que ya se tiene o existe.



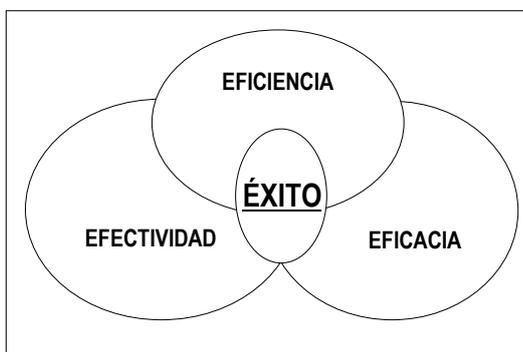
Fuente: Terán & Irlanda, (2011, p.12)

### Dimensión Efectividad

Render & Heizer, (2009), define a la efectividad como el equilibrio obtenido entre la eficiencia y la eficacia. Lo cual se pone en práctica el dicho “ser efectivo” es sinónimo de “eficaz”. Formulando así la efectividad de la siguiente manera:

$$Efectividad = \frac{(Puntaje\ de\ eficiencia + puntaje\ de\ eficacia)/2}{máximo\ puntaje}$$

Una evaluación del 80 al 99% es considerado que los procedimientos de trabajo son efectivos (p. 23).



Fuente: Terán & Irlanda, (2011, p.13)

### 2.3. Marco Conceptual

**Identidad Institucional**, características propias de una organización que les identifica y les diferencia de otras instituciones, por lo cual obtienen tributos y distinciones empresariales.

**Identidad físico o visual**, signos visuales o logotipo de una empresa que les permite reconocer e identificarlos en el campo que se desenvuelven.

**Rasgos culturales**, característica que relaciona a una empresa por su orientación, creencias y valores, los cuales les crea confianza y satisfacción a sus clientes.

**Identidad Personal**, conjunto de características que define a una persona y poder identificarle de otras, pueden cambiar según la madurez de su personalidad.

**Constancia**, rasgos de un individuo que prevalece en un tiempo y que puede variar según las circunstancias de su vida.

**Coherencia**, es el reconocimiento de alguna reacción característica de una persona ante un evento o estímulo determinado.

**Adaptabilidad**, nuevas conductas adaptables a su personalidad de un individuo de acuerdo a las vivencias y experiencias realizadas.

**Carácter socio cultural**, característica de cultura, creencias y orientación social o política que presenta una persona por las vivencias dentro de un grupo o comunidad.

**Identidad Social**, identificación de las características de una persona en base al grupo social que vive o se desenvuelve y puede beneficiar su autoestima o recibir discriminaciones.

**Categorización**, son atribuciones que determina a un grupo de personas para relacionarlos dentro de un status.

**Identificación**, condición que comparte un grupo a una persona para catalogarle en la clase social que pertenece.

**Comparación**, enfoque de distinción, percepción que se da entre grupos que refuerza a la identidad social de los cuales se crea diferencias de estilo de vida.

**Distinción Psicosocial**, es la característica que se desarrolla entre la psicología y sociología de un individuo dentro del grupo social al cual pertenece.

**Identidad Organizacional**, son patrones o características de motivación, sentimiento, que relaciona a las personas de grado superior con los empleados de una institución.

**Clima**, son percepciones emocionales que adquiere un personal de una institución de acuerdo a las condiciones de trabajo.

**Competencia**, es el reflejo de las habilidades que demuestra un personal dentro de una organización para crear un distintivo en el entorno laboral.

**Conciencia**, es la aceptación de los valores, misión, visión de una empresa para adaptarse y comprometerse en los proyectos u objetivos planteados.

**Cultura**, son las creencias o valores que tiene una empresa y el personal se asimila para seguir siendo parte de la institución.

**Productividad laboral**, Se refiere a la productividad o efectividad de un proceso en el que un individuo, grupo de individuos o máquina genera una cantidad determinada de productos o acabados dentro de un período de tiempo.

**Eficiencia**, obtener un producto o realizar un servicio con los recursos que están al alcance o determinados y realizados en un corto tiempo y a menor costo.

**Agilidad**, es la habilidad de los colaboradores para realizar un procedimiento en una actividad laboral.

**Liderazgo**, formación de un personal que promueve el trabajo en equipo para obtener el objetivo en el menor tiempo.

**Adquisición de tecnología**, obtener cambios tecnológicos para el beneficio de la producción de una institución.

**Aprendizaje y desarrollo**, capacitación y mejoramiento de sus habilidades para el bien de la producción.

**Evaluación de las experiencias del empleado**, identificar el mejoramiento de los procedimientos a los empleados para desarrollar un ambiente laboral de confianza.

**Eficacia**, cumplir los objetivos planteados en el tiempo propuesto y con los recursos establecidos.

**Capacidad**, actitudes que presenta el personal para cumplir con las tareas asignadas en el puesto que desempeña.

**Automotivación**, característica de motivación que mantiene o supera el personal para conseguir la meta trazada.

**Autogestión**, capacidad de obrar con responsabilidad una tarea designada teniendo claro los procedimientos y recursos necesarios.

**Simplificación**, realizar las tareas de una manera fácil, sencilla y lo más claro posible.

**Efectividad**, definido como un concepto que relaciona la eficiencia y la eficacia, deducido en obtener un buen servicio o producto en un menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos posible.

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS**

### **3.1. Hipótesis General**

La identidad institucional influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

### **3.2. Hipótesis Específicas**

- La identidad institucional influye significativamente en la eficiencia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.
- La identidad institucional influye significativamente en la eficacia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.
- La identidad institucional influye significativamente en la efectividad de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

### 3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Técnica e Instrumento
<b>Variable independiente (x)</b> <b>Identidad Institucional</b>	La Identidad Institucional como un conjunto de aspectos, dimensiones, elementos, rasgos y características propias de una organización, lo cual los lleva a obtener atributos estables y duraderos que determinan su manera de desenvolverse ante una sociedad de marketing y empresarial (Jiménez & Rodríguez, 2007)	Se comprende que los trabajadores deben identificarse con la institución, demostrando la identidad personal, identidad social e identidad organizacional para lograr la información se aplicó un cuestionario que recolectó información al respecto.	X1: Identidad Personal X2: Identidad Social X3: Identidad Organizacional	Cuestionario
<b>Variable dependiente (y)</b> <b>Productividad laboral</b>	Una buena producción laboral no solo implica mayor número de personas trabajando, también se basa en factores de buen desempeño con características de eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de las actividades de una organización (Render & Heizer, 2009, p.14).	La productividad laboral es evidenciada con la mano de obra de los colaboradores, desempeñando con eficiencia, eficacia y efectividad. La recolección de información se realizo con la aplicación de un cuestionario.	Y1: Eficiencia Y2: Eficacia Y3: Efectividad	Cuestionario

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1. Método de Investigación**

#### **Método General**

Considerando los parámetros de toda investigación el método general en el que se desarrolló el presente estudio es el método científico. Tal como indica los autores (Ñaupas et al., 2018) “el método científico tiene los propósitos de generar conocimientos evidenciados y comprobados, para lograr lo dicho se trabaja con un conjunto de elementos... siendo fundamentales del método científico: fundamento teórico-científico, definiciones operacionales, hipótesis, variables e instrumentos” (pp. 179-180).

#### **Métodos específicos**

##### ***Método deductivo***

Se aplicaron desde la explicación de la realidad a partir de las teorías generales que respaldaron al presente estudio con rigurosidad y validez, los cuales apoyaron a la conclusión de los resultados a los que se llegaron.

##### ***Método descriptivo***

Las variables de estudios se describieron de manera detallada, tanto que las características, propiedades sirvieron para analizar y relacionar a la realidad problemática que llevó a la presente investigación.

##### ***Método estadístico***

Este método contribuyó a la finalidad que perseguimos los investigadores, partiendo de la recolección de los datos, ordenamiento y tabulación, luego se interpretó para la explicación de los resultados.

## 4.2. Tipo de Investigación

Por la finalidad del estudio se desarrolló en una investigación básica porque los resultados quedarán de conocimiento para la institución y con buenas decisiones podrán inducir a los cambios que requiera para lograr sus objetivos organizacionales.

Al respecto (Ñaupas et al., 2018) “indican que una investigación básica es una motivación a la curiosidad y descubrir nuevos conocimientos, sirviendo de cimiento a las investigaciones aplicadas y fundamental para el desarrollo de la ciencia” (p. 134).

## 4.3. Nivel de Investigación

El nivel de investigación es explicativo porque mucho más que una descripción y establecimiento de la relación que pueda existir entre las variables, responde a las causas el por qué ocurre. Como indica (Hernandez & Mendoza, 2018) “los estudios explicativos tienen el propósito de establecer las causas de los sucesos, problemas o fenómenos que se estudian” (p. 111).

## 4.4. Diseño de la Investigación

La investigación se desarrolló en un diseño no experimental porque no se manipularon las variables asimismo es transversal, ya que se tomaron en cuenta que, las recolecciones de los datos fueron a parir de cómo se encuentra y en un solo momento. (Hernandez & Mendoza, 2018) señalan que: “son estudios que se realizan sin manipular las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, así como la aplicación del instrumento se realiza en un solo momento” (p. 152).

$$X_1 \longrightarrow Y_1$$

Donde:

X1 = Variable independiente: Identidad Institucional

Y1 = Variable dependiente: Productividad Laboral

#### 4.5. Población y Muestra

##### **Población**

Si bien se comprende que la población es el conjunto de personas, recursos, materiales que conforma el universo de quienes contribuyen en la investigación que tienen que concuerdan con determinadas especificaciones tal como mencionan (Hernandez & Mendoza, 2018)

En tal sentido la población se conformó por 116 colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray como indica la siguiente tabla:

**Tabla 10**  
*Población*

<b>POBLACIÓN</b>	
N° Docentes	91
N° Personal Administrativo	25
<b>Total Población</b>	
	<b>116</b>

##### **Muestra**

No fue necesario determinar la muestra por lo cual será tomado la misma cantidad es decir será una muestra censal es decir los 116 colaboradores.

#### 4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

##### **Técnica**

Sobre el proceso de recolección de datos fue con la técnica de la encuesta, considerado las más utilizada en este tipo de investigación.

##### **Instrumento**

El cuestionario fue el instrumento aplicado y estará conformado por un conjunto de ítems que fue el medio de recolectar datos de las personas involucradas en la institución.

Cabe señalar que “para la selección de la técnica que se requiere depende de la naturaleza del problema y la metodología del estudio” (Vara, 2015, p. 243)

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de datos se siguieron procedimientos ordenados tal como la recolección de datos luego se tabularon y con la ayuda del Excel y SPSS se llegó a resultados estadísticos los cuales se analizaron e interpretaron, demostrados con tablas y figuras.

#### **4.8. Aspectos éticos de la Investigación**

Para la investigación se solicitó el permiso al “I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” para adquirir la información y aplicación del instrumento lo cual contribuyeron a los resultados de la investigación. Asimismo, el estudio se adhiere a las normas básicas de conducta científica en todo el proceso que requiera la investigación, tal como las consideraciones a la libertad de expresión, respeto a la dignidad humana, como a mantener la reserva de quienes participaron, conservando el registro de las actividades del proceso de investigación, lo cual es presentado el presente informe de investigación con datos verdaderos y objetivos, tal es así que la propiedad intelectual se respecta así como la privacidad y confiabilidad.

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1. Descripción de resultados

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, a la población de estudio, se procedió a tabular los datos utilizando un software para poder obtener resultados e interpretar en relación a las variables de estudio, así como las dimensiones.

El proceso de dar sentido a los datos recopilados para este estudio. Implicó analizar los patrones, tendencias y correlaciones en los datos para generar hallazgos precisos y, en última instancia, conclusiones relevantes. La importancia de esta interpretación de datos es evidente y por eso es necesario que se haga correctamente.

#### Variable Identidad Institucional

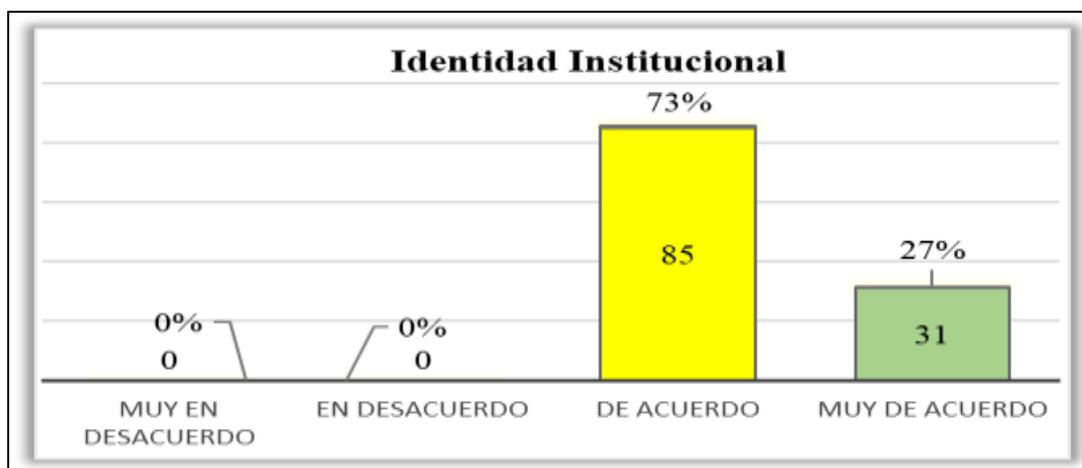
**Tabla 11**

*Identidad Institucional*

Identidad Institucional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	85	73%
Muy de acuerdo	31	27%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

**Figura 1**

*Identidad Institucional*



Fuente de la tabla 11

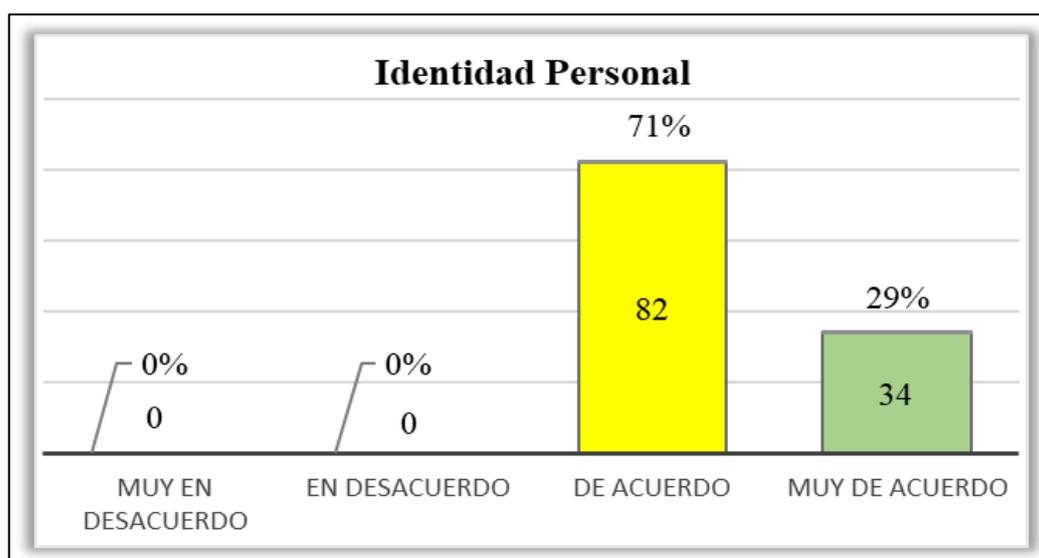
En la tabla 11 y representada en la figura 1 la variable identidad institucional, el 73% de los encuestados conformados por 85 personas entre docentes y administrativos se encuentran de acuerdo con la identidad actual, seguido por una 27% que son también 31 colaboradores de la Institución que están muy de acuerdo, así mismo se observa que no hay desacuerdos respectivos.

### Dimensión Identidad Personal

**Tabla 12**  
*Identidad Personal*

Identidad Personal		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	82	71%
Muy de acuerdo	34	29%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

**Figura 2**  
*Identidad Personal*



Fuente tabla 12

La tabla 12 y la figura 2 respectivamente representa los resultados de la encuesta a la dimensión de identidad personal. Observándose que el 29% que son 34 docentes y administrativos están muy de acuerdo con el concepto de identidad personal, asimismo un 71% representado por 82 trabajadores están de acuerdo, cabe mencionar que no hay ningún personal que está en desacuerdo ni muy en desacuerdo.

### Dimensión Identidad Social

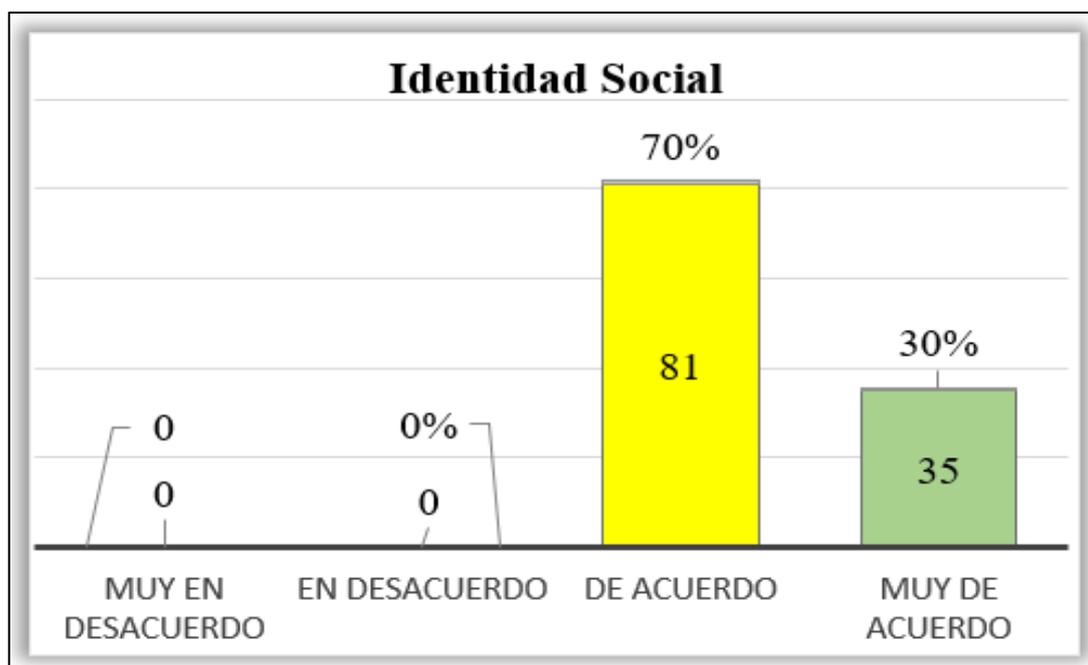
**Tabla 13**

*Identidad Social*

Identidad Social		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	81	70%
Muy de acuerdo	35	30%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

**Figura 3**

*Identidad Social*



Fuente tabla 13

La tabla 13 y la figura 3, indican que el 70% representado por 81 docentes y administrativos de la Institución en estudio están de acuerdo con la dimensión social, seguido de 30% que son 35 encuestados que están muy de acuerdo, así mismo ningún trabajador menciona que está en desacuerdo o muy en desacuerdo.

### Dimensión Identidad Organizacional

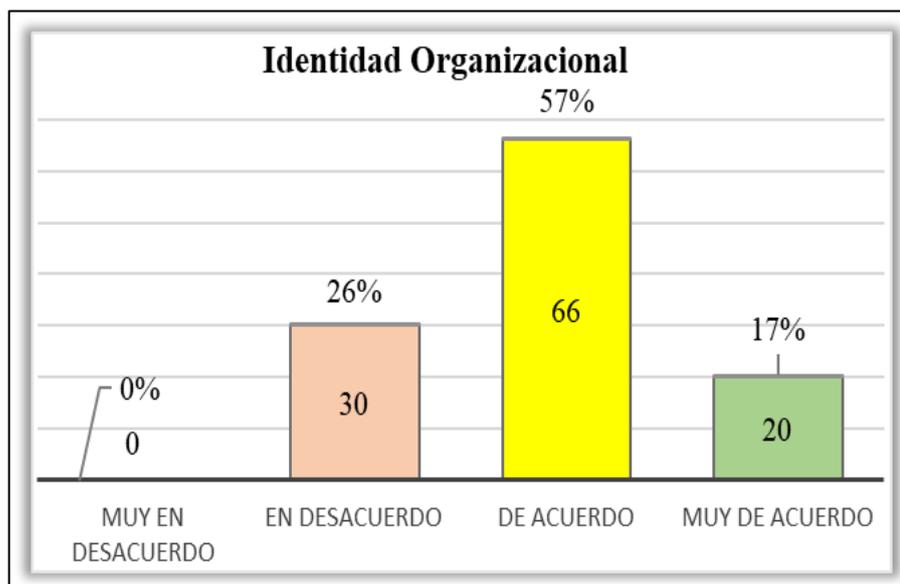
**Tabla 14**

*Identidad Organizacional*

Identidad Organizacional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	30	26%
De acuerdo	66	57%
Muy de acuerdo	20	17%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

**Figura 4**

*Identidad Organizacional*



Fuente tabla 14

De la figura 4 que es grafico de la tabla 14 se observa que el 57% de los encuestados que son 66 colaboradores están de acuerdo con la identidad organizacional, seguido de 17% representado por 20 trabajadores están muy de acuerdo, no obstante, el 26% que son 30 entre docentes y administrativos de la Institución están en desacuerdo, pero ningún de los trabajadores admite el muy en desacuerdo.

### Variable Productividad Laboral

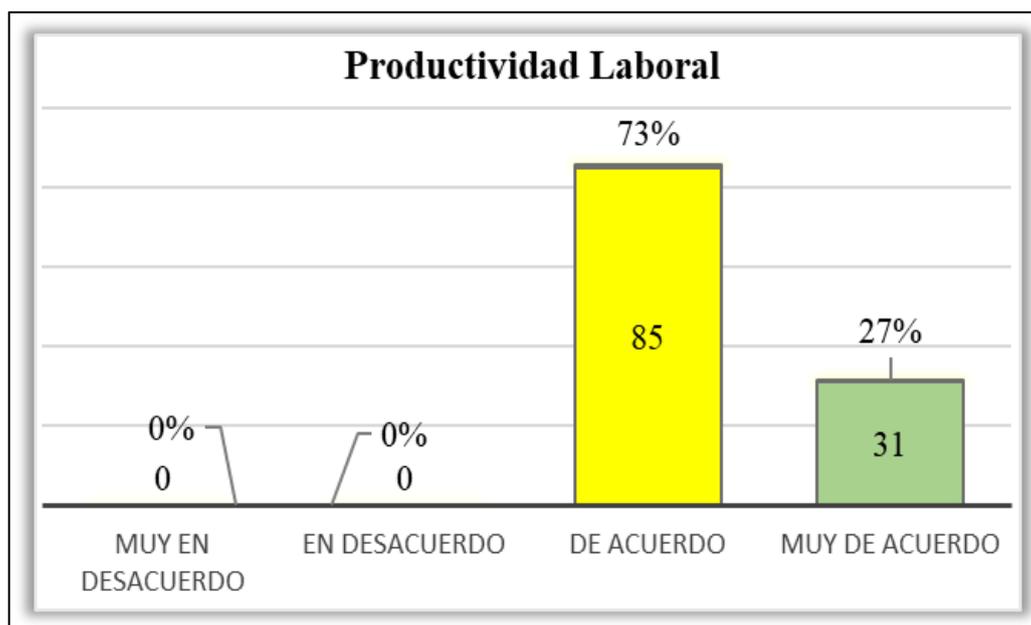
**Tabla 15**

*Productividad Laboral*

Productividad Laboral		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	85	73%
Muy de acuerdo	31	27%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

**Figura 5**

*Productividad Laboral*



Fuente tabla 15

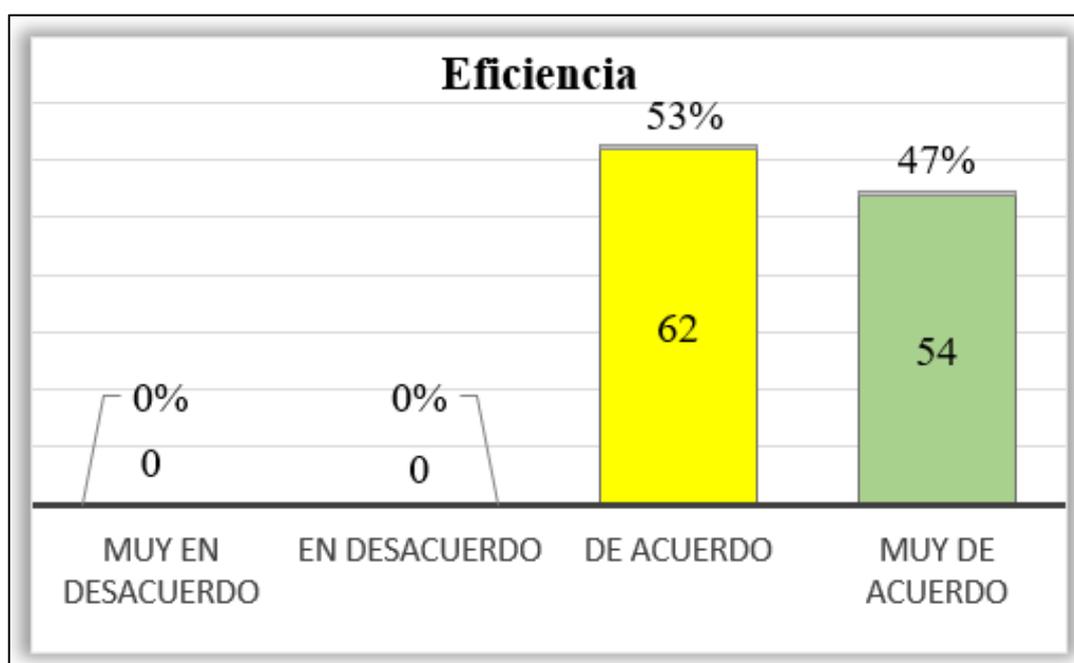
En la tabla 15 y la figura 5 se puede apreciar, que el 85% que son 85 trabajadores entre docentes y administrativos de la Institución están de acuerdo en mantener una buena productividad laboral, en una baja proporción el 27% de los colaboradores en general que son 31 personas están muy de acuerdo, también se observa que no hay encuestados que están en desacuerdo o muy en desacuerdo.

### Dimensión Eficiencia

**Tabla 16**  
*Eficiencia*

Eficiencia		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	62	53%
Muy de acuerdo	54	47%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

**Figura 6**  
*Eficiencia*



Fuente tabla 16

Observando la tabla 16 representado en la figura 6 se aprecia que el 53% que son 62 trabajadores de la Institución están de acuerdo con la eficiencia de su desempeño laboral, seguido de 47% que son 54 empleados están en muy de acuerdo. Cabe señalar que no hay encuestados que mencionan el desacuerdo en particular.

### Dimensión Eficacia

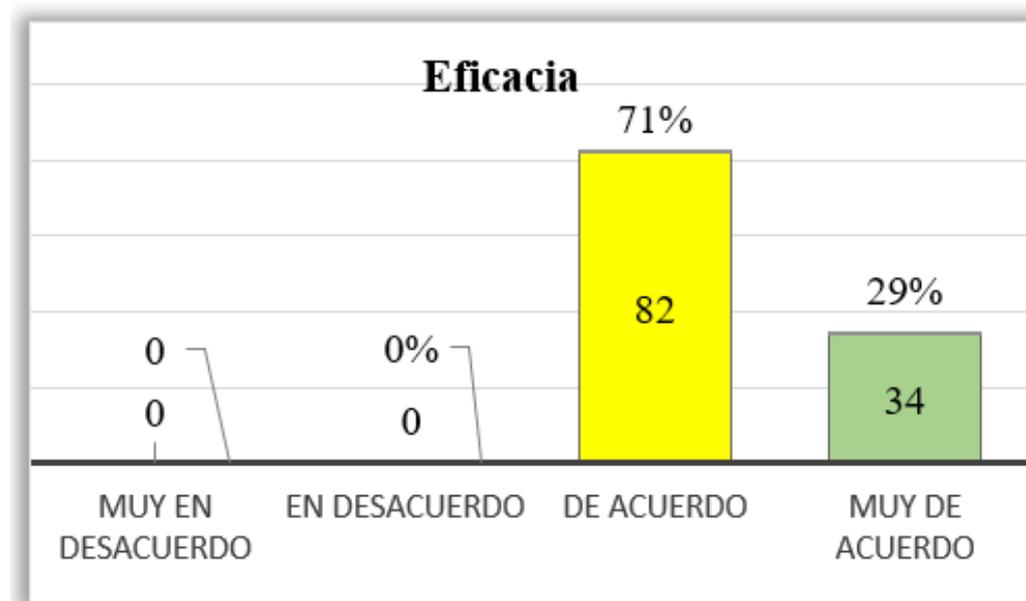
**Tabla 17**

*Eficacia*

Eficacia		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	82	71%
Muy de acuerdo	34	29%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

**Figura 7**

*Eficacia*



Fuente tabla 17

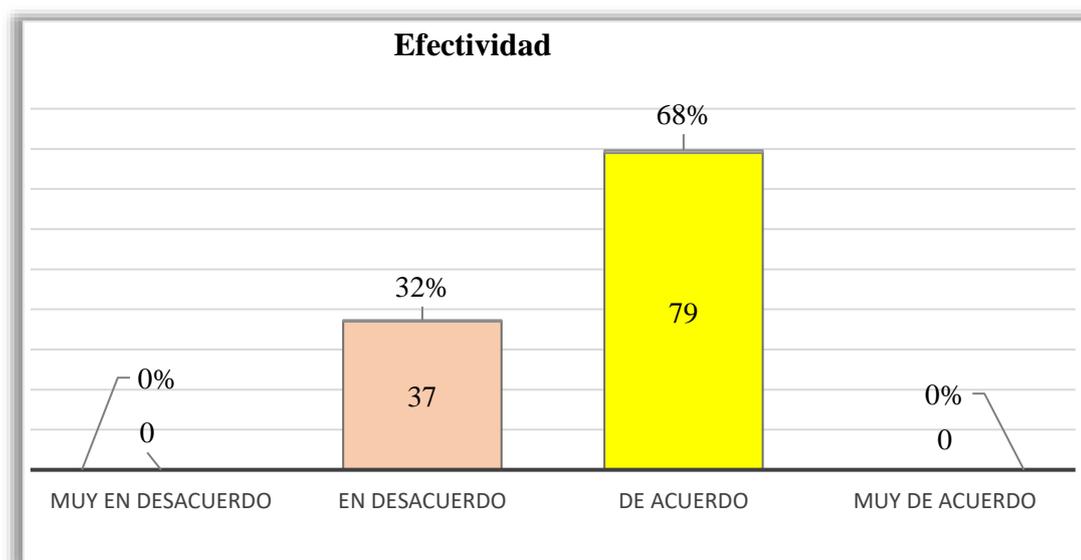
De la tabla 17 y la figura 7, se puede deducir que el 71% de los encuestados, que representan a 55 empleados están de acuerdo con la eficacia de sus labores, el 29% que representa a 34 empleados están en muy de acuerdo y no hay encuestados que señalan el desacuerdo o muy en desacuerdo de la dimensión en estudio.

### Dimensión Efectividad

**Tabla 18**  
*Efectividad*

Efectividad		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	37	32%
De acuerdo	79	68%
Muy de acuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

**Figura 8**  
*Efectividad*



Fuente tabla 18

Observando el resultado de la encuesta sobre la dimensión efectividad se ve representado en la tabla 18 y figura 8 respectivamente, en la cual se observa que 68% que son 79 colaboradores de la Institución que están de acuerdo, no hay personal que está muy de acuerdo. Contrariamente se observa que el 32% que son 37 docentes y administrativos están en desacuerdo con la efectividad de la productividad laboral. No hay personas que mencionan el muy en desacuerdo.

## 5.2. Contratación de hipótesis

### Hipótesis General

#### Paso 1: Formulación de hipótesis

**Ho:** No existe influencia significativa de la identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

**Hi:** Existe influencia significativa de la identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

#### Paso 2: Nivel de significancia

Al considerar el nivel de significancia, utilizamos el alfa, que representa la probabilidad de que se rechaza la hipótesis nula cuando el valor sea  $\alpha < 0,05$

Para establecer si una hipótesis es cierta o falsa, el valor p se emplea para cuantificar la importancia de un hallazgo. De tal manera que se toma en cuenta lo siguiente:

Si el p-valor es  $<$  al nivel de significancia, se debe rechazar  $H_0$

Si el p-valor es  $\geq$  al nivel de significancia, no se debe rechazar  $H_0$

**Tabla 19**  
*Resumen del modelo-Identidad Institucional*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	<b>,765<sup>a</sup></b>	0.585	0.582	3.036

a. Predictores: (Constante), IDENTIDAD INSTITUCIONAL

**Tabla 20**  
*Coefficientes de las variables-Productividad Laboral*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
1 (Constante)	19.964	2.944		6.781	<b>0.000</b>
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	<b>0.765</b>	0.050	0.765	12.687	0.000

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD LABORAL

### Paso 3: Conclusión

De los resultados de las tablas 19 y 20 respectivamente se observa el grado de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna a un valor de  $p = 0.765$ , indicando que la identidad institucional influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

### Hipótesis Específica 1

#### Paso 1: Formulación de hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia significativa de la identidad institucional en la eficiencia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia significativa de la identidad institucional en la eficiencia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

## Paso 2: Nivel de significancia

Al considerar el nivel de significancia, utilizamos el alfa, que representa la probabilidad de que se rechaza la hipótesis nula cuando el valor sea  $\alpha < 0,05$

Para establecer si una hipótesis es cierta o falsa, el valor p se emplea para cuantificar la importancia de un hallazgo. De tal manera que se toma en cuenta lo siguiente:

Si el p-valor es  $<$  al nivel de significancia, se debe rechazar  $H_0$

Si el p-valor es  $\geq$  al nivel de significancia, no se debe rechazar  $H_0$

**Tabla 21**  
*Resumen del modelo-Identidad Institucional*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	<b>,689<sup>a</sup></b>	0.475	0.470	1.666

a. Predictores: (Constante), IDENTIDAD INSTITUCIONAL

**Tabla 22**  
*Coefficientes de las variables-Eficiencia*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	8.133	1.616		5.033	<b>0.000</b>
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	<b>0.689</b>	0.028	0.689	10.153	0.000

a. Variable dependiente: EFICIENCIA

## Paso 3: Conclusión

De los resultados de las tablas 21 y 22 respectivamente se observa el grado de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna a un valor de  $p = 0.689$ , indicando que la identidad institucional influye significativamente en la eficiencia de los colaboradores I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

## Hipótesis Especifica 2

### Paso 1: Formulación de hipótesis

**Ho:** No existe influencia significativa de la identidad institucional en la eficacia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

**Hi:** Existe influencia significativa de la identidad institucional en la eficacia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

### Paso 2: Nivel de significancia

Al considerar el nivel de significancia, utilizamos el alfa, que representa la probabilidad de que se rechaza la hipótesis nula cuando el valor sea  $\alpha < 0,05$

Para establecer si una hipótesis es cierta o falsa, el valor p se emplea para cuantificar la importancia de un hallazgo. De tal manera que se toma en cuenta lo siguiente:

Si el p-valor es  $<$  al nivel de significancia, se debe rechazar Ho

Si el p-valor es  $\geq$  al nivel de significancia, no se debe rechazar Ho

**Tabla 23**

*Resumen del modelo-Identidad Institucional*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,769 <sup>a</sup>	0.592	0.588	1.029

a. Predictores: (Constante), IDENTIDAD INSTITUCIONAL

**Tabla 24**

*Coefficientes de las variables-Eficacia*

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	3.205	0.998		3.211	0.002
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	0.769	0.017	0.769	12.862	0.000

a. Variable dependiente: EFICACIA

### **Paso 3: Conclusión**

De los resultados de las tablas 23 y 24 respectivamente se observa el grado de significancia de 0.002 siendo menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna a un valor de  $p = 0.769$ , indicando que la identidad institucional influye significativamente en la eficacia de los colaboradores I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

### **Hipótesis Especifica 3**

#### **Paso1: Formulación de hipótesis**

**Ho:** No existe influencia significativa de la identidad institucional en la efectividad de los colaboradores del I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

**Hi:** Existe influencia significativa de la identidad institucional en la efectividad de los colaboradores del I.E.S.T.P. Adres Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

#### **Paso 2: Nivel de significancia**

Al considerar el nivel de significancia, utilizamos el alfa, que representa la probabilidad de que se rechaza la hipótesis nula cuando el valor sea  $\alpha < 0,05$

Para establecer si una hipótesis es cierta o falsa, el valor  $p$  se emplea para cuantificar la importancia de un hallazgo. De tal manera que se toma en cuenta lo siguiente:

Si el  $p$ -valor es  $<$  al nivel de significancia, se debe rechazar  $H_0$

Si el  $p$ -valor es  $\geq$  al nivel de significancia, no se debe rechazar  $H_0$

**Tabla 25**  
*Resumen del modelo-Identidad Institucional*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,539 <sup>a</sup>	0.192	0.185	1.607

a. Predictores: (Constante), IDENTIDAD INSTITUCIONAL

**Tabla 26**  
*Coefficientes de las variables-Efectividad*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1 (Constante)	8.626	1.559		5.534	0.000
IDENTIDAD INSTITUCIONAL	0.539	0.027	0.539	5.203	0.000

a. Variable dependiente: EFECTIVIDAD

### Paso 3: Conclusión

De los resultados de las tablas 25 y 26 respectivamente se observa el grado de significancia de 0.000 siendo menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna a un valor de  $p = 0.539$ , indicando que la identidad institucional influye significativamente en la efectividad de los colaboradores I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación se realizó en el I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas, planteándose como objetivo en determinar la influencia de la identidad institucional en la productividad laboral, los cuales son las variables de estudio. Se aplicaron el instrumento de la encuesta a los docentes y administrativos de la institución que los denominaremos colaboradores, por lo tanto, cuyos resultados verifican que el 73% que son 85 colaboradores están de acuerdo, así mismo el 27% que son 31 colaboradores están muy de acuerdo, cabe señalar que no hay ningún colaborador que indique el muy en desacuerdo y desacuerdo. Con respecto a la productividad laboral también se aprecia en los resultados que el 73% representado en 85 colaboradores están de acuerdo, seguido de 27% representado en 31 colaboradores que están muy de acuerdo y que ningún colaborador manifiesta su desacuerdo alguno.

Por lo cual, el estudio da evidencia de que existe una influencia muy marcada de la identidad institucional en la productividad laboral en el “I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas”. En este propósito la identidad institucional debe incorporarse a las políticas y propuestas de valor para lograr un impacto más significativo en los procesos de gestión, administración, educación, producción laboral y de investigación. Del mismo modo, debe ser una línea de acción deliberada donde las iniciativas deben ser dirigidas a mejorar la reputación de la Institución Educativa Técnica Superior. Estos resultados obtenidos son similares al estudio realizado por (Celada & Rodríguez,(2018), quienes en su investigación concluyen al obtener como resultado significativo la relación que existe entre identidad institucional y la competencia laboral. En este propósito demuestran en la encuesta que realizan, que el 73.6% (53) de los entrevistados están de acuerdo con la identidad institucional y un 23% (2) de los entrevistados están en muy de acuerdo a la relación de la institución educativa para involucrarse en su norma, sin embargo, existe un 2.8% (2)

entrevistados que no están de acuerdo a su identidad con la institución. A tal comparación el estudio de Trejo et al., (2022) en la tesis que presentan cuyo objetivo principal fue examinar las opiniones y comprensión de la comunidad académica de una universidad respecto de su identidad institucional, llegan a obtener que el 64.03% que representa a 397 personas están totalmente de acuerdo con la política y normativas de la Universidad lo cual es sustento de la identidad educativa, seguido de un 32.26% que están parcialmente de acuerdo y una minoría de 3.71% se encuentran en desacuerdo.

De acuerdo a la presente investigación sobre todo a los resultados con respaldo las teorías, tal como el libro *“Comunicación e imagen corporativa”* de Jiménez & Rodríguez, (2007), donde menciona que toda organización cuenta con la fuerza laboral que poseen una identidad institucional con su área o actividad que desempeña y ante esto se ve reflejado en los aspectos de la productividad laboral, lo cual genera un excelente clima laboral y desarrollo profesional. Pero también se ve afectado a ciertos cambios de aspectos sociales, económicos y tecnológicos, donde la institución debe brindar información de la misión, visión, objetivos y capacitar para que el trabajador se involucre en las actividades y no llegar a cumplir la rutina de su tarea (p. 145).

Respecto a los objetivos específicos, en la cual se plantea determinar la influencia de la identidad institucional en la eficiencia, eficacia y efectividad de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas, se verifica en los análisis estadísticos que en los tres casos existe una influencia que en promedio dan un grado de significancia de 0.001 que es menor a 0.05 y un valor de  $p = 0.666$ . Demostrando que la identidad laboral de la Institución educativa es un factor determinante ya que, a través de la estructura curricular, proceso de trabajo educativo, innovación de cambios, obtienen un buen desempeño del personal logrando la eficiencia, eficacia y efectividad en sus actividades. Los cuales coinciden con la tesis de Vidal, (2017) *“La comunicación interna y la productividad*

*Laboral en un ente ministerial, 2016*”. donde plantean determinar la relación entre la comunicación interna con la eficiencia, eficacia y efectividad de la entidad ministerial, los cuales son sub variables de productividad laboral en la presente investigación. De acuerdo a sus análisis estadísticos obtienen un resultado de una relación significativa de las variables. Lo cual les permite concluir que la comunicación interna entre las áreas de una institución es primordial para obtener resultados, en la eficiencia por ser el fin de obtener resultados satisfactorios con los recursos utilizados, en la eficacia por obtener de la comunicación un efecto positivo utilizando la menor cantidad de los recursos y en cuanto a la efectividad se obtiene los objetivos en el tiempo determinado.

Los resultados obtenidos también se respalda en la teoría del libro de Morales, (2020), *“La escuela como institución. Una mirada multidisciplinar”*, donde menciona que lograr la eficiencia educativa significa obtener un mejor rendimiento, productividad y competitividad, de tal manera que los maestros, estudiantes, funcionarios, padres y la misma sociedad se orientan a la identidad de la Institución (p.36). Por otro lado, sobre la eficacia menciona que las instituciones educativas deben asumirse como empresa aparte de ser un ente de discusión, diseño, aprendizaje y confrontación de ideas, ya que se debe encaminar al cumplimiento de los objetivos (p.305). Cabe mencionar que la efectividad institucional relacionado a la dinámica empresarial ya sea pública o privada se relaciona a los accesos de recursos por parte del estado y pretender así la competitividad entre instituciones educativas (p.293).

## CONCLUSIONES

1. De la presente investigación y de los resultados obtenidos en relación al objetivo principal, deducimos que en base a un p valor  $0,00 < 0,05$ , se obtiene el grado de significancia de 0.000, aceptándose la hipótesis alterna con un valor de 0.765 según la tabla 19 y 20, por lo cual se concluye que la identidad institucional influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023, por lo que es necesario el enfoque principal a esta variable que va a actuar como mando principal para obtener buenos resultados a través de la productividad laboral en el personal administrativo y docente de la institución en mención.
2. Con respecto al primer objetivo específico, en base a un p valor  $0,00 < 0,05$ , se obtiene el grado de significancia de 0.000, aceptándose la hipótesis alterna con un valor de  $p=0.689$  según la tabla 21 y 22, por lo tanto, se concluye que la identidad institucional influye significativamente en la eficiencia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023, evidenciándose también la atención primordial en esta variable que repercutirá en la eficiencia de los colaboradores en el desarrollo de sus labores diarias.
3. Con respecto al segundo objetivo, en base a un p valor  $0,00 < 0,05$ , se obtiene el grado de significancia de 0.002, aceptándose la hipótesis alterna con un valor de  $p=0.769$  según la tabla 23 y 24, por lo cual se llega a la conclusión que la identidad institucional influye significativamente en la eficacia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023, dimensión que va depender de cómo se trabaje con la identidad institucional para obtener los resultados que como institución se espera.

4. Y con respecto al tercer objetivo, en base a un p valor  $0,00 < 0,05$  donde se obtiene el grado de significancia de 0.000, aceptándose la hipótesis alterna con un valor de  $p=0.539$  según la tabla 25 y 26, se determina que la identidad institucional influye significativamente en la efectividad de los colaboradores I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023. El ser efectivos en la labor encomendada del día a día va a permitir como institución ser la opción principal de los estudiantes al momento de elegir la institución donde cursar sus estudios superiores y diferenciarse de la competencia, ofreciendo un servicio de calidad.

## RECOMENDACIONES

1. En base a los resultados obtenidos del presente estudio de investigación, es factible contar con una identidad institucional donde los funcionarios en general del Instituto Superior Tecnológico pudieran obtener mejor productividad educativa y laboral, pero la gestión administrativa deficiente les debilita esta influencia. Por lo cual se recomienda mejorar la gestión desde la infraestructura, recursos básicos, calidad de enseñanza y capacitación de docentes; aspectos a considerar para mostrarse competencia fuerte frente a instituciones públicas y privadas que vienen trabajando su identidad hacia el público objetivo y obteniendo resultados favorables.
2. Con los resultados hallados se propone llevar a cabo un cambio en los procesos de gestión enfocado en obtener una eficiencia laboral de todo el personal del Instituto Superior Tecnológico, para luego ser evaluado con indicadores de gestión que medirá el aprovechamiento adecuado de los recursos.
3. Que la Dirección de la Institución al proponer indicadores de gestión debe desarrollar capacitaciones con la finalidad de potenciar las competencias y habilidades de los involucrados en las actividades que realizan, evaluando periódicamente para obtener la eficacia laboral en el tiempo establecido.
4. En el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray” se desarrolla nueve programas de estudio, brindando enseñanza a más de 1550 estudiantes, por lo que se recomienda que cada jefe de programa debe aplicar estrategias de trabajo, propiciar el liderazgo de emprendimiento para conseguir un modelo de efectividad laboral donde los jefes inmediatos y funcionarios coordinen las funciones de trabajo y logren los objetivos planteados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arango, S. (2020). *La identidad institucional como elemento esencial para la reestructuración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa La Libertad, del Municipio de Medellín*. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Avilés, S., & Gómez, F. (2019). *Gestión Municipal y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital de Mazamari - Satipo, 2019*. In *UPLA*.
- Bacal, R. (2009). *Cómo mejorar el rendimiento. Técnicas para aumentar la productividad*. Profit editorial. Bresca Editorial S.L. Barcelona
- Bantara, B. (2023). *Consejo de Productividad. Ayudarle a ser más productivo y eficiente en el trabajo y en la vida*.
- Celada, E., & Rodríguez, C. (2018). “Identidad y competencia laborales de los docentes de secundaria de una Institucion Educativa, Ica-2018” [César Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27600/chavez\\_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27600/chavez_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chacaltana, R., Flore, L., & Gómez, S. (2021). *identidad institucional docente en educación superior: Una revisión sistemática*. *Igobernanza*, 4(15), 316–335.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.140>
- CLAD (2018), *Competencias Laborales en el Sector Público*. Escuela Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (Eiapp). Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). México
- De la Cruz, S. (2021). *Gestión Institucional e Identidad laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N°30091 Virgen de Fátima, Pilcomayo-Huancayo 2020*. In *Universidad Peruana Los Andes*.

- García, A., & Reyes, M. (2018). “Relación entre satisfacción laboral y productividad laboral en Docentes y Trabajadores a tiempo completo de una Universidad de la Provincia de Chiclayo 2016.” In *Universidad Señor de Sipán*.
- Gutiérrez, J. (2011). *Identidad Corporativa*. Cajamarca – Perú
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación* (7ma. (ed.); Mc Graw Hi).
- Jiménez, A., & Rodríguez, I. (2007). Comunicación e imagen corporativa. In *Editorial UOC*.
- Longo, F., & Ramió, C. (2008). La profesionalización del empleo público en América Latina. In *Fundación CIDOB*. file:///C:/Documents and Settings/VOL DI 102/Mis documentos/Downloads/21-LA PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO.pdf
- Martinez, E. (2022). La Productividad académica en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos: una revisión sistematizada de la investigación educativa (2012-2021). In *Universidad Autónoma del Estado de Morelos*.
- Morales, G. (2020). La Escuela como institución . Una mirada multidisciplinar. In *Universidad de Guadalajara*.
- Ñaupas, H., Valdibivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In Ediciones de la U (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (5ta., Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Oliva, E. J. D., & Prieto, L. A. C. (2015). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica. *Suma de Negocios*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.011>
- Pozen, R. (2000). *Productividad Extrema. Potencia tus resultados y reduce horas de trabajo*. Centro Libros PAPP, S.L.U. Printed in Spain - Barcelona

- Prokopenko, J. (1990). La Gestion de la Productividad. In *OIT Ginebra*.
- Ramirez, M. (2021). Identidad Institucional y ejecución del proyecto educativo institucional estratégico en docentes de Educación inicial-Red educativa N° 02-UGEL, Ventanilla-DRE Callao. In *Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle*.
- Render, B., & Heizer, J. (2009). Administracion De La Producción. In *Pearson, Prentice Hall*.
- Salazar, C. (2018). Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la Red de San Juan de Lurigancho en el año 2018. In *Universidad César Vallejo*.
- Terán, O., & Irlanda, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*.
- Trejo, H., Arcos, J., & Melo, L. (2022). La identidad institucional y su incidencia en los procesos educativos de la Universidad Mariana. In *Universidad Mariana Colombia*.
- UNESCO (2020). *Hacia el acceso universal a la educación superior: Tendencias Internacionales*. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/11/acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf>
- Vara, A. (2015). *7 Pasos para una tesis* (MACRO EIRL (ed.); 1ra. Edici). Arango, S. (2020). *La identidad institucional como elemento esencial para la reestructuración del Proyecto Educativo Institucional de la Institución Educativa La Libertad, del Municipio de Medellín*. 21(1), 1–9.
- Vidal, V. (2017). La Comunicación interna y la productividad laboral en Ente Ministerial, 2016. In *Universidad César Vallejo*.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Identidad institucional en la producción laboral de los colaboradores en el I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿De qué manera influye la identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo influye la identidad institucional en la eficiencia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023?</li> <li>• ¿Cómo influye la identidad institucional en la eficacia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023?</li> <li>• ¿Cómo influye la identidad institucional en la efectividad de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la influencia de la identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia de la identidad institucional en la eficiencia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.</li> <li>• Determinar la influencia de la identidad institucional en la eficacia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.</li> <li>• Determinar la influencia de la identidad institucional en la efectividad de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>La identidad institucional influye significativamente en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La identidad institucional influye significativamente en la eficiencia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.</li> <li>• La identidad institucional influye significativamente en la eficacia de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.</li> <li>• La identidad institucional influye significativamente en la efectividad de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas de Huancayo en el año 2023.</li> </ul>	<p><b>VI: Identidad Institucional</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identidad personal</li> <li>2. Identidad social</li> <li>3. Identidad organizacional</li> </ol> <p><b>VD: Productividad laboral</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eficiencia</li> <li>2. Eficacia</li> <li>3. Efectividad</li> </ol>	<p><b>Método:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Método general: Científico.</li> <li>b) Métodos específicos: Deductivo y Descriptivo.</li> </ol> <p><b>Tipo de Investigación:</b> básica</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal.</p> <p><b>Población:</b> Se determinó la población de 116 personas que laboran</p> <p><b>Muestra:</b> muestra censal</p> <p><b>Técnicas:</b> La Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> El Cuestionario.</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b></p> <p>Método estadístico software Excel y software SPSS.</p>

### Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>	La Identidad Institucional como un conjunto de aspectos, dimensiones, rasgos y características propias de una organización, lo cual los lleva a obtener atributos estables y duraderos que determinan su manera de desenvolverse ante una sociedad de marketing y empresarial. (Jiménez & Rodríguez, 2007)	Se comprende que los trabajadores deben identificarse con la institución, demostrando la identidad personal, identidad social e identidad organizacional para lograr la información se aplicó un cuestionario que recolectó información al respeto.	Identidad personal	Reconoce sentirse identificado con la institución. La labor que cumple es importante. Reconoce que es recompensado.	Likert. índices:  1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo
			Identidad social	Reconoce la importancia de participar en las ceremonias protocolares de la institución. La labor encomendada es en beneficio de los usuarios. Es importante compartir las reuniones sociales.	
			Identidad organizacional	Satisfacción con la condición laboral de la institución. Reconoce sentirse orgulloso de ser parte de la institución.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	Una buena producción laboral no solo implica mayor número de personas trabajando, también se basa en factores de buen desempeño con características de eficiencia, eficacia y efectividad en el desarrollo de las actividades de una organización (Render & Heizer, 2009, p.14)	La productividad laboral es evidenciada con la mano de obra de los colaboradores, desempeñando con eficiencia, eficacia y efectividad. La recolección de información se realiza con la aplicación de un cuestionario	Eficiencia	Demuestra agilidad en las labores encomendadas	Likert. índices:  1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo
				Promueve el trabajo en equipo para obtener el objetivo deseado	
				Adquiere habilidades para demostrar en su puesto de trabajo	
			Eficacia	Existen procedimientos para lograr los objetivos institucionales	
				Demuestra autogestión al responsabilizarse en la tarea asignada	
			Efectividad	Son evaluados constantemente	
Reconoce que la institución capacita para lograr la eficiencia y eficacia					
				Simplifican las tareas para el logro de sus objetivos	

### Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b>	Identidad personal	Reconoce sentirse identificado con la institución	1 Los propósitos institucionales tal como la visión y misión es compartida con usted	Likert. índices:  1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo
		La labor que cumple es importante	2 Usted considera que el instituto respeta a la persona que es parte de la institución	
			3 La alta dirección reconoce que la labor que realiza es importante para el instituto	
			4 Considera que su opinión es tomada en cuenta en el instituto	
			5 La alta dirección recompensa por la labor encomendada en beneficio del instituto	
			6 Usted cumple con sus labores oportunamente con el propósito de ser recompensado	
	Identidad social	Reconoce la importancia de participar en las ceremonias protocolares de la institución	7 Considera importante participar frecuentemente de las ceremonias institucionales	
		La labor encomendada es en beneficio de los usuarios	8 Las labores colaborativas que usted realiza permiten compartir ideas entre los colegas del instituto	
		Es importante compartir las reuniones sociales	9 Usted toma en cuenta que la labor encomendada es en beneficio de los usuarios	
	Identidad organizacional	Satisfacción con la condición laboral de la institución	10 Usted considera que es importante compartir reuniones sociales con los colegas de la institución	
			11 El instituto con sus directivos brinda las mejores condiciones laborales	
		Reconoce sentirse orgulloso de ser parte de la institución	12 La alta dirección le brinda apoyo ante problemas personales hasta lograr que solucione	
			13 Se siente usted orgulloso por pertenecer al equipo de la institución	
			14 Se siente usted comprometido de adecuarse ante cambios que sean en beneficio del instituto	
	15 Los logros alcanzados institucionalmente son compartidos con los involucrados			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Eficiencia	Demuestra agilidad en las labores encomendadas	1	La labor que usted realiza en el instituto lo hace con responsabilidad y puntualidad	Likert. índices:  1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo
			2	Si el jefe inmediato le propone presentar un trabajo con urgencia usted presenta sin dificultad	
		Promueve el trabajo en equipo para obtener el objetivo deseado	3	Considera usted que el trabajo en equipo equivale a la entrega inmediata de resultados	
			4	Usted promueve el trabajo en equipo en el área donde labora para lograr el objetivo deseado	
		Adquiere habilidades para demostrar en su puesto de trabajo	5	Usted demuestra sus habilidades en el puesto de trabajo con la finalidad de brindar un buen servicio al usuario	
			6	La institución contribuye en mejorar sus habilidades para el cumplimiento de las labores	
	Eficacia	Existe procedimientos para lograr los objetivos institucionales	7	La institución hace un seguimiento de los procedimientos laborales para lograr los objetivos	
			8	Usted tiene claro lograr los objetivos y es evidenciado con la labor que realiza	
		Demuestra autogestión al responsabilizarse en la tarea asignada	9	Labora con responsabilidad de tal manera que tiene claro los procedimientos y autonomía para cumplir	
			10	Labora con seguridad de tal manera que la tarea encomendada realiza con sencillas	
	Efectividad	Son evaluados constantemente	11	La institución evalúa a sus colaboradores para evidenciar que sus labores son realizadas con eficiencia y eficacia	
			12	Los resultados de las evaluaciones son mostrados a los colaboradores con la finalidad de una retroalimentación	
		Reconoce que la institución capacita para lograr la eficiencia y eficacia	13	La institución presenta programas de capacitación con la finalidad de lograr la eficiencia y eficacia laboral	
			14	Considera la institución la opinión de los colaboradores cuando solicitan programas de capacitación para perfeccionar la labor que realiza	
		Simplifican las tareas para el logro de sus objetivos	15	Usted busca simplificar las tareas con eficiencia y eficacia para el logro de los objetivos institucionales	

### Anexo 4: Cuestionario

El presente instrumento de recolección de datos pertenece a la investigación titulada “Identidad institucional en la productividad laboral de los colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2023”. Responder los siguientes ítems con la mayor sinceridad de acuerdo a la escala que se menciona a continuación.

1: Muy en desacuerdo      2: En desacuerdo      3: De acuerdo      4: Muy de acuerdo

Identidad Institucional		ESCALA DE LIKERT			
N°	Identidad personal	1	2	3	4
1	Los propósitos institucionales tal como la visión y misión es compartida con usted				
2	Usted considera que el instituto respeta a la persona que es parte de la institución				
3	La alta dirección reconoce que la labor que realiza es importante para el instituto				
4	Considera que su opinión es tomado en cuenta en el instituto				
5	La alta dirección recompensa por la labor encomendada en beneficio del instituto				
6	Usted cumple con sus labores oportunamente con el propósito de ser recompensado				
	<b>Identidad social</b>				
7	Considera importante participar frecuentemente de las ceremonias institucionales				
8	Las labores colaborativas que usted realiza permite compartir ideas entre los colegas del instituto				
9	Usted toma en cuenta que la labor encomendada es en beneficio de los usuarios				
10	Usted considera que es importante compartir reuniones sociales con los colegas de la institución				
	<b>Identidad organizacional</b>				
11	El instituto con sus directivos brinda las mejores condiciones laborales				
12	La alta dirección le brinda apoyo ante problemas personales hasta lograr que solucione				
13	Se siente usted orgulloso por pertenecer al equipo de la institución				
14	Se siente usted comprometido de adecuarse ante cambios que sean en beneficio del instituto				
15	Los logros alcanzados institucionalmente son compartidos con los involucrados				
	<b>Desempeño Laboral</b>				
	<b>Eficiencia</b>				
1	La labor que usted realiza en el instituto lo hace con responsabilidad y puntualidad				
2	Si el jefe inmediato le propone presentar un trabajo con urgencia usted presenta sin dificultad				
3	Considera usted que el trabajo en equipo equivale a la entrega inmediata de resultados				
4	Usted promueve el trabajo en equipo en el área donde labora para lograr el objetivo deseado				

5	Usted demuestra sus habilidades en el puesto de trabajo con la finalidad de brindar un buen servicio al usuario				
6	La institución contribuye en mejorar sus habilidades para el cumplimiento de los labores				
<b>Eficacia</b>					
7	La institución hace un seguimiento de los procedimientos laborales para lograr los objetivos				
8	Usted tiene claro lograr los objetivo y es evidenciado con la labor que realiza				
9	Labora con responsabilidad de tal manera que tiene claro los procedimientos y autonomía para cumplir				
10	Labora con seguridad de tal manera que la tarea encomendada realiza con sencillez				
<b>Efectividad</b>					
11	La institución evalúa a sus colaboradores para evidenciar que sus labores son realizados con eficiencia y eficacia				
12	Los resultados de las evaluaciones son mostrados a los colaboradores con la finalidad de una retroalimentación				
13	La institución presenta programas de capacitación con la finalidad de lograr la eficiencia y eficacia laboral				
14	Considera la institución la opinión de los colaboradores cuando solicitan programas de capacitación para perfeccionar la labor que realiza				
15	Usted busca simplificar las tareas con eficiencia y eficacia para el logro de los objetivos institucionales				

**GRACIAS POR SU COLABORACION**

## Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Sobre la variable Identidad Institucional

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0.869</b>	<b>15</b>

Sobre la variable Productividad laboral

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
<b>0.728</b>	<b>15</b>

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

### Anexo 6: Data de procesamiento de datos

VARIABLE 1 : IDENTIDAD INSTITUCIONAL																			
		IDENTIDAD PERSONAL					IDENTIDAD SOCIAL					IDENTIDAD ORGANIZACIONAL							
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total	D1	D2	D3
1	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	52	21	16	15
2	2	5	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	52	22	15	15
3	3	5	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	53	22	16	15
4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	51	21	15	15
5	5	5	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	52	22	15	15
6	6	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	51	21	15	15
7	7	5	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	53	22	16	15
8	8	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	52	21	16	15
9	9	5	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	53	22	16	15
10	10	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	52	21	16	15
11	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
12	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
13	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
14	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
15	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
16	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
17	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
18	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
19	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
20	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
21	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18
22	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58	24	16	18

VARIABLE 2 : PRODUCTIVIDAD LABORAL																				
		EFICIENCIA					EFICACIA					EFECTIVIDAD								
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total	D1	D2	D3	
1	1	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	50	20	15	15
2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15
3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	53	22	15	16
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15
5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15
6	6	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15	
7	7	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15
8	8	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15
9	9	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15
10	10	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15
11	11	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15
12	12	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15
13	13	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	52	22	15	15
14	14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18
15	15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18
16	16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18
17	17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18
18	18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18
19	19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18
20	20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18
21	21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18
22	22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18
23	23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18
24	24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	57	24	15	18

Datos de encuesta Ident inst en la Prod laboral.sav [ConjuntoDatos] - 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
1	52	50	20	15	15			
2	52	52	22	15	15			
3	53	53	22	15	16			
4	51	52	22	15	15			
5	52	52	22	15	15			
6	51	52	22	15	15			
7	53	52	22	15	15			
8	52	52	22	15	15			
9	53	52	22	15	15			
10	52	52	22	15	15			
11	58	57	24	15	18			
12	58	57	24	15	18			
13	58	57	24	15	18			
14	58	57	24	15	18			
15	58	57	24	15	18			
16	58	57	24	15	18			
17	58	57	24	15	18			
18	58	57	24	15	18			
19	58	57	24	15	18			
20	58	57	24	15	18			
21	59	57	24	15	18			
22	58	57	24	15	18			
23	58	57	24	15	18			

Vista de datos Vista de variables

Datos de encuesta Ident inst en la Prod laboral.sav [ConjuntoDatos] - 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	Númerico	8	0	IDENTIDAD INSTITUCIONAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V2	Númerico	8	0	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D1	Númerico	8	0	EFICIENCIA	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Númerico	8	0	EFICACIA	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Númerico	8	0	EFFECTIVIDAD	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											

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 7: Validación por expertos

*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Huancayo, 14 de junio del 2023

**Mg. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ**

---

**Presente.-**

De nuestra mayor consideración:

Reciba usted el saludo cordial y fraterno, nos presentamos ante usted con la finalidad que pueda validar el cuestionario que será aplicado y contribuirá en la investigación que estamos desarrollando titulada: **Identidad Institucional en la Productividad Laboral de los Colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas, Huancayo - 2023**, con el fin de obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Peruana Los Andes; como conocedor de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la profesión e investigación, le solicitamos su apoyo en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento "**Identidad Institucional y Productividad Laboral**".

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente,



---

Leydis Mercedes Bacilio López  
DNI 75977705  
Tesisista



---

Rocio Evelyn Rivera Oré  
DNI 71886407  
Tesisista

**Adjunto:**

1. Matriz de consistencia.
2. Instrumentos
3. Ficha de juicio de experto.

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Identidad Institucional y Productividad Laboral". Que son parte de la investigación "Identidad Institucional en la Productividad Laboral de los Colaboradores del I.E.S.T. P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajal, Huancayo – 2023". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Graciela Soledad Veraístegui Velásquez  
 Formación académica : Licenciada en Administración  
 Áreas de experiencia profesional: Administración General  
 Tiempo : Mas de 28 años  
 Cargo actual : Coordinadora de Autoevaluación y Acreditación  
 Institución : Universidad Peruana Los Andes - FCAC

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1 No cumple con el criterio 2 Nivel bajo 3 Nivel moderado 4 Nivel alto	1 Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2 Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3 Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4 Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1 No cumple con el criterio 2 Nivel bajo 3 Nivel moderado 4 Nivel alto	1 El ítem no es claro 2 El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3 Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4 El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1 No cumple con el criterio 2 Nivel bajo 3 Nivel moderado 4 Nivel alto	1 El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2 El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión 3 El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4 El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1 No cumple con el criterio 2 Nivel bajo 3 Nivel moderado 4 Nivel alto	1 El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión 2 El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste 3 El ítem es relativamente importante 4 El ítem es muy relevante y debe ser incluido

## Variable: Identidad Institucional

DIMENSIÓN	ITEM	SUACUNDA	CONCORDANCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OTROS VALORES
D1. Identidad personal	1	4	4	4	4	Nivel Alto	
	2	4	4	4	4	Nivel Alto	
	3	4	4	4	4	Nivel Alto	
	4	4	4	4	4	Nivel Alto	
	5	4	4	4	4	Nivel Alto	
	6	4	4	4	4	Nivel Alto	
D2. Identidad social	7	4	4	4	4	Nivel Alto	
	8	4	4	4	4	Nivel Alto	
	9	4	4	4	4	Nivel Alto	
	10	4	4	4	4	Nivel Alto	
D3. Identidad organizacional	11	4	4	4	4	Nivel Alto	
	12	4	4	4	4	Nivel Alto	
	13	4	4	4	4	Nivel Alto	
	14	4	4	4	4	Nivel Alto	
	15	4	4	4	4	Nivel Alto	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto		

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

## Validez de contenido

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Graciela S. Verástegui Velásquez	Magister	15	Nivel Alto

  
 Mg. Graciela S. Verástegui Velásquez  
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
 FIRMA  
 DNI 20019805



*"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"*

Huancayo, 14 de junio del 2023

**Mg. FERNANDO MITCHELL ESPINOZA GALLEGOS**

**Presente.-**

De nuestra mayor consideración:

Reciba usted el saludo cordial y fraterno, nos presentamos ante usted con la finalidad que pueda validar el cuestionario que será aplicado y contribuirá en la investigación que estamos desarrollando titulada: **Identidad Institucional en la Productividad Laboral de los Colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas, Huancayo - 2023**, con el fin de obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Peruana Los Andes; como conocedor de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la profesión e investigación, le solicitamos su apoyo en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento **"Identidad Institucional y Productividad Laboral"**.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente,



Leydis Mercedes Bacilio López  
DNI 75977705  
Tesisista



Rocio Evelyn Rivera Oré  
DNI 71886407  
Tesisista

**Adjunto:**

1. Matriz de consistencia.
2. Instrumentos
3. Ficha de juicio de experto.

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “**Identidad Institucional y Productividad Laboral**”. Que son parte de la investigación: **Identidad Institucional en la Productividad Laboral de los Colaboradores del I.E.S.T. P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2023**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

**Nombres y apellidos del juez** : Fernando Mitchell Espinoza Gallegos  
**Formación académica** : Licenciado en Administración  
**Áreas de experiencia profesional** : Gestión Comercial y Marketing  
**Tiempo** : 19 años  
**Cargo actual** : Docente  
**Institución** : UNCP

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

**Variable: Identidad Institucional**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1. Identidad personal	1.	4	4	4	4	Nivel Alto	
	2.	4	4	4	4	Nivel Alto	
	3.	4	4	3	4	Nivel Alto	
	4.	4	4	4	4	Nivel Alto	
	5.	4	4	4	4	Nivel Alto	
	6.	4	4	4	4	Nivel Alto	
D2. Identidad social	7.	4	4	4	4	Nivel Alto	
	8.	4	4	4	4	Nivel Alto	
	9.	4	3	4	4	Nivel Alto	
	10.	4	4	4	4	Nivel Alto	
D3. Identidad organizacional	11.	4	4	4	4	Nivel Alto	
	12.	4	4	4	4	Nivel Alto	
	13.	4	4	4	4	Nivel Alto	
	14.	4	4	4	4	Nivel Alto	
	15.	4	4	4	4	Nivel Alto	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto	Nivel Alto		

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

**Validez de contenido**

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Fernando Mitchell Espinoza Gallegos	Maestro	15	Nivel alto



FIRMA  
DNI: 20073236

**Variable: Productividad Laboral**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1. Eficiencia	1.	4	4	4	4	nivel alto	
	2.	4	4	3	4	nivel alto	
	3.	4	4	4	4	nivel alto	
	4.	4	4	4	4	nivel alto	
	5.	4	4	4	4	nivel alto	
	6.	3	4	4	4	nivel alto	
D2. Eficacia	7.	4	4	4	4	nivel alto	
	8.	4	4	4	4	nivel alto	
	9.	4	4	4	4	nivel alto	
	10.	4	4	4	4	nivel alto	
D3. Efectividad	11.	4	4	4	4	nivel alto	
	12.	4	4	4	4	nivel alto	
	13.	4	4	4	4	nivel alto	
	14.	3	4	4	4	nivel alto	
	15.	4	4	4	4	nivel alto	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		nivel alto	nivel alto	nivel alto	nivel alto		

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto
----------------------	---

**Validez de contenido**

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Fernando Mitchell Espinoza Gallegos	Maestro	15	Nivel alto



FIRMA  
DNI: 20073236

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huancayo, 12 de junio del 2023

Mg./Dr. BENNY JONATHAN TOVAR PÉREZ

**Presente.-**

De nuestra mayor consideración:

Reciba usted el saludo cordial y fraterno, nos presentamos ante usted con la finalidad que pueda validar el cuestionario que será aplicado y contribuirá en la investigación que estamos desarrollando titulada: **Identidad Institucional en la Productividad Laboral de los Colaboradores del I.E.S.T.P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajas, Huancayo - 2023**, con el fin de obtener el título profesional de Licenciada en Administración en la Universidad Peruana Los Andes; como conocedor de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la profesión e investigación, le solicitamos su apoyo en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento "**Identidad Institucional y Productividad Laboral**".

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, nos suscribimos de usted.

Atentamente,



Leydis Mercedes Bacilio López  
DNI 75977705  
Tesisista



Rocio Evelyn Rivera Oré  
DNI 71886407  
Tesisista

**Adjunto:**

1. Matriz de consistencia.
2. Instrumentos
3. Ficha de juicio de experto.

### Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos **“Identidad Institucional y Productividad Laboral”**. Que son parte de la investigación: **Identidad Institucional en la Productividad Laboral de los Colaboradores del I.E.S.T. P. Andrés Avelino Cáceres Dorregaray de San Agustín de Cajás, Huancayo – 2023**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

**Nombres y apellidos del juez** : BENNY JONATHAN TOVAR PEREZ  
**Formación académica** : UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ  
**Áreas de experiencia profesional** : DOCENTE  
**Tiempo** : 8 AÑOS  
**Cargo actual** : DOCENTE  
**Institución** : INSTITUTO CONTINENTAL

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

### Variable: Identidad Institucional

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1. Identidad personal	1.	4	4	4	4	CUATRO	.....
	2.	4	3	4	3	CUATRO	.....
	3.	3	4	3	4	CUATRO	.....
	4.	3	3	4	4	CUATRO	.....
	5.	3	4	4	4	CUATRO	.....
	6.	3	4	3	4	CUATRO	.....
D2. Identidad social	7.	4	4	4	4	CUATRO	.....
	8.	4	3	4	4	CUATRO	.....
	9.	4	4	3	4	CUATRO	.....
	10.	4	3	4	3	CUATRO	.....
D3. Identidad organizacional	11.	3	3	4	4	CUATRO	.....
	12.	4	4	3	4	CUATRO	.....
	13.	4	3	4	4	CUATRO	.....
	14.	4	4	4	4	CUATRO	.....
	15.	4	4	3	4	CUATRO	.....
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		CUATRO	CUATRO	CUATRO	CUATRO		

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

### Validez de contenido

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
BENNY JONATHAN TOVAR PÉREZ	CONTADOR PÚBLICO	15	NIVEL ALTO



Benny J. Tovar Pérez  
Contador Público Colegiado  
Mat. 3100

FIRMA  
DNI: 45260044

**Variable: Productividad Laboral**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1. Eficiencia	1.	3	4	3	4	CUATRO	-----
	2.	3	4	4	4	CUATRO	-----
	3.	4	3	4	4	CUATRO	-----
	4.	4	3	3	4	CUATRO	-----
	5.	4	4	3	3	CUATRO	-----
	6.	4	4	4	4	CUATRO	-----
D2. Eficacia	7.	4	4	4	4	CUATRO	-----
	8.	4	3	4	4	CUATRO	-----
	9.	4	4	4	3	CUATRO	-----
	10.	4	4	3	4	CUATRO	-----
D3. Efectividad	11.	3	3	4	4	CUATRO	-----
	12.	3	4	4	3	CUATRO	-----
	13.	3	4	4	4	CUATRO	-----
	14.	4	3	4	4	CUATRO	-----
	15.	3	4	4	4	CUATRO	-----
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		CUATRO	CUATRO	CUATRO	CUATRO		

Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

**Validez de contenido**

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
BENNY JONATHAN TOVAR PÉREZ	CONTADOR PÚBLICO	15	NIVEL ALTO



Benny J. Tovar Pérez  
Contador Público Colegiado  
Mat. 3100

FIRMA  
DNI: 45260044