

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Educación Superior



**IDENTIDAD INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA Y DESEMPEÑO
DOCENTE, SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA – 2018.**

Tesis presentada por la Bachiller:

Quispe Carrasco, Martha María

Para optar el Grado académico de:

Maestro en Educación Superior

Asesor:

Dra. Beltrán Molina, Rosa Patricia

Arequipa- Perú

2019

LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES DEL BORRADOR DE TESIS

DE LA : Bachiller: MARTHA MARIA, QUISPE CARRASCO

TITULO: "IDENTIDAD INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE, SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA, AREQUIPA- 2018".

FECHA: 13 DE MARZO DEL 2018

Visto nuevamente el Borrador de Tesis presentado por la Bachiller antes mencionada, se constata que ha realizado esfuerzos por mejorar su Informe de investigación; sin embargo, debe reducir el Índice General, precisar si es uno o dos los instrumentos, cuidar las instrucciones que se dan en el cuestionario, los títulos de los cuadros no siempre hablan de los docentes, la discusión es en general, mejorar conclusiones y recomendaciones y arreglar el formato de las matrices.

NOTA: SÓLO DESPUÉS DE SUBSANAR LAS OBSERVACIONES, PUEDE SUSTENTAR SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. NO VOLVER A PRESENTAR EL BORRADOR.



Dra. Tatiana Cateriano Chávez
Profesora Escuela Postgrado UCSM



DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, enero 04 de 2019

Señor Doctor:

JOSE VILLANUEVA SALAS

Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM
Presente.-

De mi mayor consideración:

Lo saludo muy cordialmente y a la vez hago de su conocimiento el dictamen solicitado sobre el Borrador de Tesis:

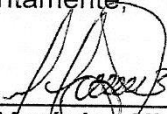
**IDENTIDAD INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE,
SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA
MARÍA , AREQUIPA- 2018**

Presentado por la bachiller **MARTHA MARIA QUISPE CARRASCO** para optar el
Grado Académico de Maestro en educación Superior.

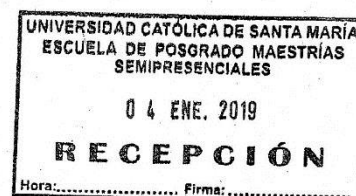
Se otorga DICTAMEN APROBATORIO.

Sin otro particular, le reitero las muestras de estima y consideración personal.

Atentamente,



Dra. Nicola Verónica Nieto Bolaños
Docente EPG



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARIA DE AREQUIPA
ESCUELA DE POST GRADO

AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"
"AÑO DE LA IGUALDAD Y LA NO VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES"

Arequipa, 2018 diciembre 12

Señor Doctor:

José Villanueva Vizcarra.

Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

Presente. -

De mi mayor consideración:

Saludándolo cordialmente hago de su conocimiento el dictamen solicitado sobre el borrador de Tesis:

"IDENTIDAD INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE, SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA 2018".

Presentado por el Bachiller QUISPE CARRASCO, Martha María para optar el Grado Académico de Maestro en Educación Superior.

Precisa de modificaciones:

Modificación del título: **"IDENTIDAD INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA Y DESEMPEÑO DOCENTE, SEGÚN PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA 2018".**

No colocar la numeración de introducción en el índice.

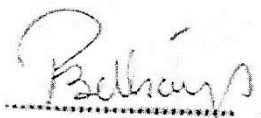
Codificar y decodificar el marco teórico evitando viñetas y/o guiones.

Según APA versión 6 la denominación de la Figura debe estar en la parte posterior lado izquierdo.

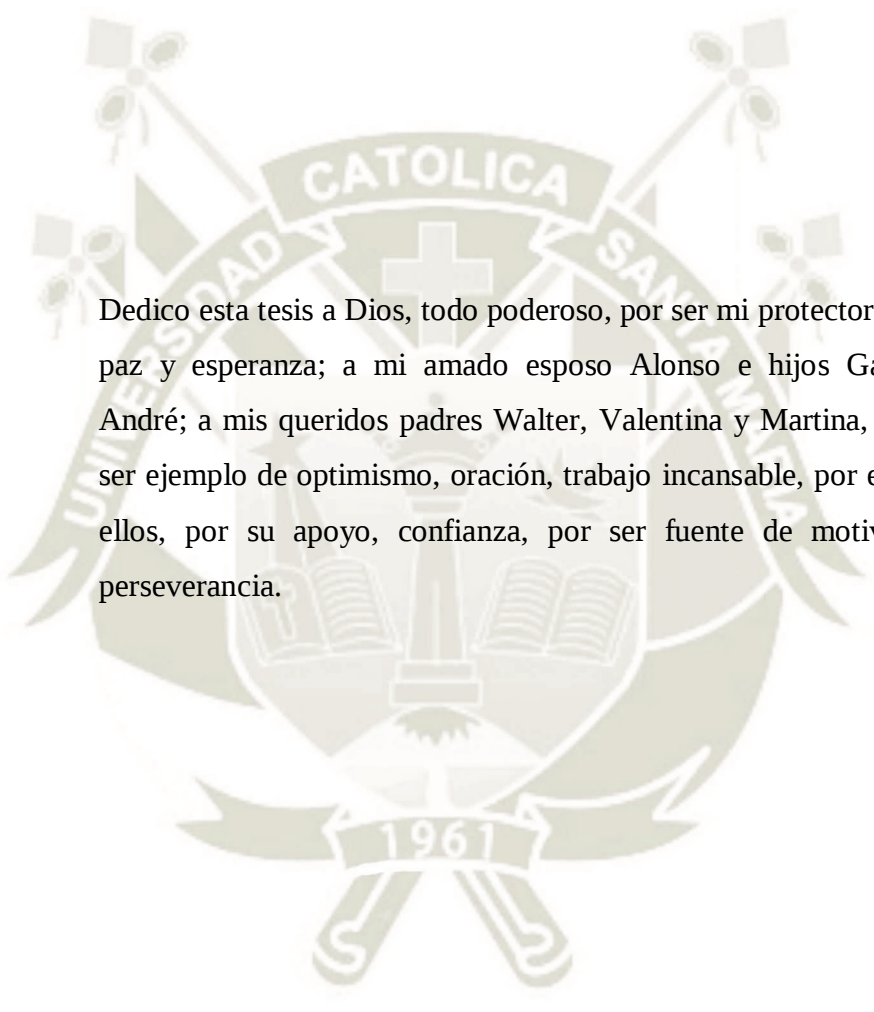
Se otorga DICTAMEN APROBATORIO, previa atención de las observaciones señaladas.

Aprovecho la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



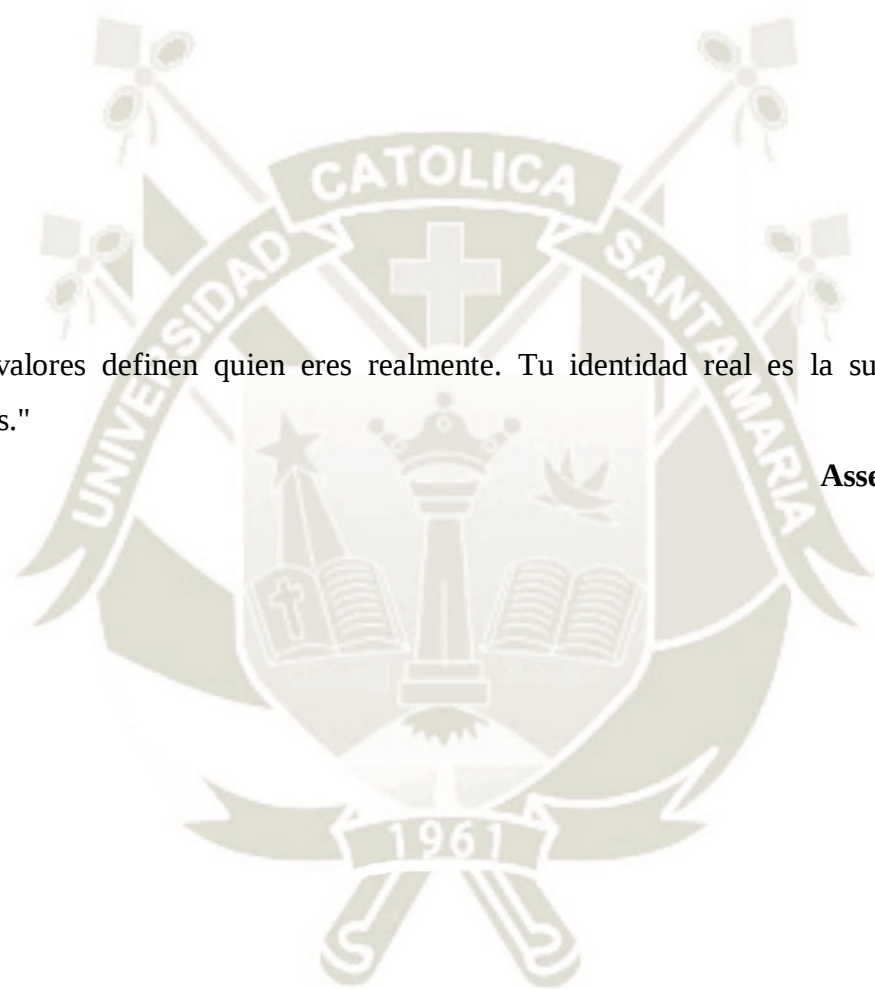
DRA. ROSA PATRICIA BELTRÁN MOLINA.
DOCENTE DE LA EPG
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

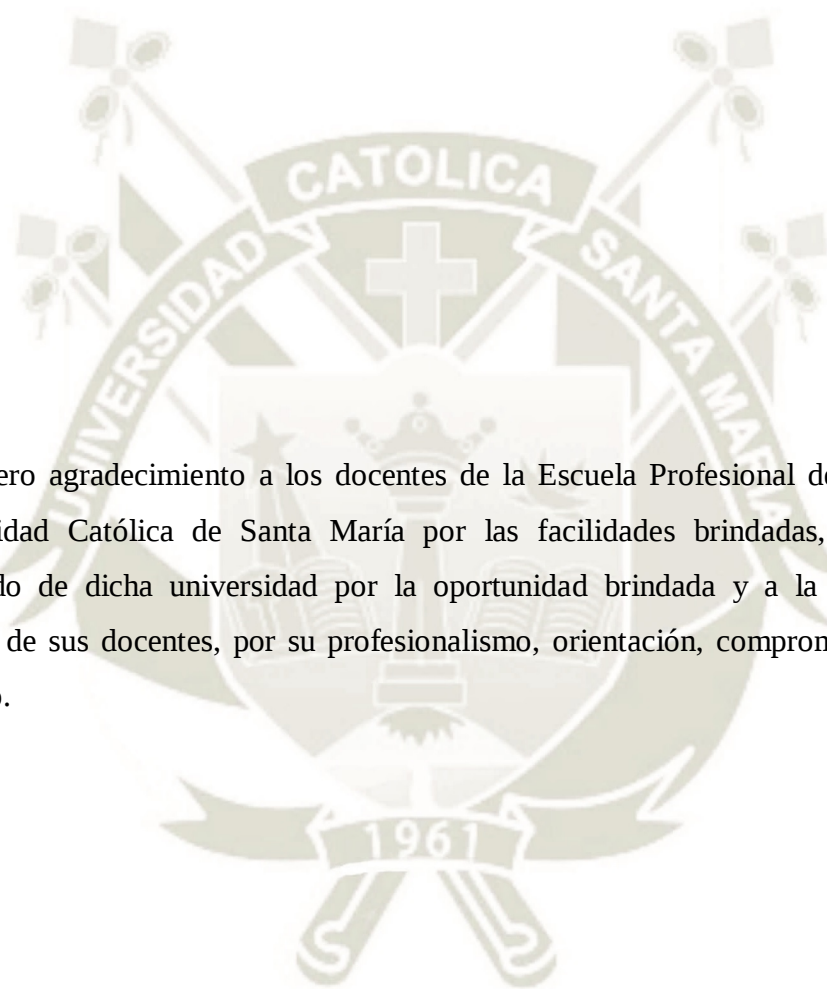


Dedico esta tesis a Dios, todo poderoso, por ser mi protector, guía, fortaleza, paz y esperanza; a mi amado esposo Alonso e hijos Gabriel, Fabricio, André; a mis queridos padres Walter, Valentina y Martina, a mi madre por ser ejemplo de optimismo, oración, trabajo incansable, por el amor de todos ellos, por su apoyo, confianza, por ser fuente de motivación, valor y perseverancia.

"Tus valores definen quien eres realmente. Tu identidad real es la suma total de tus valores."

Assegid Habtewold.





Mi sincero agradecimiento a los docentes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María por las facilidades brindadas, a la Escuela de Postgrado de dicha universidad por la oportunidad brindada y a la calidad y calidez humana de sus docentes, por su profesionalismo, orientación, compromiso y permanente estímulo.

INDICE GENERAL

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
HIPÓTESIS	3
OBJETIVOS	3
CAPITULO I	4
MARCO TEÓRICO.....	4
1.1 Definiciones.....	4
1.2 La teoría de la identidad social de Tajfel	5
1.3 Componente afectivo de la identidad institucional.....	6
1.4 Características y proceso de construcción de la identidad institucional	8
1.5 Factores que afectan la identificación institucional:	9
1.6 Identidad del docente universitario con la institución	10
1.6.1 Definiciones.....	10
1.6.2 Importancia de la identidad docente con la universidad	12
1.6.3 Aspectos de la identidad institucional universitaria	13
2. DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	29
2.1 La práctica docente	29
2.2 Definiciones e importancia del desempeño docente.....	31
2.3 Dimensiones del desempeño laboral del Docente Universitario:	33
2.3.1 La Planificación pedagógica	33
2.3.2 Los contenidos académicos.....	36
2.3.4 La relación con los estudiantes.....	40
2.3.5 La evaluación	42
2.4 Desempeño docente, experiencias mundiales	44
3. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	50
3.1 Antecedentes Internacionales	50
3.2 Antecedentes Nacionales	51
3.3 Antecedentes Locales.....	53

CAPÍTULO II	54
METODOLOGÍA	54
1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	54
2. VARIABLES.....	54
3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	54
4. POBLACIÓN – MUESTRA	55
5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
CAPITULO III	57
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
1.1. En cuanto a la identidad institucional	58
1.2 En cuanto al desempeño docente.....	72
2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	92
2.1 Con relación a la primera variable: Identidad institucional	92
2.2 Con relación a la segunda variable: Desempeño docente	93
2.3 Respecto a la correlación entre las variables.....	94
CONCLUSIONES	95
RECOMENDACIONES	96
BIBLIOGRAFÍA	97
ANEXOS	
ANEXO 1: Propuesta	
ANEXO 2: Cuadro de Coherencias	
ANEXO 3: INSTRUMENTO	
ANEXO 4: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO	
ANEXO 5: PERMISOS Y AUTORIZACIONES	
ANEXO 6: MATRIZ DE DATOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Número de estudiantes por semestre de la Escuela Profesional de Educación .	58
Tabla N° 2 Identidad institucional de los docentes con las instalaciones	60
Tabla N° 3 Identificación con la cultura comunitaria en los docentes	62
Tabla N° 4 Identidad institucional de los docentes con la historia	64
Tabla N° 5 Identidad institucional de los docentes con los símbolos.....	66
Tabla N° 6 Identidad de los docentes con la responsabilidad social	68
Tabla N° 7 Grado de identidad institucional de los docentes.....	70
Tabla N° 8 Planificación de los Docentes.....	72
Tabla N° 9 Transmisión de conocimientos de los Docentes	74
Tabla N° 10 Metodología de los Docentes.....	76
Tabla N° 11 Interrelación de los Docentes con los estudiantes.....	78
Tabla N° 12 Evaluación de los Docentes	80
Tabla N° 13 Nivel de Desempeño Docente	82
Tabla N° 14 Relación entre la Identidad Institucional universitaria y el Desempeño Docente	84
Tabla N° 15 Relación entre la Identidad Institucional Docente y el semestre de los estudiantes	86
Tabla N° 16 Sexo de los estudiantes de la escuela profesional de educación.....	88
Tabla N° 17 Relación entre la identidad institucional docente y el sexo de los estudiantes	90

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Número de estudiantes por semestre de la Escuela Profesional de Educación	58
Figura N° 2 Identidad institucional de los docentes con las instalaciones	60
Figura N° 3 Identificación con la cultura comunitaria en los docentes	62
Figura N° 4 Identidad institucional de los docentes con la historia	64
Figura N° 5 Identidad institucional de los docentes con los símbolos	66
Figura N° 6 Identidad de los docentes con la responsabilidad social	68
Figura N° 7 Grado de identidad institucional de los docentes	70
Figura N° 8 Planificación de los Docentes.....	72
Figura N° 9 Transmisión de conocimientos de los Docentes.....	74
Figura N° 10 Metodología de los Docentes	76
Figura N° 11 Interrelación de los Docentes con los estudiantes	78
Figura N° 12 Evaluación de los Docentes.....	80
Figura N° 13 Nivel de Desempeño Docente	82
Figura N° 14 Relación entre la Identidad Institucional universitaria y el Desempeño Docente	84
Figura N° 15 Relación entre la Identidad Institucional Docente y el semestre de los estudiantes	86
Figura N° 16 Sexo de los estudiantes de la escuela profesional de educación	88
Figura N° 17 Relación entre la identidad institucional docente y el sexo de los estudiantes	90

LISTA DE ABREVIATURAS

CAPNA.- Consultorio de Atención Psicológica del Niño y Adolescente.

CEMPOS.- Centro Multidisciplinario de Proyección Social.

FCEH-UNAP.- Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

UCSM.- Universidad Católica de Santa María

UNAM.- Universidad Nacional Autónoma de México.



RESUMEN

El título del presente trabajo de investigación es “IDENTIDAD INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA Y DESEMPEÑO DOCENTE, SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA – 2018”.

Tuvo como Objetivo General: Determinar el grado de relación que existe entre la identidad institucional universitaria y el desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Educación de la UCSM, Arequipa, 2018.

La metodología empleada fue a través del diseño explicativo, correlacional. La población de estudio estuvo constituida por 130 estudiantes de la Escuela Profesional de Educación, quienes manifestaron su percepción.

Para la recolección de datos se aplicó la técnica del cuestionario a través de un formulario de preguntas, luego fueron procesados estadísticamente para conocer la estructura interna de las variables y determinar la existencia de relación entre las mismas. Para la validación y confiabilidad de los instrumentos se aplicó el juicio de expertos y el Alfa de Cronbach respectivamente.

Según los resultados el 65% de los estudiantes consideran que los docentes presentan un nivel alto de identidad institucional con las instalaciones, historia, simbología y la responsabilidad social; aunque la identidad es media con su cultura comunitaria; en tanto que la mitad de los estudiantes (50%) consideran que los docentes presentan un buen desempeño docente, ya que tiene una buena planificación, entrega de conocimientos, metodología de enseñanza adecuada y buen mecanismo de evaluación; mientras que el desempeño a nivel de interrelación con los estudiantes se da en un nivel regular.

Se concluyó con la prueba estadística de Ji Cuadrada X^2 determinando que existe relación significativa entre las variables identidad institucional y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, confirmandose la hipótesis planteada.

Palabras Claves: Identidad institucional, desempeño docente, percepción, formación humanista, trascendencia, universidad y educación.

ABSTRACT

The title of this research work is "UNIVERSITY INSTITUTIONAL IDENTITY AND TEACHING PERFORMANCE, ACCORDING TO THE PERCEPTION OF STUDENTS OF THE PROFESSIONAL EDUCATION SCHOOL OF THE CATHOLIC UNIVERSITY OF SANTA MARÍA, AREQUIPA - 2018".

Its General Objective was to: Determine the degree of relationship that exists between the university institutional identity and the teaching work performance in the Professional School of Education of the UCSM, Arequipa, 2018.

The methodology used was through explanatory, correlational design. The study population consisted of 130 students of the Professional School of Education, who expressed their perception.

For the data collection, the questionnaire technique was applied through a question form, then they were processed statistically to know the internal structure of the variables and determine the existence of a relationship between them. For the validation and reliability of the instruments the judgment of experts and the Cronbach's Alpha respectively were applied.

According to the results, 65% of students consider that teachers have a high level of institutional identity with facilities, history, symbology and social responsibility; although the identity is average with its community culture; while half of the students (50%) consider that teachers present a good teaching performance, since they have a good planning, delivery of knowledge, adequate teaching methodology and good evaluation mechanism; while performance at the level of interrelation with students occurs at a regular level.

It was concluded with the statistical test of Chi Square X² determining that there is a significant relationship between the variables institutional identity and teaching performance according to the perception of the students of the Professional School of Education of the Catholic University of Santa María, confirming the hypothesis.

Key words: Institutional identity, teaching performance, perception, humanistic education, transcendence, university and education.

INTRODUCCIÓN

Las razones por las cuales se ha seleccionado el presente tema, identidad institucional universitaria y desempeño laboral docente es porque al estar en contacto con la realidad educativa e institucional se observaron algunas falencias que podrían estar afectando la calidad del servicio que brinda la universidad a sus estudiantes.

Es de interés el desarrollo de esta investigación, estudiar y conocer ambas variables interrelacionadas en la medida que puedan aportar en la solución de demandas educativas, políticas institucionales; como también al desarrollo y progreso de la educación superior en nuestro país.

La Identidad Institucional Universitaria se forma, se constituye y adquiere explicación, en sus instalaciones; por lo tanto, requiere de un espacio; también se evidencia en cómo la universidad se define a sí misma y actúa en un contexto determinado; en sus marcos valorativos, en sus repertorios culturales, en sus formas de organización, en sus antecedentes históricos, etc. Esto significa que la universidad decide asumir y fortalecer aquellos rasgos que obligatoriamente concuerdan con su proyecto institucional y como proyecto de sociedad. La identidad universitaria es un proceso que se construye desde que se ingresa a la universidad tiene que ver con conocer y compartir la historia institucional, su misión, visión, objetivos, metas y todo aquello que sea un rasgo cultural que identifique a la institución.

En tanto se entiende por desempeño docente al conjunto de capacidades que despliegan los docentes dentro del aula, y que son demostradas a través del dominio del tema y competencias propias de la enseñanza que generan un clima favorable para la construcción de los aprendizajes. El docente debe ser el facilitador, orientador, debe estimular la investigación, la creatividad, la reflexión individual y grupal. Por lo tanto, el docente de educación superior requiere de dominio académico de la asignatura, acertado tratamiento didáctico, permanente actitud reflexiva y crítica frente al mundo, conocimiento del quehacer de la disciplina que enseña. Por ende, se hace necesario su análisis y evaluación desde la cotidianidad, de un modo concreto.

La metodología utilizada es la correspondiente al diseño explicativo, correlacional causal, busca analizar, sintetizar, interpretar la relación entre las variables estudiadas: identidad institucional universitaria y desempeño docente.

Fundamentalmente, la finalidad u objetivo es: Determinar la relación que existe entre la identidad institucional universitaria y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018.

El presente trabajo de investigación tiene por estructura tres capítulos:

En el primer capítulo denominado Marco Teórico, el cual contiene los aspectos teóricos relevantes relacionados a las variables de estudio.

En el segundo capítulo se desarrolla la Metodología; es decir aspectos relacionados al nivel y tipo de investigación, el análisis de las variables; también contiene las técnicas de investigación con sus respectivos instrumentos; así como el campo de verificación.

En el tercer capítulo denominado Resultados y discusión presentan los datos que se han recolectado en el desarrollo de la investigación, en forma sistematizada a través de cuadros y graficas estadísticas debidamente interpretadas y ordenados según las variables e indicadores de la investigación; el cual finaliza con la discusión de resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones y sugerencias a las que se ha arribado producto del desarrollo del trabajo; así como la bibliografía y anexos respectivos.



HIPÓTESIS

DADO QUE los patrones culturales compartidos por la comunidad universitaria a partir de los cuales se definen a sí mismos, orientan sus acciones y otorgan sentido a su desempeño laboral.

ES PROBABLE QUE exista una relación significativa entre la identidad institucional universitaria y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Educación en la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018.

HIPÓTESIS ESTADÍSTICA

Ho: La identidad institucional no influye significativamente en el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica Santa María, Arequipa 2018.

Ha: La identidad institucional influye significativamente en el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica Santa María, Arequipa 2018.

OBJETIVOS

- a. Identificar el grado de identidad institucional de los docentes de la Escuela Profesional de Educación, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018.
- b. Identificar el nivel de desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018.
- c. Determinar la relación que existe entre la identidad institucional universitaria y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

1.1 Definiciones

El término identidad en su visión tradicional fue definido como: Aquellos rasgos comunes de un grupo, etnia, gens o pueblo, marcados por el idioma, lazos de sangre, territorialidad, el espíritu de formar una nación o estado, la propia espiritualidad; socialmente es definida como un proceso de construcción del significado en base a atributos culturales.

Dentro de este contexto la identidad Institucional es básicamente el sentimiento de pertenencia a una organización; o sea es fundamentalmente el sentido de pertenencia institucional.

Álvarez, et.al. (2014) considera que la identidad organizacional está basada en las percepciones, los sentimientos y los pensamientos de los diferentes miembros de la organización; así, los miembros organizacionales en general deben estar de acuerdo en que la organización tiene ciertos aspectos distintivos, que la distinguen de otras organizaciones, tales como políticas, acciones, decisiones, etc.

En esta misma línea Duque y Carvajal (2014) afirman que la identidad organizacional responde a aquello que los miembros perciben, sienten y creen acerca de su organización. Refiere a un entendimiento colectivo y socialmente compartido respecto de aquello que es central, perdurable y distintivo del carácter de la organización.

Entonces, la identidad significa sentirse parte de, lo cual generalmente motiva y permite un mayor desempeño en los trabajadores o colaboradores y son éstos quienes construyen una percepción común de su organización teniendo ciertas características distintivas de otras organizaciones, mostrar el grado de continuidad en cierto periodo y en variedad de circunstancias

1.2 La teoría de la identidad social de Tajfel

En 1979, el psicólogo Henri Tajfel propone la Teoría de la identidad social, esta teoría sostiene que los grupos a los que pertenecemos nos definen y forman parte de nuestra auto valoración configurando de forma importante bases para nuestra autoestima; es a partir de la identidad con el grupo, que sentimos seguridad y una determinación que nos define y es por ello que buscamos la mejor valoración para ese grupo. Así pues, esta teoría explica como el concepto que un individuo tiene de sí mismo puede explicarse a través del grupo al que pertenece y su forma de actuar varía según el grupo en el que se encuentre.

Según esta teoría el proceso a través del cual llegamos a poseer la mentalidad de endogrupo o exogrupo, pasa por tres fases delimitadas:

- a. Fase de categorización: Las personas en general tienden a realizar categorizaciones de los objetos, esto con el fin de entenderlos, de igual manera el ser humano categoriza a las personas con el fin de comprender nuestro entorno social. Por ejemplo, puede categorizarse en negro, blanco, musulman, cristiano, argentino, mexicano, obrero, estudiante, etc. Esta categorización puede permitir que uno mismo se incluya en la categoría a la que pertenece; tomando actitudes propias de dicha categoría.

Es por ello que tendemos a categorizar al grupo con el que nos identificamos, a partir de ahora el endogrupo, como parte de nosotros dotándolo de cualidades positivas, mientras que categorizamos a las personas que pertenecen a los demás grupos o exogrupos, como adversarios, oponentes o simplemente diferentes a nosotros otorgándoles cualidades negativas.

- b. Fase de identificación social: Todas las personas nos identificamos con grupos a los que creen pertenecer. Así, la identificación conlleva consigo dos significados: Parte de quienes somos se encuentra regido por el grupo; o sea como miembros del grupo; en tanto que otras veces pensamos como “nosotros”; o sea como individuos únicos, respectivamente. Entonces en el primer caso se llama identidad social y en segundo caso se llama identidad personal. Así, cuando estamos identificados con un grupo concreto, los integrantes tratan de actuar de la manera más acorde a las normas de este

grupo. Esto es muy importante para nuestra autoestima ya que crea una sensación de concordancia en nuestros valores. Por ejemplo, los miembros trataran de actuar acorde a los valores concretos, lo que estaría aportando estabilidad y hace que el concepto de nosotros mismos sea positivo.

Cuando los miembros de un grupo se encuentran plenamente identificados con este, suelen llevar a cabo ciertos comportamientos que ayudan a cohesionar al grupo. Estos comportamientos suelen incidir en agrandar las diferencias entre el grupo principal y los exogrupos, aunque estas diferencias no sean de tal calibre. A la vez que las desigualdades con otros grupos se perciben como mayores, las diferencias entre los mismos miembros del grupo se ven menores: aunque los individuos sean diferentes entre sí, tenderán a percibirse como iguales. Además, los miembros de un mismo grupo tenderán a calificarse a sí mismos positivamente y a los otros grupos de manera más negativa.

- c. Fase de comparación social: Ya identificados con un grupo concreto, tendemos a calificar negativamente a los miembros de grupos distintos, el exogrupo. Esto nos crea una conciencia de grupo más fuerte y hace que nuestra autoestima se incremente. Así pues, los seguidores de un equipo de fútbol concreto suelen calificar negativamente a los seguidores del grupo contrario.

La identificación con un grupo es importante para nuestra sensación de pertenencia y seguridad, sin embargo, puede llevarnos a crear prejuicios hacia aquellos que no pertenecen a nuestro grupo. Esto a veces consigue poner en peligro la convivencia en sociedad, así como dar lugar a la discriminación e incluso el odio. Es por ello que a veces los individuos deberían tener la suficiente fortaleza como para mirar más allá de lo que ven como suyo o de lo que su propio grupo les impone y tratar abiertamente y sin prejuicios al resto de seres humanos.

1.3 Componente afectivo de la identidad institucional

La identidad institucional tiene necesariamente un componente afectivo el cual se encuentra relacionado al vínculo emocional y está referido al sentimiento de involucramiento e implicación con la institución u organización, el cual es definido por Rodríguez (2009) como “el grado en que una persona se identifica

psicológicamente con su trabajo, o la importancia del trabajo en relación con la autoestima del sujeto". También es definida como el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte de su existencia; o sea el grado en que los empleados están interesados y comprometidos en su trabajo.

Según Palací, et.al. (2012) la implicación e involucramiento se suele reflejar en el acuerdo del trabajador con la misión, las metas y valores de la empresa o institución, en su disposición a empeñar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en ella. Para Davis y Newstrom (2011, p. 89) "La implicación o compromiso es habitualmente más fuerte entre los empleados con más años de servicio en la organización, en aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de empleados comprometidos". La implicación de los trabajadores refleja por tanto compromiso afectivo o apego emocional e identificación con la organización, lo que se manifiesta a través de actitudes como marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa, hablando mucho de ella en reuniones con amigos y familiares.

Así para Viedma (2010) "los colaboradores con fuerte compromiso afectivo hacia la empresa permanecen en la misma porque quieren hacerlo. El compromiso de continuidad se basa en la valoración que el colaborador realiza de los costes asociados a dejar esa organización".

La gran mayoría de las empresas consideran a aquellos trabajadores o colaboradores con identidad institucional como el capital emocional de la organización y se constituye en un importante activo en los balances, y se refiere fundamentalmente a los sentimientos, creencias y valores de cada uno de los miembros que conforman el equipo humano de la organización; así, cuando se produce la identidad los colaboradores se sienten orgullosos se constituyen en sus más poderosos embajadores.

Se constituye por tanto en el compromiso afectivo que asume el trabajador o colaborador; quien relaciona dicho vínculo afectivo con sus comportamientos. Para Kaye & Sharon (2008) la conexión emocional e intelectual que el colaborador tiene hacia su trabajo, organización, jefes o compañeros, influyéndole de forma positiva en la realización de esfuerzos extra en su trabajo.

En este sentido la capacidad de respuesta de los trabajadores y de la propia organización no solo depende de su potencial físico o tecnológico; sino por el contrario, gran parte del desempeño depende de la capacidad emocional de las personas. Por lo tanto, es importante el logro de la identidad institucional en la medida que posibilita, sostiene y aumenta la capacidad de respuesta del grupo o la organización.

1.4 Características y proceso de construcción de la identidad institucional

La identificación institucional presenta cuatro características fundamentales:

- a. Es una percepción del individuo, ya que es una categorización de la información social y no forma necesariamente parte de una conducta se considera que es una percepción por parte de la persona; así ésta se auto-percibe psicológicamente enlazado con el grupo; de esta manera la conducta puede darse a partir de esta identificación.
- b. Experimentación de éxito y fracaso: La persona es capaz de experimentar el éxito y el fracaso del grupo.
- c. No significa necesariamente internalización de valores sino más bien se trata de la identificación con estos.
- d. La persona suele describirse a sí mismas con el concepto de pertenencia a un grupo haciendo referencia a su realidad social en la coexistencia con otros grupos. (Ravasi & Schultz, citado por Contreras, et.al. (2011).

El proceso a través del cual la identidad institucional se construye es fundamentalmente el siguiente:

En primer lugar ocurre cuando los miembros de una organización, ante un estímulo o situaciones de ambigüedad; o sea, dudas respecto de qué significa y para qué existe la organización; y mediante lo cual se produce una vinculación con otros, con el fin de crear sentido de la realidad que los rodea; se produce luego, un segundo momento, en el que se destaca la influencia notoria que pueden ejercer las ventajas o beneficios de carácter formal que ofrece la dirección en la construcción del sentido compartido. De esta manera se considera que la identidad surge como fruto de un proceso relacional o de interacción social; aunque cabe señalar que la influencia de la dirección a través de las prerrogativas formales va a tener una cierta

incidencia en el proceso; sin embargo, pueden emerger brechas entre estas y el entendimiento compartido por los trabajadores o colaboradores.

En este contexto, se considera que la identidad institucional surge como producto de las interacciones entre los participantes de la realidad organizacional.

1.5 Factores que afectan la identificación institucional:

Entre los factores que afectan la identificación del personal con la organización se identifican fundamentalmente los siguientes:

- a. El estatus: se prefieren organizaciones con un elevado nivel de este ya que se consigue crear una imagen positiva del grupo.
- b. El tamaño relativo: es importante en la identificación ya que los grupos pequeños fomentan tanto la identificación individual como la pertenencia al grupo. Sin embargo, los de gran tamaño hacen que la distintividad individual quede menguada.
- c. La semejanza: se refiere a que, a mayor similitud percibida con el grupo, mayor identificación con el mismo.
- d. El contexto: La identificación es dependiente del contexto. Tradicionalmente se ha hablado de identificación grupal como una variable unidimensional. Actualmente Cava, et.al. (2011) han distinguido tres dimensiones dentro de esta escala: auto-categorización, valoración grupal y compromiso grupal, acercándose mucho más a la realidad de este concepto y consiguiendo evaluar la identificación organizacional en consonancia con los planteamientos teóricos de la Teoría de la Identidad social.

En este sentido existen algunos factores que favorecen la identificación con un grupo, estos pueden ser: La distintividad, prestigio del grupo, percepción de homogeneidad dentro del propio grupo y heterogeneidad hacia los otros grupos y demás factores asociados como la semejanza, la proximidad física y la vinculación, que fomentan la formación de un grupo.

1.6 Identidad del docente universitario con la institución

1.6.1 Definiciones

La identidad-institución ha sido estudiada desde diferentes perspectivas, fundamentalmente desde la perspectiva comunitaria, desde la teoría organizacional y desde la perspectiva sociológica; esta última es la más citada respecto a las instituciones universitarias, sociológicamente tienen un fundamento multidisciplinario que comprende, entre otros, el análisis histórico-social, el filosófico, el económico, el administrativo o el político.

Cortes (2009 a) considera tres ejes que influyen en la identidad universitaria: el nuevo institucionalismo; la perspectiva de la transformación, que toma en consideración algunos enfoques analíticos más autónomos, como el organizacional, el de innovación, mercado, público, etc.; y los estudios comparados, que abarcan, a su vez, la perspectiva de la historia, del poder y de la administración.

Según Cortes (2011 b) define la identidad institucional universitaria como aquella que tiene como referencia primera el espacio físico en el cual la identidad cobra forma, se constituye y adquiere explicación: sus instalaciones. La identidad universitaria se encuentra asimismo inscrita en la manera como la institución se define a sí misma y actúa en un contexto determinado; se encuentra también en sus marcos valorativos, en sus repertorios culturales y en sus formas de organización; en sus antecedentes históricos, así como en los elementos que son parte integrante y dan sentido a su definición, como el proyecto de Estado, el reconocimiento de su autonomía o los proyectos de internacionalización que sirven de guía a sus tareas; y, por supuesto, en su responsabilidad social.

Esto significa que la universidad decide asumir y fortalecer aquellos rasgos que obligatoriamente se empatan, tanto con un proyecto institucional (marco local) como con un proyecto de sociedad (marco ampliado).

Entonces el concepto de identidad institucional universitaria hace referencia, dentro del ámbito local al cuerpo de fines, valores, normas, procedimientos y prácticas institucionales que tiene la universidad; en tanto que al orientarla y

proyectarla a la sociedad o en un marco ampliado se le otorga una imagen socializada en un periodo de tiempo determinado.

Este sentido de pertenencia, identidad universitaria, es un proceso social que se construye desde el momento en el que se ingresa a la universidad, tienen que ver con conocer y compartir la historia, visión, misión, objetivos, metas y todo aquello que sea un rasgo cultural que identifica a la institución.

Además, debe entenderse a la identidad institucional universitaria a los repertorios culturales compartidos por la comunidad a partir de los cuales se definen a sí mismo, orientan sus acciones y otorgan sentido a sus prácticas cotidianas optimizando el servicio educativo de dicha institución, como compromiso social para la región.

Fortalecer la identidad institucional universitaria depende de las autoridades académicas, debe ser una prioridad planificarla, organizarla, fortalecerla, sobre todo en los docentes, porque ellos movilizan el proceso de enseñanza aprendizaje, acompañan al estudiante en su trayectoria escolar, de su desempeño depende en gran medida el logro de la calidad educativa, con ello la institución gana prestigio, orgullo que sienten cada uno de sus miembros y les motiva a realizar sus roles con eficiencia, eficacia, empeño, responsabilidad, les permite comprometerse con los fines de la institución a la cual pertenecen, conocen y valoran.

En resumen, la identidad institucional universitaria sería el resultado de imponer valores y pautas de acción profesionales, científicas y culturales a quienes participan de su dinámica organizativa. Es decir, lo que refieren los actores universitarios (estudiantes, maestros, investigadores y funcionarios) constituye el reflejo de la apreciación que tienen sobre la universidad, así como de aquello que institucionalmente ejecuta, proyecta y representa dicha institución. En este sentido, puede observarse que la identidad institucional conlleva una connotación holista, que alcanza a cada una de sus partes cuando entran en relación con ella. Así, la identidad universitaria cobra expresión de la misma forma y tiene el mismo significado en cada una de las facultades, y en cada uno de los centros, espacios administrativos, deportivos o culturales que la

componen, y, en consecuencia, para cada uno de sus actores, cuando hacen referencia a la institución.

1.6.2 Importancia de la identidad docente con la universidad

En las últimas décadas, la globalización, los avances tecnológicos y la dinámica propia de la sociedad van generando cambios profundos y acelerados en el contexto institucional; así un gran sector de instituciones universitarias a nivel mundial, se han ido modificando en el tiempo y en sus espacios físicos, sociales, cognitivos, humanistas, etc. haciendo a su vez que los trabajadores o colaboradores se tengan que ir adaptando a estos y con ello a la vida institucional, internalizando valores, políticas, estrategias, etc. que se encuentran definidos o en proceso de consolidación; para llegar así a un proceso de identidad con la institución universitaria en la que laboran.

Esto quiere decir que logren el sentimiento de pertenencia, se identifiquen con ella, se sientan emocionalmente vinculados, etc. lo que guarda estrecha relación con la satisfacción y el bienestar laboral.

Es importante señalar, por un lado, que la identidad significa sentirse parte de, lo cual motiva y le permite a la institución universitaria lograr mayor nivel de desempeño docente, por ende, mayor permanencia (bajos niveles de deserción escolar) y aprovechamiento del estudiantado, cuidado de su infraestructura, ya que quien se identifica ama a su institución y no la destruye, además cumple con su rol de forma comprometida. (Quintero y Orozco, 2013).

Y, por otro lado, tienen que ver con conocer y compartir la historia, visión, misión, objetivos, metas y todo aquello que sea un rasgo cultural que identifica a la institución, lo que se construye a partir del ingreso a la institución universitaria. En este sentido Castro (2015) afirma lo siguiente: “Es importante sentirse parte de algo, de una cultura común, compartir la misma historia (trayectoria), valores, símbolos, normativa, objetivos, forma de gobierno, forma de interrelacionarse, permite conformar un grupo humano unido que integran las sociedades”.

Ahora si bien la identidad institucional en los docentes universitarios se va construyendo, es la universidad la responsable de fortalecerla dando la importancia y prioridad que amerita por sus implicancias en la calidad del

servicio, planificándola, organizándola. Se considera la importancia de fortalecerla a nivel de los docentes en la medida que son éstos quienes movilizan el proceso de enseñanza aprendizaje, acompañan al estudiante en su trayectoria escolar, de su desempeño depende en gran medida el logro de la calidad educativa, con lo que la institución alcanza orgullo en sus miembros, prestigio en la comunidad; motivando hacia el cumplimiento de sus roles con eficiencia, eficacia, empeño, responsabilidad; a partir del compromiso con los fines institucionales a la cual pertenecen.

1.6.3 Aspectos de la identidad institucional universitaria

Como se ha revisado en el tema anterior la identidad de los docentes con la institución universitaria conlleva varios aspectos que forman parte del proceso de construcción y que a continuación brevemente se desarrollaran:

1.6.3.1 Instalaciones en las instituciones

Se refiere a todas aquellas formas de infraestructura y equipos que permita el mejor desempeño de la performance educativa, es decir que estos favorecen el desarrollo eficiente y eficaz de los trabajadores universitarios en la institución y por ende se brinde un servicio de calidad. Dentro de estas se considera:

1.6.3.1.1. Espacio geográfico particular: Que delimita la infraestructura de la institución, y que conecta y ambienta la identidad de la universidad con el grupo de actores que participan en ese espacio. Como referentes del mismo se tiene, entre otros, el perfil arquitectónico de sus zonas y edificios, el simbolismo expresivo de sus esculturas, pinturas y murales, el apego con el territorio, así como la experiencia cotidiana de realizar actividades en sus establecimientos.

1.6.3.1.2. Ubicación: En general la ubicación desde el punto de vista geográfico o espacial es el lugar o sitio donde se localiza o ubica algo o alguien.

En el caso de la Universidad Católica Santa María su sede central está ubicado en la Urb. San José s/n, Umacollo; donde cuenta con un Campus de 75,600 m²; el edificio "Las Esclavitas" donde funciona la Administración Central y la Escuela de Postgrado, ubicado en la calle Samuel Velarde 320 Umacollo con una extensión de 3,056 m²; cuenta

además con: 55 hectáreas de tierras agrícolas en el Proyecto Majes; el Fundo Chapioco ubicado en Alto Sumbay del distrito de Yanahuara con 661 hectáreas, una extensión de 46 hectáreas en Huasacache "Fundo la Banda", Casona en Ugarteche 306 Selva Alegre; La Casa de la Cultura (La Merced 110), la Casa del Corregidor en La Merced 207, en Ciudad de Dios, casas en Samuel Velarde.

1.6.3.1.3. Infraestructura: Se refiere básicamente al conjunto de elementos materiales que son necesarios para que funcione una organización. Se define como: "El conjunto de estructuras de ingeniería e instalaciones –por lo general, de larga vida útil- que constituyen la base sobre la cual se produce la prestación de servicios considerados necesarios para el desarrollo de fines productivos, políticos, sociales y personales" (Rosas y Sánchez, 2014).

Entonces es un espacio físico, una parte de la construcción compuesta de estructuras de ingeniería en donde la organización presta los servicios a sus demandantes. O es destinado a la realización de un determinado trabajo; por lo tanto, está organizado de distintas formas y presenta diversas características de acuerdo a la función que realiza y al número de trabajadores que en ella laboran.

Y respecto a los equipos lo constituye el conjunto de máquinas, dispositivos, artículos y recursos físicos necesarios para realizar óptimamente las tareas designadas; y la tecnología son una parte imprescindible de las empresas o de los hogares; pues la tecnología se ha convertido en un aliado clave para la realización de todo tipo de tareas.

Así también, los medios de comunicación son importantes dentro del equipamiento de la infraestructura y son definidos por: Quintana (2011) como: "El soporte físico en que se expresa o manifiesta el mensaje. Es el vehículo o medio que transporta los mensajes: memorándums, cartas, teléfono, radio, periódicos, películas, revistas, conferencias, juntas, etc.". Los medios de los que generalmente se dispone en una empresa u organización para solicitar, recibir y enviar

información son básicamente el teléfono, el fax, el correo, la mensajería y el computador. Cada uno de estos medios o canales ofrece una serie de ventajas. La carencia de estrategias comunicativas al interior de la institución, la falta de canales o la subutilización de los mismos, genera lentitud en los procesos y en las acciones, retardo en las respuestas y desinformación, todo lo cual imposibilita la verdadera interacción a nivel interno.

1.6.3.2 Cultura Comunitaria

La palabra cultura viene del latín cultura, y este de cultus, cultivo, cultivado, participio de colere, cultivar, la misma que nos dio cultismo; asimismo hace referencia al cultivo del espíritu humano y de las facultades intelectuales del hombre. Pero el hecho que este acompañado de lo comunitario lo delimita al comportamiento dentro de una comunidad.

Se refiere a la experiencia cotidiana de la identidad, especialmente a las decisiones y acciones que emprende la institución. La cultura comunitaria hace alusión a los mecanismos que tiene la universidad para arribar a la toma de decisiones, a la manera en que define su finalidad y objetivos, en que asume un papel activo en la vida regional y nacional, en que aprende a reconocerse a sí misma en el trabajo de sus actores y a reconocer su lugar en el espectro universitario del país y a escala internacional; también se refiere a la manera en que manifiesta y experimenta sus códigos valorativos, en cómo define la convivencia, y en la forma en que califica su prestigio y la formación académica que otorga. (Rivera y Cabra, 2016).

Los aspectos fundamentales que componen la cultura comunitaria son:

1.6.3.2.1. La visión: Es definida como: una declaración o manifestación que indica hacia dónde se dirige una empresa o qué es aquello en lo que pretende convertirse en el largo plazo.

La Universidad Católica de Santa María es una Institución reconocida por su excelencia; en la formación académica y profesional de personas responsables socialmente; por la producción intelectual e investigación humanística, científica y tecnológica, capaces de contribuir con el desarrollo sostenible. (UCSM, 2013)

1.6.3.2.2. La misión: En general es el motivo o la razón de ser por parte de una organización, una empresa o una institución; es el camino a través del cual los líderes de la empresa u organización harán realidad la gran visión.

En el caso de la Universidad Católica de Santa María es:

- a. Formar integralmente líderes profesionales y académicos responsables socialmente, sustentados en principios y valores, con capacidad para insertarse competitivamente en el mundo globalizado.
- b. Crear, innovar, aplicar, integrar y difundir conocimientos científicos y tecnológicos de las áreas del conocimiento humano, orientados al desarrollo sostenible. Fortalecer el capital social en su ámbito de influencia a través de la preservación y promoción del arte, la cultura y el deporte. (UCSM, 2013).

1.6.3.2.3. Los principios: Son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización. La Universidad Católica de Santa María tiene los principios siguientes:

- a. Identificación con las verdades del evangelio y las enseñanzas de la iglesia católica.
- b. Búsqueda y difusión de la verdad.
- c. Afirmación y defensa de la vida y dignidad humana.
- d. Mejoramiento continuo de la calidad académica a través de la superación permanente y ejercicio de la meritocracia.
- e. Rechazo de toda forma de violencia, intolerancia, discriminación y dependencia.
- f. Democracia institucional con pluralismo, libertad de pensamiento, de crítica, de expresión y de cátedra.
- g. Responsabilidad social y compromiso solidario con el desarrollo sostenible del país.
- h. Creatividad e innovación para la solución de problemas, la gestión y el emprendimiento.

- i. Interés superior del estudiante, considerando su formación integral y realización personal.
- j. Pertinencia de la enseñanza, estudio e investigación, con espíritu crítico, teniendo en cuenta la realidad social.
- k. Afirmación de los valores éticos, morales, cívicos y espirituales. (Estatuto de la UCSM)

1.6.3.2.4. Valores Institucionales: Son los principios que permiten orientar el comportamiento de los miembros de la institución.

Según el Plan estratégico de la Universidad Católica Santa María (2017) lo valores institucionales son: Integridad, Transparencia, Verdad, Tolerancia, Pluralismo, Responsabilidad Social, Creatividad, Solidaridad y Justicia.

La UCSM practica los siguientes valores:

- a. **Búsqueda de la Verdad:** La búsqueda de la verdad implica desarrollar los impulsos motivacionales, fortalecer la voluntad, y tomar decisiones respecto al proceso de búsqueda de metodologías rigurosas que nos aproximen al conocimiento. También implica, amar el trabajo, amar a la familia como base del logro del bienestar y la plena realización. Amar y defender la naturaleza, ecosistema indispensable para la vida humana.

Buscar la verdad es el compromiso ineludible de los agentes educativos de nuestra universidad, con todas las herramientas técnicas del conocimiento científico y con la fe de que, en el proceso de exploración, nos aproximamos paulatinamente al conocimiento certero. El incremento del saber en nuestro tiempo y la creciente especialización del conocimiento en el seno de cada disciplina académica hacen que esta tarea sea cada vez más difícil. Es preciso promover la síntesis del saber de forma transdisciplinaria, esforzándose en determinar el lugar correspondiente y el sentido de cada una de las diversas disciplinas en el marco de una visión integral de la persona.

- b. **Responsabilidad Social:** La responsabilidad debe estar en la conciencia de la persona, esta le permitirá reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, para establecer la magnitud de dichas

acciones y afrontarlas, siempre a favor del mejoramiento laboral, social, cultural, y natural. La responsabilidad social a nivel institucional la entendemos como la oferta de servicios educativos y transferencia de conocimientos, siguiendo principios de la ética, calidad en la gestión académico/administrativa, respeto por el medio ambiente, el compromiso social con poblaciones vulnerables, y la promoción de valores ciudadanos, responsabilizándonos así de las consecuencias y los impactos que se derivan de nuestras acciones.

- c. **Integridad:** La integridad la entendemos como la capacidad de actuar con rectitud y coherencia, aplicando como resultado comportamientos que favorezcan la convivencia humana. Nuestra comunidad universitaria actúa con integridad cuando busca su realización, guardando un equilibrio entre su desarrollo espiritual, y la relación con los semejantes; practicando la calidad de las relaciones interpersonales, y la preservación del contexto ecológico donde nos desenvolvemos. Además, demuestra continuidad entre lo que piensa y siente de manera coherente con su respectivo desenvolvimiento a través de su conducta.
- d. **Transparencia:** En el ámbito universitario la transparencia implica la actuación de los agentes educativos dentro de la organización, que respetan las normas establecidas, buscando los objetivos institucionales, con verdad y rectitud; alcanzando, a su vez, legitimidad y credibilidad en su comportamiento, procurando también, como consecuencia, la confianza social.
- e. **Tolerancia:** La tolerancia reconoce la diferencia entre los semejantes como una cualidad que permite el desarrollo de la identidad personal. Esto trae como consecuencia el respeto hacia la diferencia. Nuestra universidad concibe a la tolerancia como una capacidad y una actitud que estimula la apertura hacia posturas y opiniones diferentes de la propia. Esta implica el respeto mutuo de ideas y opiniones, el respeto por las creencias religiosas y políticas, así como las diferencias raciales y culturales. Implica, en consecuencia, el respeto por el ser humano íntegro y digno que desarrolla paulatinamente su personalidad dentro de un contexto social y cultural.

f. **Pluralismo:** Lo “plural” significa multitud o abundancia de algunas cosas o el mayor número de ellas. Del mismo modo, se refiere a la calidad de ser más de uno, de ser diverso y múltiple. Esto exige tolerancia, respeto por la diferencia, reconociendo que tenemos la misma pluralidad que los otros.

Al referirnos a la diferencia entre los valores, las personas y grupos sociales, estamos reconociendo que existe la pluralidad como un colectivo de individualidades o aspectos que subsisten dentro de lo múltiple y diverso.

En el ambiente universitario, precisamente se conjugan una serie plural de individualidades que evidencian la diversidad de personajes que interactúan en este ambiente educativo. Es obvio, que no solo nos referimos a los elementos que se encuentran dentro de los linderos físicos y la ubicación geográfica de la UCSM; sino también a los ambientes virtuales que se ha logrado acceder dentro del mundo global.

g. **Creatividad:** La creatividad es la capacidad de generar nuevas ideas, acciones o pensamientos novedosos. Dentro de la vida universitaria se necesita precisamente de la innovación y la gestión del conocimiento para investigar y solucionar problemas. Frente a la abundancia de información dentro de nuestro mundo globalizado, se necesitan dementes creativas que actúen en todo el proceso de conocimiento. Es necesario seleccionar la información pertinente, reelaborar los contenidos, y generar nuevo conocimiento innovador y original, situado dentro de un medio que necesita con urgencia la solución de los problemas. Nuestra universidad considera que el recurso más importante que tiene cualquier agente educativo es la capacidad de gestionar el conocimiento. Para ello, es sustancial el desarrollo de la capacidad de inventiva, de utilizar el pensamiento divergente, produciendo resultados novedosos y originales.

h. **Solidaridad:** El valor de la solidaridad se manifiesta en reconocer en el bien común, a solidaridad con el otro, especialmente con los sectores sociales vulnerables. Tenemos la convicción que esta posición de desprendimiento producirá satisfacción personal y autorrealización. Nuestra institución educativa considera que los valores no solo son el

centro de atención durante la educación básica, sino que su aprendizaje y perfeccionamiento continúa a lo largo de toda la vida, incluyendo el rol importante de la educación superior. Esta se enfoca básicamente en el desarrollo moral de los estudiantes y las exigencias sociales de las profesiones. Por ese motivo, la principal estrategia metodológica enfatiza la visión ética de los contenidos y la inclusión de la problemática moral. Así como, la reflexión crítica, el debate, la interacción y la influencia mutua que brinda el trabajo colectivo. Sin dejar de lado, la creación de un clima moral favorable donde impere la comprensión mutua en la relación entre pares y la relación estudiante/docente.

- i. **Justicia:** La justicia se sintetiza en el siguiente principio, dar a cada quien lo que le corresponda, de acuerdo a derechos adquiridos, fomentando la calidad de vida, el respeto por la propiedad privada, la búsqueda del bien común, y el respeto por los principios constitucionales de nuestra carta magna, las normas y directivas, emanadas tanto por las entidades rectoras de la educación peruana, como de nuestra propia universidad. Estas reglas y normas permiten el comportamiento civilizado entre las personas. La justicia para nuestra universidad permite ordenar la organización bajo principios racionales que permiten una gestión de calidad. Dentro del salón de clases, la justicia está vinculada a la “transparencia” y la “integridad”, demostrada en la relación estudiante/docente, como valores esenciales que fundamentan la acción de estos agentes educativos. Lo mismo sucede en la gestión académica y administrativa, donde los principales actores intervienen con probidad y justicia, para satisfacción de nuestra comunidad.

1.6.3.2.5. Finalidad: La finalidad es aquello a lo que se apunta o que se desea conseguir. Así, la finalidad de la Universidad Católica Santa María en el Artículo 1 del Estatuto Universitario señala: “La Universidad Católica de Santa María es una comunidad educativa integrada por docentes, estudiantes y graduados, orientada a la formación integral: humanista, científica y tecnológica; con clara conciencia de la realidad histórica, social y multicultural de nuestro país; con responsabilidad social

que contribuya al desarrollo sostenible”. Además, este corpus también señala como fines:

- a. Preservar, acrecentar y difundir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística del patrimonio universal, nacional, regional y local.
- b. Formar profesionales con sentido ético y responsabilidad social, de acuerdo a las necesidades del país.
- c. Proyectar a la comunidad su potencial científico, humanístico y tecnológico, promoviendo su cambio y desarrollo integral en beneficio del ser humano.
- d. Fomentar la fe católica entre sus miembros, sin menoscabo de la libertad de conciencia y de religión de los mismos.
- e. Colaborar, de modo eficaz, en la afirmación de la democracia, estado de derecho, la inclusión social y las diversas identidades culturales del país.
- f. Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística; la creación intelectual y artística.
- g. Formar personas libres y solidarias para una sociedad democrática y fraterna.
- h. Cumplir las demás atribuciones que le señale la Constitución Política del Perú, la Ley y el presente Estatuto.

1.6.3.2.6. Convivencia: La convivencia en el ámbito educativo es definida por Rodríguez (2013) como: La acción de vivir en compañía de otras personas en el contexto escolar y de manera pacífica y armónica. Se refiere al conjunto de relaciones que ocurren entre las personas que hacen parte de la comunidad educativa, el cual debe enfocarse en el logro de los objetivos educativos y su desarrollo integral.

Entonces la convivencia escolar se refiere al conjunto de relaciones personales en la comunidad educativa, el cual surge como la necesidad de la vida en común; este espacio académico tiene como base constituir entes que permitan socializar conocimiento en términos de calidad, pero sobre todo en

equipo cuya base fundamental es la convivencia, es decir los equipos de trabajo son más poderosos que las iniciativas personales.

1.6.3.2.7. Cumplimiento de Normas: Las normas emitidas por la autoridad la cual está íntimamente relacionada con la Ley Universitaria, a su vez se articula con el Reglamento y el Estatuto de la UCSM; por lo tanto, termina siendo irrestricto su cumplimiento.

1.6.3.2.8. Tipos de Mecanismos de Toma de Decisiones: Se refiere a la capacidad de gestionar en calidad fortalezas y crecimiento de la comunidad universitaria, ella está definida en el estatuto universitario la cual señala que el gobierno de la universidad en el artículo 82 está conformado por:

- a. La Asamblea Universitaria.
- b. El Consejo Universitario.
- c. El Rector.
- d. Los Consejos de Facultad y de la Escuela de Postgrado.
- e. Los Decanos y el director de la Escuela de Postgrado.

Además, la asamblea universitaria está formada por: El Rector, quien la preside.

- a. Los Vicerrectores.
- b. Los Decanos de las Facultades.
- c. El Director de la Escuela de Postgrado.
- d. Los representantes de los docentes de las diversas Facultades, en número igual al doble de la suma de las autoridades universitarias a que se refieren los incisos anteriores. Están representados de la siguiente manera: 50% de Profesores Principales, 30% de Profesores Asociados y 20% de Profesores Auxiliares. No hay reelección inmediata de representantes docentes ante la Asamblea Universitaria.

Son estas las que cautelan las decisiones y las asumen en pro y desarrollo de la universidad.

1.6.3.3 Historia institucional

1.6.3.3.1. Trascendencia: Es aquella que encarna la continuidad de la universidad a través de la exploración de su memoria y de la explicación que ofrece de su pasado, presente y futuro, lo que le implica un grado de apropiación de sus acontecimientos particulares y significativos, pero de manera que pueda hacer frente a los retos que le significa estar inscrita en un contexto de cambio permanente.

La identidad es un producto del tiempo, permitiendo este último deducir la coherencia del conjunto de la organización, compararla con otras y conferirle una permanencia. Es necesario asegurar un sentimiento de continuidad, estrechamente vinculado a la historia vivida en conjunto por los miembros de la organización, ya que la continuidad de la historia refuerza la voluntad de arraigo, el sentimiento de pertenencia a dicha organización.

1.6.3.3.2 Formación humanista: La Universidad Católica de Santa María (UCSM) su esencia radica en la formación eminentemente humana basada en los preceptos católicos, la cual conlleva en una formación en valores, principios y una ética que debe el egresado asumir en su posición laboral, social y familiar.

Es decir, la formación humanista se refiere a la búsqueda del bien de la solidaridad, la cual está reflejada en los valores de la institución es una persona jurídica de derecho privado, asociativa y sin fines de lucro, con autonomía normativa, de gobierno, académica, administrativa y económica.; ubicada en la ciudad de Arequipa, Perú. Fue creada por D.S. N° 24, del 6 de diciembre de 1961, a iniciativa del Arzobispado de Arequipa y a solicitud de la Sociedad de María. El campus principal está situado en la Urb. San José s/n Umacollo distrito de Yanahuara. Es una de las instituciones más reconocidas de educación superior del sur peruano.

La UCSM fue fundada por el religioso de la Sociedad de María R.P. William Daniel Morris Christy, quien nació el 4 de noviembre de 1910 en St. Louis, Missouri; pero se nacionalizó "arequipeño" desde que en 1960 vino a convertir en realidad su sueño de una Universidad Católica de Santa

María para Arequipa. El padre Morris en el gobierno del Dr. Manuel Prado logró la creación de la UCSM por D.S. Nro. 024 del 6 de diciembre de 1961, la cual pasó a constituirse como la segunda universidad privada más antigua del Perú. Gracias a la valiosa colaboración del Arzobispo de Arequipa, Monseñor Leonardo José Rodríguez Ballón, la UCSM inició sus labores en la Casona de la calle Santa Catalina 410 el 9 de abril de 1962 con dos secciones de la Facultad de Letras y ocho maestros fundadores.

Con el apoyo de Southern Perú, IPC, Banco de Crédito, Gobierno Alemán y otros mecenas, la Universidad se traslada de la Casona de Santa Catalina a su local actual (sede central) Urb. San José s/n, Umacollo; donde cuenta con un Campus de 75,600 m²; el edificio "Las Esclavitas" donde funciona la Administración Central y la Escuela de Postgrado, ubicado en la calle Samuel Velarde 320 Umacollo con una extensión de 3,056 m²; cuenta además con: 55 hectáreas de tierras agrícolas en el Proyecto Majes; el Fundo Chapioco ubicado en Alto Sumbay del distrito de Yanahuara con 661 hectáreas, una extensión de 46 hectáreas en Huasacahe "Fundo la Banda", Casona en Ugarteche 306 Selva Alegre; La Casa de la Cultura (La Merced 110), la Casa del Corregidor en La Merced 207, en Ciudad de Dios, casas en Samuel Velarde.

1.6.3.4 Símbolos

Turner (2012) señala que estos tienen dos polos. Uno ideológico, que evidencia valores y normas que rigen una sociedad, y otro sensorial, mucho más proclive a cargas emotivas y de deseo. La fuerza de estos puede llevar a diferentes clases de sentimientos, por ello, el lingüista y teórico literario afirma que pueden influir en el pensamiento, modificar actitudes y movilizar acciones.

Los símbolos pueden generar nostalgia, reavivar recuerdos y encender emociones variadas; de hecho, hay gente dispuesta a arriesgar su vida por ellos.

Esta categoría muestra cómo la universidad existe en cuanto se identifica a sí misma, en el reconocimiento que le otorgan otras instituciones y los diversos actores universitarios y no universitarios, gracias a sus rasgos

distintivos: iconográficos, musicales, deportivos y ceremoniales; lo que a su vez está inscrito en la variedad de sus celebraciones y el tipo de reconocimientos que otorga.

1.6.3.4.1. Escudo: Es definido en general como una insignia de una entidad u organización. El escudo de la Universidad Católica de Santa María; fue diseñado por: Justo Corrales Corrales, que consiste:

- La parte Central del Escudo está constituido por un pilar junto con la corona real, representa a la Virgen del Pilar que, en Zaragoza, se le apareció al padre Chaminade, fundador de la Sociedad de María.
- A la derecha e izquierda del pilar aparecen dos libros abiertos, uno representa a las sagradas escrituras y el otro a la ciencia, vinculados a la fe y el mundo Real. Tres rayos provenientes de una estrella iluminan el libro bíblico, indicando que la revelación es la razón de ser de la fe cristiana. Las tres medias lunas que se entrecruzan, simbolizan las tres noches en las cuales, entre sueños, la Virgen le pedía al padre Chaminade que creara la congregación Marianista.
- En la parte inferior se ha representado a Arequipa a través del volcán, el río Chili y la campiña mistiana.
- *Como timbre, el escudo lleva una cruz, indicando el carácter católico de la institución marianista.
- *Cuatro banderas, anudadas por un lazo donde aparece la fecha de fundación de la universidad, forman el contorno del escudo: A la derecha la bandera de Francia, patria del fundador, y la bandera del Perú recordando la nacionalidad de la universidad, luego, a la izquierda, la bandera de España que representa a Zaragoza y la bandera papal, para señalar el carácter de católica.

1.6.3.4.2. Himno: Es definido genéricamente como: Un canto o texto narrativo que, expresa sentimientos positivos, de alegría y celebración. Así, el himno de la UCSM fue compuesto por **Augusto** Vera Bejar.

Himno de la Universidad Católica de Santa María

Por la Patria con Dios y la Ciencia

avancemos con aire jovial;

y así juntos con fe en el mañana

entonemos un himno triunfal.

Juventud Marianista es ya hora

de tomar el sendero inmortal

que trazo Chaminade en la Francia

y al mundo inundó su ideal

Santa María, en tus aulas

que iluminan el blanco sillar

reverdecen cual bellas campiñas

los valores que hacen triunfar.

Es la fe que guía y educa,

es la ciencia que es luz y verdad

es María Madre y Maestra

Alma Mater de la Universidad.

1.6.3.5 Responsabilidad Social

Hace referencia al conjunto de objetivos públicos de índole social sobre los cuales tiene impacto el trabajo universitario. Puede ser identificada como una práctica institucional permanente de atención a demandas de tipo social a través, sobre todo, de la formulación de programas de estudio con objetivos puntuales de atención a problemáticas sociales, en la promoción del servicio social estudiantil, en el desarrollo de actividades de extensión de la cultura, o bien como respuesta a la demanda de acceso a una formación universitaria, así como a través del impulso y desarrollo de valores democráticos, la atención a la pobreza, al desarrollo sustentable o el impulso del trabajo comunitario. (Cortés, 2011)

La Universidad Católica de Santa María realiza las siguientes actividades de Responsabilidad Social:

1.6.3.5.1. Centro Multidisciplinario de Proyección Social- CEMPOS:

El Centro Multidisciplinario de Proyección Social (CEMPOS) organiza planifica y realiza actividades con todas las profesiones que la universidad ofrece a través de las ciencias de la salud, ciencias e ingenierías, ciencias jurídicas y empresariales, así como ciencias sociales; de esta manera lograr un acercamiento integral con las poblaciones de los sectores rurales y urbano marginales del ámbito local y regional.

Las actividades se realizan de la mano con los miembros de la comunidad samaritana, con el fin de ponerlos en contacto con la realidad del país y para obtener una toma de conciencia ante la problemática social, contribuyendo a la formación de nuevos profesionales capacitados y con sentido humanístico.

Objetivos:

- a. Fomentar, formular programas de desarrollo y promoción social en estudiantes y docentes, integrándolos a las actividades de proyección social.
- b. Definir, precisar y plantear acciones multidisciplinarias que promuevan el auto desarrollo de las comunidades rurales y urbano-marginales de la región.
- c. Determinar mediante un diagnóstico situacional la problemática de la comunidad, proporcionándole atención básica esencial para lograr su bienestar y desarrollo a través de proyectos con participación de los docentes de las diferentes facultades y especialidades.

1.6.3.5.2. Servicio Jurídico Social con Calidad Humana

El Consultorio Jurídico de la Universidad Católica de Santa María les da la bienvenida a toda la comunidad universitaria y arequipeña, presentándonos como un área de extensión social hacia los que tienen menos recursos. Siendo dependencia de la Facultad de Derecho de esta distinguida casa de estudios, busca sembrar un espíritu de solidaridad en los alumnos que son parte del Consultorio y la inclusión social de aquellos que menos tienen.

a. Objetivos

El principal objetivo del Consultorio Jurídico es ayudar en la solución de los problemas jurídicos de personas humildes con escasos recursos económicos, para lograr el estado de Derecho, el respeto a la dignidad, al orden social y al desarrollo del bien de la persona.

b. Visión

La Universidad Católica de Santa María, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y el Consultorio Jurídico Externo acreditan niveles superiores de calidad, competitividad, ética y excelencia en el cumplimiento de su misión educativa y formativa contribuyendo a la mejor formación profesional en el campo del derecho de los estudiantes para contribuir al desarrollo y equilibrio social de la macro región sur y el país; y, lograr que en los siguientes años, los integrantes del mismo se involucren en la inclusión social paulatina en los sectores más desfavorecidos de nuestro entorno, logrando una transformación en los conflictos sociales, llevando una cultura de paz y solidaridad, contribuyendo al desarrollo de nuestra sociedad.

c. Misión

El Consultorio Jurídico Externo de la Universidad Católica de Santa María se dedica a terminar la formación personal, académica y profesional del estudiante de derecho que llega a este recinto, el estudiante recibe una sólida formación con base humanística desarrollando una conciencia de solidaridad que coordina con sostenida acción de proyección social, desarrollando una magnífica labor en el servicio de apoyo y sostenimiento jurídico a las personas de escasos recursos y más necesitadas en temas de justicia. En este escenario el practicante y futuro abogado integra la teoría recibida en el ámbito académico con la realidad social y jurídica. Se constituye en la actividad más visible del significado de extensión y proyección social que tiene la universidad.

1.6.3.5.3. Consultorio de Atención Psicológica del Niño y Adolescente

Es un servicio de atención altamente especializado con costos simbólicos abierto a la comunidad. Nace de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Católica de Santa María y está conformado por Psicólogos,

docentes de esta Universidad, quienes tienen excelente formación académica en el país y el extranjero, además de poseer amplia experiencia clínica en atención psicológica de niños, adolescentes y familias.

El **CAPNA** se concentra en:

- a. Atender a la comunidad en general y, en especial, a las familias que necesiten ayuda para resolver dificultades que se presenten en sus relaciones a lo largo de su ciclo vital.
- b. Apoyar a las instituciones educativas de nuestro medio en la detección, diagnóstico y tratamiento de alumnos con diversas dificultades en su desarrollo.
- c. Realizar labores docentes asistenciales con la participación de los alumnos de internado de la Escuela Profesional de Psicología.
- d. Brindar servicios de diagnóstico, orientación y consejería en: Problemas emocionales, problemas familiares, orientación vocacional, problemas de aprendizaje, problemas de lenguaje, trastorno de estrés, problemas alimenticios, ansiedad, y otros.

2. DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

2.1 La práctica docente

Hoy en día el docente no debe ser más el experto en brindar información o en enseñar, sino que deberá ser un experto en cómo se aprende, en cómo los estudiantes construyen sus conocimientos y forman sus valores, tanto en el aula como fuera de ella. El docente debe ser el facilitador y orientador de la actividad de los estudiantes, estimulándolos a investigar, crear y reflexionar, individual y grupalmente, en las distintas áreas del conocimiento humano.

La preocupación por la mejora del rol docente en la universidad, en el ámbito latinoamericano es reciente, y está orientada por la búsqueda de mejores respuestas de las Universidades a la sociedad del conocimiento y a las nuevas demandas de los estudiantes que ingresan a ella. Achilli (2014) define la práctica docente como: “Un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio históricas, Se

desarrolla cotidianamente en condiciones sociales, históricas e institucionales; es significativa para sociedad y maestro”.

En consecuencia, la lógica del docente universitario se enmarca dentro del contexto de la globalización y el desarrollo tecnológico, como dimensiones importantes que modifican la concepción de la enseñanza. Antes que instruir está la promoción de los aprendizajes.

La práctica docente supone una diversa y compleja red de estrategias que implica la enseñanza y realizar diversas actividades o tareas docentes, las cuales son, en general, simultáneas, variadas, numerosas, impredecibles e inmediatas.

La práctica docente es compleja, ya que el profesor tiene que saber interactuar y comunicar un conjunto de conocimientos y aprendizajes significativos a través de métodos y estrategias apropiadas, para facilitar la comprensión, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables ante las situaciones diversas que les permitan a los estudiantes reflexionar sobre su propio aprendizaje. Así también, es importante resaltar que la práctica docente se desarrolla dentro de un contexto social, económico, político y cultural que influye en su trabajo, determinando demandas y desafíos. Ella implica relaciones fundamentales con: Con los estudiantes, con otros maestros, con los padres de familia, autoridades, comunidad e institución.

La práctica docente asume varios contextos:

- A. Contexto personal:** Se refiere a la práctica humana como persona con cualidades y características propias; el profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular.
- B. Contexto institucional:** Esta dimensión, según Arias (2017) contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un

estilo de funcionamiento. La escuela constituye una organización donde se despliegan las prácticas docentes. Constituye el escenario más importante de socialización profesional, pues es allí donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio.

- C. Contexto interpersonal:** La práctica docente se fundamenta en las relaciones de los actores que intervienen en el quehacer educativo: estudiantes, docentes, directores, madres y padres de familia. Estas relaciones son complejas, pues los distintos actores educativos poseen una gran diversidad de características, metas, intereses, concepciones, creencias, etc. La manera en que estas relaciones se entretajan, constituyendo un ambiente de trabajo, representa el clima institucional.
- D. Contexto pedagógico:** Se refiere al proceso fundamental del quehacer profesional del docente en la enseñanza-aprendizaje. Según Delgado y Oliver (2012) este contexto se refiere al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los estudiantes con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los estudiantes, construyan su propio conocimiento”. La función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases, para lo cual hace uso de métodos, técnicas, estrategias, recursos, etc.
- E. Dimensión Valoral:** El proceso educativo nunca es neutro, siempre está orientado por un principio ético hacia la consecución de ciertos valores; en él, el maestro tiene un lugar especial en la formación de ideas, actitudes y modos de interpretar la realidad en sus estudiantes. La importancia de analizar aspectos valorales se debe al hecho de que cada maestro, de manera intencional o inconsciente, está comunicando continuamente su forma de ver y entender el mundo; de valorar las relaciones humanas y de apreciar el conocimiento, lo cual tiene gran trascendencia en la experiencia formativa que el estudiante vive en la escuela.

2.2 Definiciones e importancia del desempeño docente

En todos los diferentes niveles de la educación es necesario que los docentes para su desempeño o ejercicio profesional posean un conocimiento previo de la situación,

conocer los mecanismos y estrategias de aprendizaje de los estudiantes, los procesos de apropiación de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas, ideas previas, interés por el nuevo conocimiento, entorno social, uso y manejo de recursos didácticos etc. para el logro de los aprendizajes esperados.

Para Tolentino (2014) el ejercicio de la docencia de Educación Superior requiere tanto del dominio académico de la asignatura como de un acertado tratamiento didáctico del mismo, que debe ser transmitido siempre acompañado de una permanente actitud reflexiva y crítica frente al mundo.

En el ámbito universitario también debe conocer el quehacer de la disciplina profesional en la cual enseña para adaptar sus contenidos. La docencia universitaria implica una serie de acciones que van desde la capacitación hasta la labor estrictamente pedagógica, esta última es denominada por la mayoría con el término “desempeño docente”.

El desempeño docente es definido por Flores (2010) como el conjunto de capacidades desplegadas por los docentes en el proceso de enseñanza- aprendizaje, dentro del aula.

Domínguez (2013) define la eficiencia del desempeño docente como un conjunto de habilidades demostradas en el aula a través del dominio del tema y competencias inherentes para la enseñanza, propiciando un clima favorable en la construcción de conocimientos, así como la calificación elevada que reciben por parte de los estudiantes. El nivel de desempeño docente es la categoría que obtiene el docente al final de una evaluación. Es el desempeño del docente logrado en el ejercicio de su profesión en un periodo de tiempo.

Vega (2015) afirma que el desempeño docente, debe asegurar a los estudiantes el aprendizaje de las habilidades que requieren para el mayor despliegue de su potencial individual en bien propio y del país.

La evaluación del docente universitario es entendida como una tarea multidimensional y compleja, esta debe ejecutarse mediante diferentes fuentes de información, empleando de esta manera un enfoque multi-estratégico; algunas de estas son: la auto-evaluación del docente, las opiniones de los estudiantes, la evaluación de sus pares, la evaluación por parte del superior jerárquico y la observación metodológica (Muñoz, A. 2011).

La importancia vital de la evaluación del desempeño docente ha sido reconocida mundialmente como necesaria para incrementar y mejorar la calidad de la enseñanza que imparten; y está orientada por la búsqueda de mejores respuestas de las Universidades a la sociedad del conocimiento y a las nuevas demandas de los estudiantes que ingresan a ella. Esta evaluación, según Míguez (2017) debe ser:

- a. Integral, ya que debe evaluar distintos aspectos implicados en la práctica docente.
- b. Permanente, ya que la evaluación podrá identificar fortalezas y dificultades sólo cuando es continua;
- c. Participativa, involucrando a los diversos actores de la institución, y contextual.

La evaluación docente según Loureiro, et.al. (2016) ha de constituirse en un proceso retroalimentador, que por un lado, brinde información a los propios docentes sobre sus logros y dificultades; y al resto de la institución sobre la enseñanza; por otro lado, los resultados obtenidos respecto a la evaluación de los docentes se constituirán en un importante insumo para la toma de decisiones orientadas siempre a mejorar el proceso de enseñanza y la identificación de necesidades de formación, desarrollando las estrategias más adecuadas para satisfacerlas.

Para Gonzalo (2010) debido a la masificación de la educación superior lo que ha demandado de un mayor número de docentes, estos no tienen una suficiente y sólida formación profesional y científica para la enseñanza en educación superior, ya que no tiene por lo general formación pedagógica. Muchos utilizan un conocimiento educativo fundado en sus propias experiencias. Afirmación sustentada en la masificación de la educación superior en los últimos años, la que ha demandado mayor número de profesores.

2.3 Dimensiones del desempeño laboral del Docente Universitario:

Se consideran las dimensiones siguientes:

2.3.1 La Planificación pedagógica

En general la Planificación docente se refiere a la organización de la enseñanza-aprendizaje a impartir, tanto en sus contenidos como en los métodos, actividades, recursos didácticos a utilizar, los aprendizajes esperados y las evaluaciones programadas.

Según Oliva (2013) “En el proceso de mejora continua de la planificación estratégica y operativa permite una intervención sistemática y por ende el logro de mejores resultados pedagógicos”.

Como parte del desempeño docente la planificación que realiza el docente es a nivel del currículo, que es definida como: “La Práctica pedagógica orientada a la organización coherente y funcional de lo que se pretende lograr con los estudiantes en la sala de clases. Implica, a grandes rasgos, la definición de objetivos, la secuenciación de contenidos y la planeación de actividades para su consecución. Ello implica tomar decisiones previas a la práctica sobre qué es lo que se aprenderá, para qué se hará y cómo se puede lograr de la mejor manera” (Fernández y Valdivieso, 2014).

La planificación contiene básicamente: Los objetivos y metas a corto plazo y los estratégicos o de largo plazo, y se constituyen en las metas formales que se pretenden alcanzar a partir de la ejecución de actividades planificadas; el diseño de actividades describe la forma en que los objetivos determinados podrán ser alcanzados; y la elaboración de indicadores de control, contienen la formas de monitoreo del cumplimiento de las actividades planificadas.

En la planificación pedagógica se consideran dos aspectos fundamentales:

2.3.1.1 Sílabos académicos

Sánchez y Araujo (2014) definen el sílabo como una herramienta de planificación del curso o asignatura, a través del cual se organizan los contenidos, estrategias, actividades de evaluación, etc. y todo el trabajo que se realizara en un semestre académico para lograr los aprendizajes propuestos por el curso. Articulando las políticas educativas, los aspectos de contenidos, conceptuales, procedimentales y actitudinales además de cronogramas, formas de enseñanza y evaluación.

Debe responder a las preguntas: ¿Qué enseñar?, ¿Para qué enseñar?, ¿Cuándo enseñar?, ¿Cómo enseñar?, ¿Con que enseñar? Y ¿Qué se logró? Y, necesariamente debe tener concordancia con el Perfil General del egresado, las competencias profesionales y el Plan de estudios.

Cumple las funciones: Pedagógica, por cuanto a través de él se planifica los contenidos, recursos y dosifica; Comunicativa, en la medida que se constituye

en un medio informativo para estudiantes y otros docentes, así como a las autoridades sobre lo que se desarrollara, estrategias, procedimientos y cronograma de evaluaciones; y Administrativa, por cuanto da cuenta ante otras instituciones educativas respecto a contenido, créditos e información general.

Rossi (2015) considera que el sílabo es importante porque:

- a. Prevé la intención que se pretende alcanzar, incluye esencialmente los contenidos a desarrollar, las estrategias de enseñanza-aprendizaje seleccionadas y los indicadores de evaluación de un curso o asignatura.
- b. Permite tanto al docente como a los estudiantes el desarrollo planificado del proceso educativo (enseñanza – aprendizaje).
- c. Permite que los actores tengan una ubicación clara de la importancia de la asignatura con relación al plan de estudios, la estructura curricular y el perfil profesional.
- d. Ofrece una direccionalidad, constituyéndose en una guía permanente del trabajo en el desarrollo temático, tanto para los docentes como para los estudiantes.
- e. Garantiza la coherencia interna y externa del desarrollo de la asignatura con los propósitos y estrategias planteadas para la formación profesional por la universidad.
- f. Permite dosificar los objetivos y/o competencias educacionales, y si es necesario introducir las medidas correctivas que sean necesarias para el logro de los objetivos.
- g. Responde a las preguntas básicas de para qué y qué aprender, con qué métodos y materiales, en qué tiempo, cómo se sabrá y cuánto han aprendido.

2.3.1.2 Actividades teóricas-prácticas

Tiene un doble sentido porque éstas pueden ser curriculares y extracurriculares, además de contener el currículo formal estas acciones se refieren a las formas de actuación del proceso de enseñanza aprendizaje donde se hace necesario la teoría y está vinculada a la práctica y cotidianidad de los fenómenos que ocurren y han sido diseñados para llevarlos a cabo.

Las actividades teóricas están relacionadas a un fundamento teórico o conjunto sistemático de conocimientos sean conceptos, teorías, etc., según la formación profesional requerida.

En las prácticas se incluyen ejercicios prácticos tanto individuales como grupales, de aplicación de las técnicas que permiten utilizar los conocimientos en el manejo de problemas concretos y evaluar los resultados de las acciones emprendidas.

2.3.2 Los contenidos académicos

Los contenidos constituyen el conjunto de saberes culturales, sociales, políticos, económicos, científicos, tecnológicos que conforman las distintas áreas disciplinares y se consideran esenciales para la formación del individuo. Así, Inga (2010) al respecto afirma que cuando existen un buen conocimiento del contenido del curso o asignatura que dicta tendrá la capacidad de, en su actuar didáctico, sabrá seleccionarlo, secuenciarlo, estructurarlo y proponerlo de acuerdo a la madurez de los sujetos con quienes interactúa.

Entonces se seleccionan según los objetivos que se pretenden lograr. Estos contenidos pueden ser:

- **Conceptuales:** Están referidos al saber es decir es la esencia del conocimiento al área del saber, es decir, los hechos, fenómenos y conceptos que los estudiantes pueden “aprender”. Dichos contenidos pueden transformarse en aprendizaje si se parte de los conocimientos previos que el estudiante posee, que a su vez se interrelacionan con los otros tipos de contenidos.
- **Procedimentales:** Es el saber hacer, es decir la capacidad de hacer de mostrar los atributos de una acción para su aprendizaje el protagonista es el estudiante: Constituyen un conjunto de acciones que facilitan el logro de un fin propuesto. El estudiante será el actor principal en la realización de los procedimientos que demandan los contenidos, es decir, desarrollará su capacidad para “saber hacer”.
- **Actitudinales:** Puede definirse como una disposición de ánimo en relación con determinadas cosas, personas, ideas o fenómenos. Es una tendencia a comportarse de manera constante y perseverante ante determinados hechos,

situaciones, objetos o personas, como consecuencia de la valoración que hace cada quien de los fenómenos que lo afectan. Es también una manera de reaccionar o de situarse frente a los hechos, objetos, circunstancias y opiniones percibidas.

Por otro lado, los contenidos incluyen los aspectos siguientes:

2.3.2.1 Dominio

Se refiere a los niveles y estándares con el cual trabaja o desarrolla una sesión de aprendizaje del docente, es menester de un conocimiento profundo de los contenidos y sobre la capacidad didáctica, de entregarlos, donde sirva, para inducir en una praxis que se convierta en hábitos de un mejor saber.

El dominio se adquiere con la experiencia y la profundización de los contenidos en términos investigativos.

2.3.2.2 Calidad

No existe formas de aprendizaje idóneo sino esta premunido de calidad, es la secuela necesaria en los procesos, la enseñanza sin calidad no puede llamarse proceso de cumplimiento del perfil profesional que requiere la carrera, es decir los aprendizajes son inherentes a la calidad.

2.3.2.3 Aparato erudito

Se refiere a el manejo adecuado de las fuentes que hace uso el docente en la elaboración de documentos académicos, sin el cumplimiento de este protocolo se desdice de lo que se presenta como investigación ensayo o propuesta. Aspecto fundamental en el trabajo de investigación, monográfico, ensayo o incluso asignación.

2.3.3 La Metodología docente

En general la metodología docente es definida como: El conjunto de métodos o procedimientos, es la forma de enseñar en el aula de forma periódica y sistemática, esta debe ser flexible y a su vez ajustarse a la forma de aprender de cada estudiante y responder a sus necesidades. (García, 2013, p. 18). Entonces se considera en el uso de la metodología influye la habilidad del profesional docente para facilitar el desempeño en el aula.

Entendiendo la metodología como un conjunto de métodos se considera importante definir los métodos de enseñanza, los que en general son definidos como:

“El conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del estudiante hacia determinados objetivos. El método es quien da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje” (Gonzales, 2011).

Debe entenderse la metodología, entonces, como el procedimiento que realiza el docente en la formación del aprendizaje de los estudiantes, es decir la metodología engloba, métodos, técnicas, recursos y medios lo cual conlleva a un aprendizaje eficiente y sobre todo a adquirir los logros adecuados que le permitan al estudiante establecer el perfil de desempeño en cuanto al egreso y el trabajo que debe realizar en el contexto laboral donde se realizara la actividad.

El Método, para Fuentes, et.al. (2015, p.82) es: “El planeamiento general de la acción de acuerdo con un criterio determinado y teniendo en vista determinadas metas”. Entonces es considerado un medio para lograr un propósito determinado, es una reflexión acerca de los posibles caminos que se pueden seguir para lograr un objetivo.

En tanto que González (2014, p.13) el Método de enseñanza se define como: “El conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del estudiante hacia determinados objetivos. El método es quien da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje”

Se desprende, por tanto, que el método es el medio que se utiliza pedagógicamente para la orientación del proceso enseñanza-aprendizaje. Fundamentalmente la característica principal es que dirige la enseñanza hacia un objetivo previsto, el cual va a incluir ciertas operaciones; así como un conjunto de acciones orientados a lograrlo, como son: el planeamiento y la sistematización.

Entre los métodos más importantes se consideran:

2.3.3.1 Métodos activos

En ellos predomina la participación activa de los estudiantes, lo que les propicia el desarrollo de la independencia cognoscitiva y la capacidad creadora. En el nivel productivo, los estudiantes aplican los conocimientos y habilidades que poseen, en situaciones nuevas para él y buscan la solución. En el nivel de creación, los educandos son capaces de descubrir los contenidos nuevos en las situaciones que se les presentan, sin disponer de los conocimientos suficientes para ellos. (Vázquez, 2014, p. 67). Se refiere entonces a la actuación del docente con estrategias en la que el estudiante pueda premunirse, de tal forma que construya su conocimiento es decir el estudiante se transforma, de la acción pasiva a una actitud eminentemente protagónica, de su proceso de aprendizaje.

Así, según Manyari (2010) los métodos activos procuran el protagonismo del estudiante. “Mediante su uso, se promueve la responsabilidad del propio aprendizaje, su capacidad para el trabajo en equipo y de colaboración indispensable entre sus miembros, la apertura para saber escuchar, aprender de los demás y compartir sus aprendizajes, así como la toma de decisión por consenso en la resolución del problema”.

Entonces los métodos activos se caracterizan por el desarrollo de la socialización; promoviendo la comunicación horizontal, la autonomía, habilidades, destrezas; respeta las características, ritmos y estilos de aprendizaje; promueve la actividad mental y motora del estudiante, favorece a la formación integral.

2.3.3.2 Métodos vivenciales

Se incide fundamentalmente en que lo aprendido sea un reflejo de la realidad, es decir el estudiante se encuentra en contextos reales donde vive situaciones de la realidad y éstas al ser analizadas se convierten en insumos de su formación profesional, es decir los docentes plantean a los estudiantes situaciones en las que tengan que enfrentarse a problemas, tomar de decisiones, fracasar, aprender del fracaso, asumir responsabilidades y cooperar; así el individuo aprende a desarrollar capacidades.

2.3.3.3 Negociación

Aspecto fundamental para la toma de decisiones, es decir en toda actuación del docente respecto de los aprendizajes debe haber un elemento de concreción que se le denomina negociación y consenso, para que la formación del estudiante sea acorde a sus necesidades. El docente hace uso de ésta para conseguir mayores beneficios para los estudiantes potenciando el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes necesarias que implican relacionarse e interactuar con los demás y conseguir acuerdos.

2.3.4 La relación con los estudiantes

Cámere, E. (2009) afirma al respecto que: La relación entre el profesor y el estudiante no se establece sobre la base de simpatía mutua, afinidad de caracteres o de intereses comunes. Más bien, se funda en una cierta ‘imposición’: están ahí sin consulta o consentimiento previos, lo cual genera - sobre todo en los comienzos de cada periodo lectivo -expectativas mutuas que se confirman o no con arreglo al desempeño del profesor y del estudiante como tales.

Sin embargo, se ha de resaltar que la buena interrelación entre profesor-estudiante conlleva a una mejor práctica docente, existen muchos estereotipos que terminan minando la percepción de las relaciones, uno de ellos es el sentido de “superioridad” de los docentes respecto del conocimiento que imparten, pero la interrelación debe ser horizontal privilegiando el grado de conocimiento de cada uno de sus estudiantes y que genere familiaridad. Se consideran básicos para que los aprendizajes puedan concretarse exitosamente, ya que es base de todo proceso cognitivo y emocional en los estudiantes.

Los estudiantes universitarios consideran como relación satisfactoria con sus profesores destacan cuando el trato es personalizado, comunicativo y amistoso, basado en el respeto mutuo; y lo más importante, que exista una transferencia significativa de aprendizajes.

Así, una buena relación pedagógica redundaría en mejores aprendizajes y en una experiencia académica satisfactoria para el estudiantado. (Gonzalo, 2010).

Entre los aspectos más importantes de la relación docente-estudiante se consideran:

2.3.4.1 La motivación

La motivación en general es por Mundarte (2010) definida como: “Lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía” Entonces la motivación es un proceso que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas.

En el ámbito pedagógico se constituye en el primer elemento de la programación de aprendizaje se refiere a la capacidad empática de diseñar estrategias para que exista un impacto real y concreto del estudiante el cual servirá como elemento que lo transporta todo el proceso, sin motivación las sesiones son anodinas y probablemente no exista significatividad en el aprendizaje.

2.3.4.2 La empatía

Ser empáticos es simplemente ser capaces de entender emocionalmente a las personas, lo cual es la clave del éxito en las relaciones interpersonales. Es considerada como un fenómeno muy importante que cumple funciones de motivación e información, ya que va dirigida a aliviar la necesidad de otra persona, permitiendo obtener información acerca de la manera en la cual se debe valorar el bienestar de los demás.

Esta general no solo un buen ambiente de clase, sino que motiva a los estudiantes y les permite desarrollar sus capacidades de manera óptima; así los docentes empáticos, que tienen la capacidad de ver más allá de las calificaciones y los rostros de los estudiantes, son esenciales para una formación de calidad, es la clave del éxito de los estudiantes.

2.3.4.3 Comunicación horizontal

La comunicación horizontal se presenta cuando el profesor no asume un papel autoritario, sino que da la oportunidad a que estudiantes expresen sus sentimientos, emociones e inquietudes sin temor a ser evitadas.

Para Fuentes, et.al. (2015). La comunicación permite la interacción entre el profesor y el estudiante, si ésta se logra de manera eficaz, se genera una acción en común, estableciendo una relación de intereses tanto cognoscitivos como emocionales, lo que facilita la comprensión del mensaje que se intenta transmitir, llevando a los estudiantes a la convicción de que hacer, esto es de provecho para la formación.

2.3.5 La evaluación

La evaluación se define como: “El proceso de recolectar información y registrar las respuestas de los estudiantes, constituye una parte integral de la implementación del currículo y es fundamental para su entrega” (Delgado, 2013).

El diseño y administración del currículo representan procesos complejos; así cualquier cambio en algún componente conlleva un cambio en otros elementos. “En un currículo cuya concepción del aprendizaje es el Constructivismo y cuyo modelo curricular está Basado en los Resultados, debe articular sus evaluaciones con esta concepción del aprendizaje y el modelo curricular” (Palomares, 2011, p. 34).

El propósito de la evaluación debe variar en las distintas etapas del proceso de aprendizaje para poder responder a la diversidad de actividades de enseñanza, la variación en el contenido de los programas de educación y el propósito de la evaluación. Las evaluaciones más auténticas son “aquellas que se basan en una combinación de métodos de procesos y productos (entrevistas, autoevaluaciones y evaluaciones por pares, evaluaciones por desempeño, exhibiciones, trabajo basado en proyectos, pruebas escritas y referidas a normas)” (Prado, 2014).

Las evaluaciones entonces han sido diseñadas con el fin de proporcionar una visión más amplia del aprendizaje del estudiante a través de la evaluación de su desempeño en tareas concretas. Las tareas y observaciones basadas en el desempeño son métodos que permiten recolectar evaluaciones auténticas del desempeño del estudiante, las estrategias utilizadas en estas evaluaciones requieren que el estudiante demuestre su conocimiento realizando alguna tarea.

Este proceso implica la obtención de informaciones que permitan la elaboración de juicios «válidos» acerca del alcance de determinado objetivo, de la eficiencia

de un método, etc. Para el logro de esas informaciones la evaluación utiliza la medición, la cual garantiza datos más válidos y confiables en los cuales fundamentar los juicios. Se consideran las evaluaciones siguientes:

2.3.5.1 Evaluación planificada

Se refiere a que se encuentra en el sílabo y esta articulado con los saberes, competencias, capacidades, habilidades y destrezas que va a lograrse en el transcurso del curso.

2.3.5.2 Evaluación formativa

Fundamentalmente la evaluación no solo son hitos ya que lo que se busca es la humanización del calificativo es decir es eminentemente formativa, se emiten juicios de valor para que mejorar, no solo en términos profesionales, sino en la integralidad de la persona, es decir forma.

2.3.5.3 Retroalimentación

Cuando exista diferenciaciones en los aprendizajes y las capacidades no se lograron de manera óptima se requiere tomar en cuenta aspectos en ese proceso y se incide nuevamente en la omisión o deficiencia para lograr una mejora en los aprendizajes. Es decir, retroalimentamos.

2.3.5.4 Competencias y capacidades

Las competencias se refieren a la forma de cómo queremos lograr que el aprendizaje le otorgue la funcionalidad de aplicación de la competencia a la realidad, un estudiante es competente cuando su aprendizaje es integral.

Y las capacidades son referentes de lo obtenido es la forma de manejar las estrategias, la reflexión y el juicio socio-critico que finalmente definirá la competencia.

2.3.5.5. Saberes fundamentales

Básicamente son cuatro, el saber, saber hacer, ser y el convivir, fue planteado por Delors ya hace varias décadas, tiene un sentido humanista y sobre todo la capacidad de humanizar al hombre en una sociedad tan dura inmersa en la globalización.

2.4 Desempeño docente, experiencias mundiales

En un informe denominado “los mejores docentes” elaborado por el instituto Compartir de Colombia (Equivalentes, 2012) se realizó un diagnóstico de la mejor educación del planeta en términos de las pruebas PISA y las evaluaciones permanentes de ese resultado se desprende que son Finlandia, Canadá, Singapur y Corea del Sur donde se forman y trabajan los mejores docentes y quedan en los primeros lugares en las pruebas de desempeño escolar. Estos países muestran que su esfuerzo continuo -desde hace más o menos tres décadas-, por mejorar la calidad educativa les ha permitido trascender, en periodos de tiempo relativamente cortos, de procesos productivos precarios y de poco valor agregado a ser líderes del conocimiento. Finlandia es reconocido por su desarrollo tecnológico en telecomunicaciones; Singapur por sus productos electrónicos de consumo; Corea del Sur por su industria automovilística, electrónica y tecnológica (quién no conoce Samsung, LG, Hyundai y Kia) y Canadá por la evolución industrial en el campo forestal, minero, energético y agrícola. Estas naciones han logrado una sólida y estable economía, que da oportunidades a todos y provee altos niveles de calidad de vida, gracias a su capital social.

Es importante la evaluación que se realizó tomando en cuenta seis dimensiones en el manejo del recurso docente: 1) formación previa al servicio, 2) selección, 3) retención y promoción, 4) evaluación para el mejoramiento continuo, 5) formación en servicio y 6) remuneración.

Aunque existen algunas diferencias específicas entre estos cuatro sistemas escolares, concluyeron que:

- a. En todos hay pocos y muy selectivos programas de formación docente a nivel universitario, de muy alta calidad, que enfatizan la práctica y la investigación pedagógica.
- b. Los estudiantes de programas de pedagogía reciben becas y subsidios de manutención durante sus estudios.
- c. En estos sistemas se evalúa el desempeño docente para el mejoramiento continuo y las oportunidades de formación en servicio responden a las necesidades específicas de cada docente.

d. Dan a los maestros una remuneración alta y competitiva al inicio y durante su carrera profesional. Como consecuencia, la docencia es una de las profesiones con mayor estatus social, con lo cual logra atraer a los mejores bachilleres del país.

¿Cómo llegaron a esto dichos sistemas educativos y qué se destaca en cada uno de ellos? Aquí un resumen de los hallazgos de este imponte estudio.

Singapur, importa el mérito, Desde los 90, el objetivo económico de Singapur ha sido consolidarse como una nación que tiene como eje productivo el conocimiento. Para ello reformó la educación (de manera sostenida por tres décadas) y atrajo talento científico de todo el mundo.

Formación docente. Singapur cuenta con el Instituto Nacional de Educación (INE) para impartir las directrices en formación docente y formar a los futuros maestros. Se encarga de establecer la estructura del currículo único nacional, sustentado en la investigación educativa. El instituto está articulado con las escuelas de pedagogía para que se dé una preparación homogénea, lo cual facilita la definición, modificación, actualización y regulación del contenido pedagógico. El Gobierno financió el Centro de Investigación en Pedagogía y Práctica del INE.

El principal criterio que tiene el INE al momento de seleccionar a los estudiantes de pedagogía es la excelencia académica, la cual establece a partir de las notas de bachillerato, el puntaje en el examen nacional de ingreso a la universidad y el puntaje en el examen de ingreso a la carrera docente. Otro criterio es el compromiso con la enseñanza, que identifica con una entrevista a quienes pasan el filtro académico. En ella determina en cada candidato su pasión por la enseñanza, sus valores, las habilidades comunicativas y el potencial de convertirse en un modelo a seguir para los estudiantes.

El INE les paga a los estudiantes la totalidad de la carrera y otorga mesadas mensuales de sostenimiento a cambio del compromiso de permanecer en la docencia por al menos tres años.

Ejercicio profesional

Todos los docentes graduados del INE tienen empleo garantizado. Además, su ascenso y permanencia en la carrera docente están determinados a partir del mérito, no de la experiencia. La evaluación anual determina quién asciende y quién no.

Solo los muy buenos son maestros senior y solo aquellos que son excepcionales ascienden a maestros master.

El proceso de evaluación de los maestros comienza con el año escolar, cuando cada uno elabora en un plan inicial una autoevaluación y establece metas en docencia, innovación pedagógica, apoyo al colegio, entrenamiento profesional y actualización. Después lo consultan con maestros experimentados o líderes escolares para verificar que el plan esté alineado con las metas del colegio y que represente un avance personal.

Los docentes en Singapur se encuentran entre los mejores pagados del mundo. El salario inicial de en nivel primaria equivale al PIB per cápita del país. Solo es mayor en Corea del Sur y Alemania, donde el salario inicial se encuentra cerca de 30% por encima del PIB per cápita.

- Los incrementos salariales a partir del salario inicial, con excepción del bono de retención, son en su totalidad meritocráticos. Cada año, los docentes reciben una bonificación de desempeño, que oscila entre 10% y 30% del salario anual, a partir de los resultados de la evaluación.

Finlandia, un proceso de 50 años

La presión política, motivada por la búsqueda de mayor equidad social y ambiciones económicas, llevó a Finlandia a realizar una gran transformación educativa que comenzó en los años 60. Parte del cambio estuvo en profesionalizar la docencia trasladando la formación de todos los maestros de las escuelas normales a la universidad e institucionalizando los programas de capacitación durante el servicio, que hoy siguen siendo de carácter obligatorio.

Formación docente

- Entre las primeras acciones que realizó este país para alcanzar sus propósitos estuvo desarrollar un currículo único nacional, proceso que duró 6 años y en el que participaron los docentes.
- Desde los 70, los programas de formación docente son a nivel universitario y se concentran en 13 universidades, cinco de ellas exclusivamente pedagógicas. En los 80 reformó los filtros para el ingreso a la docencia con el fin de seleccionar a potenciales candidatos no solo por su habilidad académica, también por sus

dotes personales y compromiso con la educación pública. Entonces, el proceso de admisión tiene dos etapas. 1) Selección por mérito académico, que incluye el puntaje del examen de ingreso a la universidad y el promedio académico de bachillerato. 2) Los mejores candidatos presentan un examen escrito común para todas las universidades con programas de formación docente, además son observados en situaciones que simulan una práctica pedagógica habitual (busca evaluar las habilidades de interacción y comunicación) y presentan una entrevista para validar actitudes y compromiso con la enseñanza. Los programas son extremadamente selectivos. En 2010, para un cupo presentaron diez bachilleres. El gobierno financia la selección y preparación de los futuros maestros.

- La reorientación económica de Finlandia en los 90 tuvo repercusiones (pasó de una economía basada en recursos naturales hacia la promoción del sector privado especialmente de las telecomunicaciones) en el sistema educativo: se dio un mayor énfasis en los currículos de las matemáticas, las ciencias y la tecnología y un enfoque en habilidades transversales como la creatividad, la resolución de problemas y el trabajo en equipo.
- La educación en Finlandia es gratuita en todos los niveles, en el caso de los estudiantes de pedagogía reciben además un apoyo monetario mensual del gobierno mientras estudian.

Ejercicio profesional

- Los salarios de los maestros finlandeses se ubican a la mitad de la escala salarial de Europa y en promedio son más bajos que los de países miembros de la OECD.
- La remuneración docente base de un maestro finlandés está dada en función de su antigüedad y el número de clases que dicta. Además, por encima de la remuneración base, los maestros pueden percibir ingresos salariales adicionales por concepto de horas extras o de una bonificación de desempeño a discreción del rector de cada escuela.

Canadá, un esfuerzo de una década

En Ontario (Canadá), provincia con los mejores desempeños en ese país, la reforma educativa se dio a partir del 2003 y se basó en cuatro aspectos: 1) unificación

curricular, 2) iguales recursos por estudiante en todas las escuelas, 3) docencia, una profesión altamente selectiva y 4) apoyo sostenido a las escuelas de pobre desempeño a partir de recursos adicionales, acompañamiento de expertos externos y apoyo al mejoramiento docente.

Formación docente

- En Ontario existe desde 1997 el Colegio de Profesores de Ontario (OCT), que expide todas las licencias de docencia en la provincia, regula al profesorado y fija los estándares de docencia para las escuelas públicas.
- A los programas de formación docente ingresan aquellos bachilleres con mejor desempeño académico (puntajes en el tercio más alto de los exámenes de ingreso a la universidad) y excelente calificación en la entrevista.
- El gobierno de Ontario subsidia el 60% del costo total de cada año de formación docente, que se imparte en trece universidades que ofrecen programas de pedagogía. Una cantidad de programas que facilita la homogeneidad en la formación, la supervisión y el control de calidad.
- Los estudiantes de pedagogía y sus docentes integran elementos de teoría, investigación y práctica para mejorar aspectos específicos de la labor docente.

Ejercicio profesional

- El requisito mínimo para la enseñanza es un título de licenciatura en docencia o un título de licenciatura en otro campo más un año de formación en pedagogía. Los candidatos de otras profesiones interesados en ingresar a la docencia deben completar el programa de un año de formación docente como requisito para el ingreso.
- Una vez ingresan al programa de formación docente, los estudiantes deben cumplir con requisitos curriculares que incluyen, entre otros, por lo menos 40 días de práctica docente.
- A partir de la reforma de 2003, que introdujo un sistema de evaluación docente por resultados, el ascenso para los maestros está determinado por la experiencia y por su desempeño.
- Los docentes exitosos con suficiente experiencia pueden ser promovidos a coordinadores de grado y directores de área.

- La evaluación docente incluye una autoevaluación, la observación de la práctica en el aula y la retroalimentación del rector.
- Los sueldos de los maestros varían entre provincias, pero en general están por encima de profesiones con similares requisitos educativos.
- El salario de los docentes es, en promedio, 20% mayor que el PIB per cápita, lo cual es relativamente alto respecto al promedio de la OECD o al salario promedio docente en los EE.UU.

Corea del Sur, por una educación que responda a los retos del futuro a comienzos de los 90, el gobierno de Corea del Sur reconoció que la orientación curricular que fue de utilidad para el desarrollo industrial del país, resultaba obsoleta frente a la proyección del avance tecnológico y la innovación. Entonces unificó y renovó los currículos, con lo que buscó priorizar la creatividad y el uso de tecnologías de información para el aprendizaje.

Formación

- Tiene doce universidades nacionales que ofrecen la formación docente en primaria. El gobierno subsidia esta formación.
- El currículo enfatiza el aprendizaje activo y la adquisición de habilidades como la creatividad, la innovación, el autoaprendizaje y el trabajo en equipo. Además, es revisado cada 5 o 10 años para garantizar su vigencia.
- Cada año prepara cerca de 5.000 docentes de primaria, de los cuales el 99% proviene de las universidades nacionales.
- Tiene un Sistema de Acreditación de Calidad de Programas en Educación que evalúa y califica cada tres y cinco años a todas las instituciones de formación de maestros.
- El ingreso a las universidades nacionales para la formación de maestros de primaria es altamente selectivo. Se basa en el puntaje del examen de admisión a la educación superior, solo el 5% de postulantes con los puntajes más altos son admitidos.

Ejercicio profesional

- Los salarios docentes son los más altos del mundo, comparables con los de abogados, ingenieros y médicos.
- Con relación al PIB per cápita, el salario de los docentes es el más alto del mundo: el salario inicial es cerca de 30 % por encima del PIB per cápita y puede llegar a ser hasta 3,4 veces dicha cifra.
- La experiencia es el criterio de mayor importancia en el ascenso, seguido por el desempeño y las actividades de actualización. Solo aquellos que obtienen el puntaje máximo ascienden. Suele ser un porcentaje inferior al 1% de 81 postulantes.

3. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Al hacer la revisión de estudios de investigación, no se encontraron trabajos similares al presente. Sin embargo, existen algunos de los cuales vale la pena dar cuenta por la relación que guardan con el tema en estudio.

3.1 Antecedentes Internacionales

Narea y Páez (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015*. Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

Concluyó en que: Existe una alta relación entre el Desempeño Docente – Directivo y el Clima Organizacional, ya que un buen clima organizacional favorece el desempeño docente en las instituciones educativas.

Fernández (2006). *El clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica. Maracaibo-Venezuela*. Venezuela: Universidad de Venezuela.

El objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica del Circuito N° 1 del Municipio Maracaibo. Es de nivel descriptiva, presenta un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Se ejecutó en una muestra de 107 sujetos.

Arribo a la conclusión: Mediante el coeficiente de consistencia interna alfa Cronbach. Fernández concluyó que: existe una relación débil entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente.

3.2 Antecedentes Nacionales

Benites, J. (2017). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener*. Lima: Universidad Norbert Wiener.

Arribo a la conclusión: Existe un alto nivel de relación significativa de 90,33%, corroborando de esta forma la hipótesis general postulada: el desempeño docente está en relación directa con el nivel de percepción de los estudiantes.

Ávila, W. (2009). *Propuesta al desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: Propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades*. Lima: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Arribo a las conclusiones siguientes:

En líneas generales producto del procesamiento de los cuatro instrumentos aplicados podemos afirmar que el nivel desempeño actual de los docentes de la FCEH-UNAP se encuentra dentro del rango de 14 a 17 puntos en la escala vigesimal y que los califica en la escala de docentes competentes.

Los factores Propuesta docente, Interacción pedagógica, Satisfacción de necesidades y Reflexión sobre la práctica docente tienen influencia diferenciada en el desempeño profesional del docente FCEH-UNAP, esto se manifiesta como una cuestión lógica pues todas las variables independientes influenciaron sobre la variable dependiente y por lo tanto al ser cada una de estas parte constitutiva de los factores considerados los resultados obtenidos reafirman lo encontrado dándole solidez al modelo general encontrado sobre la base de los 4 factores estudiados.

Ramírez, S. y Ramírez, Y. (2013). *La identidad institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Horacio Patiño Cruzatti - Ugel N°. 07 del distrito de Surco, 2012*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Arribo a la conclusión:

Se demostró que existe relación significativa entre las variables identidad institucional y desempeño docente en la institución educativa privada Horacio Patiño Cruzatti - UGEL N°07 del distrito de Surco, confirmándose todas las hipótesis planteadas.

Tolentino, Luis (2014). *Desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Arribo a las conclusiones siguientes:

Se ha establecido la existencia de una relación estadísticamente significativa de $r_s = 0.920$ entre el desempeño didáctico y académico del docente y el grado de satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos durante el periodo 2013 – II. Se tiene una relación estadísticamente significativa de $r_s = 0.877$ entre el desempeño didáctico del docente universitario y el grado de satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la UNMSM, durante el periodo 2013 – II. Y del mismo modo, una relación estadísticamente significativa de $r_s = 0.897$ entre el desempeño académico del docente universitario y el grado de satisfacción de los estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la UNMSM, durante el periodo 2013 – II.

En efecto, los resultados estadísticos obtenidos demuestran que los estudiantes en su mayoría, (aprox. 65% considerando los niveles medio, bajo y muy bajo) perciben que los docentes no están desempeñándose, en el aspecto didáctico, al mejor nivel; en tanto que el 64% de los estudiantes consideran que el desempeño en el aspecto académico se encuentra en los niveles medio, bajo y muy bajo; es decir, no están demostrando que conocen con suficiencia los fundamentos teóricos y tecnológicos de la asignatura que imparten; tampoco demuestran un alto bagaje cultural, etc.

3.3 Antecedentes Locales

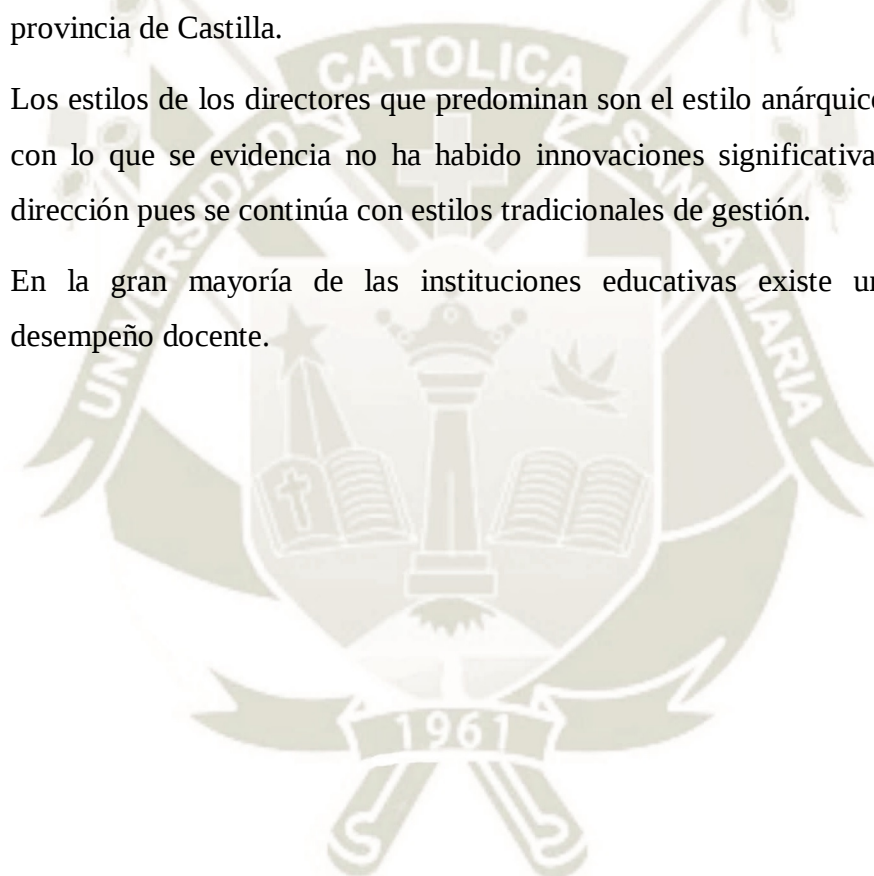
Aramayo (2012). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Majes de la Provincia de Castilla-Arequipa*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.

Arribo a la conclusión:

Entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente existe alto grado de correlación (0,76), que de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable en las instituciones educativas del valle de Majes de la provincia de Castilla.

Los estilos de los directores que predominan son el estilo anárquico y el autoritario, con lo que se evidencia no ha habido innovaciones significativas en el estilo de dirección pues se continúa con estilos tradicionales de gestión.

En la gran mayoría de las instituciones educativas existe un bajo nivel de desempeño docente.



CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Diseño explicativo, tipo de investigación correlacional causal

2. VARIABLES

Variable independiente: Identidad Institucional Universitaria

Variable dependiente: Desempeño Docente

3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	INDICADORES	SUB INDICADORES
Identidad institucional universitaria	Instalaciones	• Espacio geográfico • Ubicación • Infraestructura
	Cultura Comunitaria	• Misión • Visión • Principios • Valores • Finalidad • Convivencia (armoniosa, conflicto) • Cumplimiento de las normas • Tipos mecanismos de toma de decisiones (democrático y autoritario)
	Historia	• Trascendencia • Formación humanista
	Símbolos	• Escudo • Himno
	Responsabilidad Social	• Centro Multidisciplinario de Proyección social- CEMPOS • Servicio Jurídico Social con Calidad Humana. • Consultorio de Atención Psicológica del Niño y Adolescente.
Desempeño Docente	Planificación	• Sílabos • Actividades teóricas-prácticas
	Contenidos	• Dominio • Calidad • Aparato erudito
	Metodología	• Métodos activos • Métodos vivenciales • Negociación

	Relación con los estudiantes	• Motivación • Empatía • Comunicación horizontal
	Evaluación	• Evaluación planificada • Evaluación formativa • Retroalimentación • Competencias y capacidades • Saberes fundamentales

4. POBLACIÓN – MUESTRA

Población: Está conformado por 130 estudiantes de la Escuela de Educación de la Universidad Católica Santa María.

Universo estratificado de los alumnos de escuela de educación de la Universidad Católica Santa María

Año Académico	Total
1er año	28
2do año	22
3er año	30
4to año	28
5to año	22
Total	130

Fuente: UCSM

Muestra: Para efectos de la investigación se trabajó con la población censal; es decir no se tomará muestra alguna.

5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de Cuestionario.

Para medir las variables de investigación se aplicó el formulario de preguntas de identidad institucional y desempeño docente.

El formulario está compuesto por 43 preguntas, distribuidas de la siguiente manera: 27 preguntas para identidad institucional y 16 preguntas para desempeño docente.

Validez y confiabilidad

El instrumento “CUESTIONARIO DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE” ha sido validado por dos Expertos de la localidad en el área de las Ciencias Sociales y para la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach a la prueba piloto aplicada a estudiantes del décimo semestre de la Escuela Profesional de Psicología, para hacer los ajustes correspondientes, dando como resultado un coeficiente alfa de 0.913 lo que significa que la fiabilidad del instrumento es excelente.

Estrategias de recolección de datos

Para efectos de la recolección de datos, se realizaron las coordinaciones pertinentes con el Director (a) de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica Santa María y docentes con el fin de determinar la fecha y hora de aplicación del instrumento (cuestionario- formulario).

La duración del estudio en su totalidad está prevista para 4 meses y la recolección de datos entre dos a tres semanas aproximadamente.

El instrumento utilizado es el formulario de preguntas, pauteado para 15 minutos, el mismo que ha sido previamente validado por expertos antes de ser entregado a los estudiantes de Educación. Dicha recolección se realizó en un solo acto ya que la investigación al ser transversal recogerá información en un tiempo y espacio determinado.

El cuestionario fue sometido a una prueba piloto de 10 estudiantes, se incluyó también el apoyo de 1 personal debidamente seleccionado y capacitado.

Durante el proceso de ejecución del cuestionario se resaltó que es anónimo y se realizó la clarificación de dudas a fin de garantizar la sinceridad en las respuestas por parte de los estudiantes.

A medida que se fue recogiendo los cuestionarios se revisó de manera global que estén llenos en su totalidad para un mejor control de validez y confiabilidad.

Finalizado el proceso de recolección de datos y con todos los instrumentos completos, se sistematizaron estadísticamente para el análisis, interpretación y generación de conclusiones.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se consideró la variable identidad institucional universitaria con los indicadores: instalaciones, cultura comunitaria, historia, símbolos, responsabilidad social; y la variable desempeño docente con los indicadores: planificación, contenidos, metodología, relación con los estudiantes, evaluación. La información extraída de la población de estudio se realizó con el cuestionario a través de un formulario de preguntas, luego fueron procesados estadísticamente mediante las tablas de frecuencia, para conocer la estructura interna de las variables y determinar la existencia de relación entre las mismas. El procesamiento de datos se hizo a través de la técnica del software SPSS. Para establecer la confiabilidad del instrumento se usó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach; para la validez se utilizó el juicio de expertos; y en la prueba de hipótesis se consideró la prueba estadística de Ji Cuadrada X^2 . Se procedió a la aplicación de la prueba estadística demostrándose que existe relación significativa entre las variables identidad institucional y desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, confirmándose la hipótesis planteada.

1.1. En cuanto a la identidad institucional

Tabla N° 1

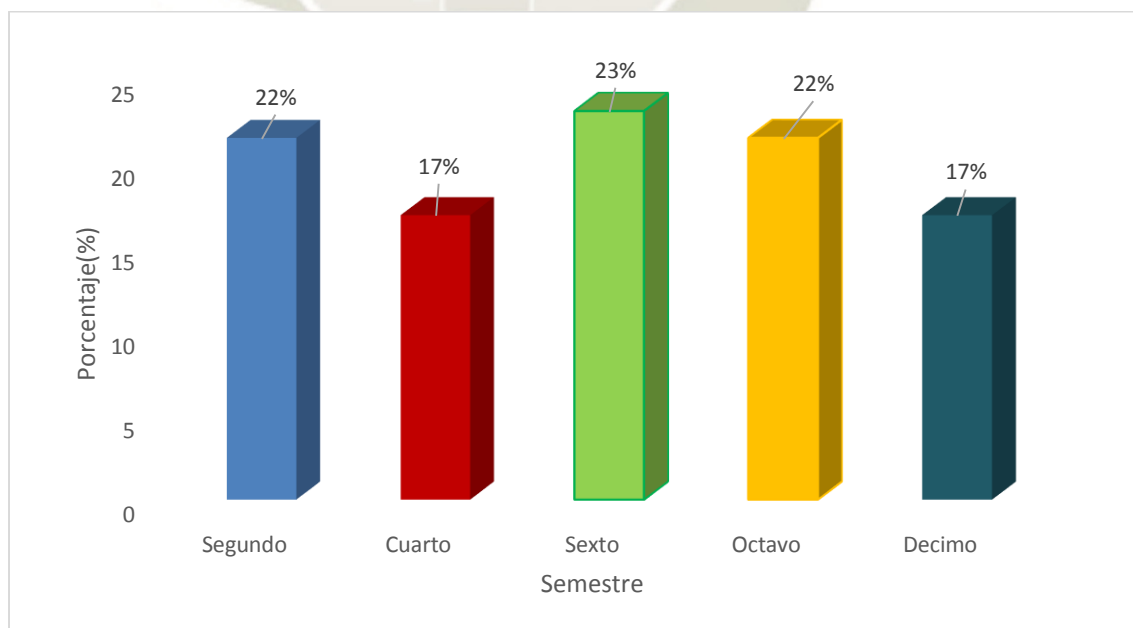
Número de estudiantes por semestre de la Escuela Profesional de Educación

Semestre	N°	%
Segundo	28	22
Cuarto	22	17
Sexto	30	23
Octavo	28	22
Decimo	22	17
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 1

Número de estudiantes por semestre de la Escuela Profesional de Educación



Fuente: Elaboración propia

La Tabla 1, figura 1 muestran que el número de estudiantes por semestre se encuentran distribuidos de la siguiente manera: el 23% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, se encuentran cursando el sexto semestre; o porcentaje mayoritario en la tabla; seguido del 22%, que en porcentajes iguales, se encuentran cursando el segundo y octavo semestre respectivamente; mientras que en porcentaje iguales de 17% los estudiantes se encuentran cursando el cuarto y decimo semestre.

Se precisa por tanto que el número de estudiantes por semestre es bajo y oscila entre 17 y 30 estudiantes; siendo en los primeros y en los últimos semestres en los que se produce mayor deserción ya que en el cuarto y decimo semestre merma el número de estudiantes; no obstante, al ser menor la cantidad de estudiantes favorece el proceso enseñanza aprendizaje.

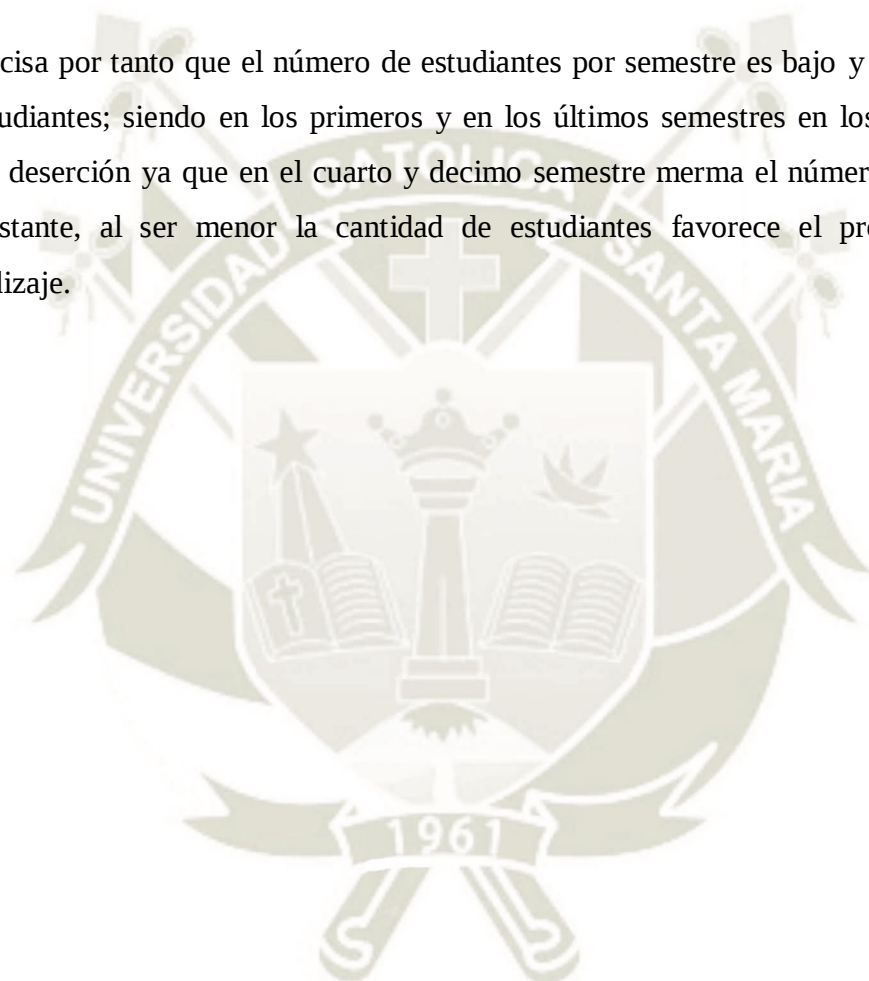


Tabla N° 2

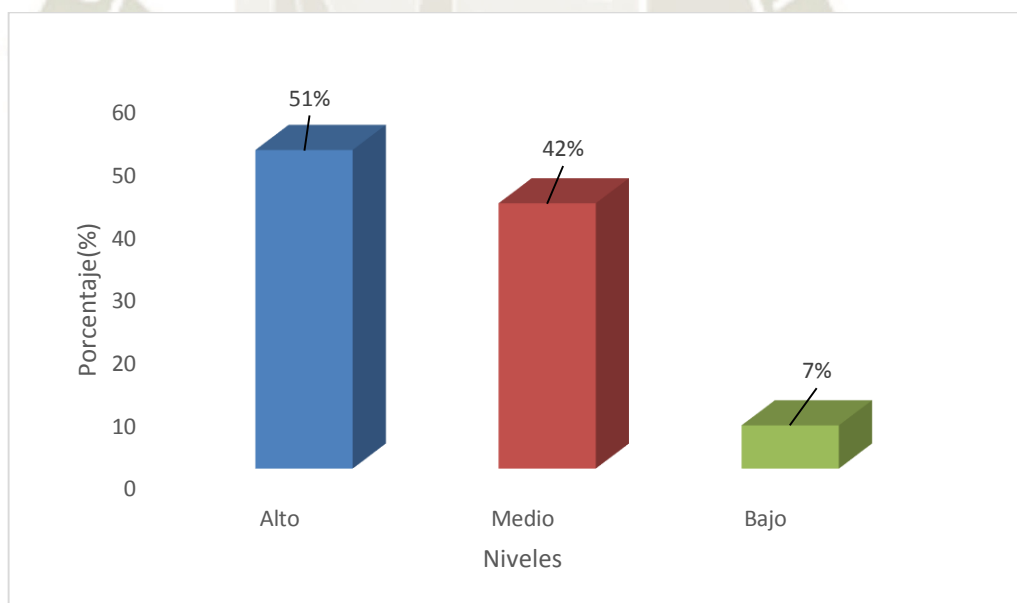
Identidad institucional de los docentes con las instalaciones

Niveles	N°	%
Alto	66	51
Medio	55	42
Bajo	9	7
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 2

Identidad institucional de los docentes con las instalaciones



Fuente: Elaboración propia

La Tabla 2, figura 2 muestran que el 51% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes tienen un alto nivel de identidad institucional con las instalaciones; esto por cuanto tiene un amplio espacio geográfico; una muy buena ubicación; así también cuenta con infraestructura de calidad, con moderno y suficiente equipamiento para realizar el proceso educativo. En tanto que el 42% de estudiantes perciben que los docentes tienen un nivel medio de identidad institucional con las instalaciones; esto por cuanto consideran que la universidad cuenta con el espacio geográfico, ubicación e infraestructura adecuados y suficientes para realizar el proceso educativo. Cabe señalar que sólo para el 7 % de los estudiantes los docentes tienen un bajo nivel de identidad con las instalaciones que ofrece la universidad.

En líneas generales se precisa que la mayoría de docentes tienen un nivel de identidad medio y alto respecto a las instalaciones que ofrece la universidad, según la percepción de los estudiantes, esto por cuanto para el desarrollo del proceso educativo el docente dispone de una buena ubicación, con amplio espacio y una adecuada infraestructura, contando con aulas en óptimas condiciones, equipadas con tecnología moderna y medios de comunicación adecuados, lo que está favoreciendo no solo su ejercicio profesional; sino también su identidad institucional .

Tabla N° 3

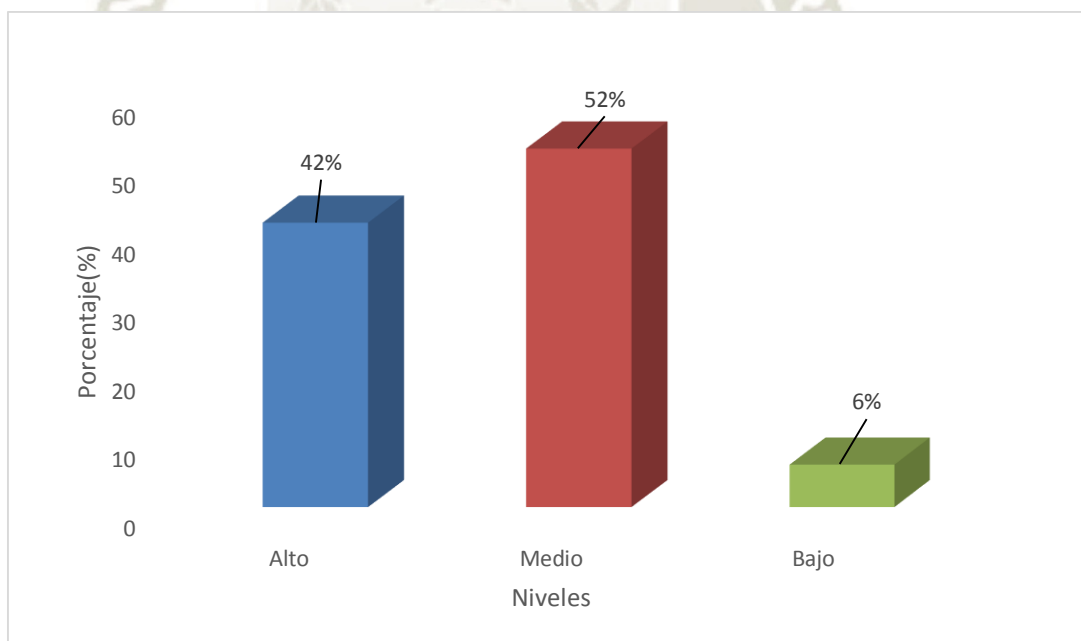
Identificación con la cultura comunitaria en los docentes

Niveles	N°	%
Alto	54	42
Medio	68	52
Bajo	8	6
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 3

Identificación con la cultura comunitaria en los docentes



Fuente: Elaboración propia

La tabla 3, figura 3 muestran que el 52% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes tienen un nivel medio de identificación con la cultura comunitaria; esto quiere decir que se identifican con la misión, visión, principios, valores, finalidad que tiene establecida como parte de su cultura organizacional la universidad; así también se identifican con el cumplimiento de normas y el mecanismo para la toma de decisiones, y con la convivencia cotidiana con los estudiantes u otros colegas y autoridades.

Según el 42% de los estudiantes encuestados los docentes tienen un alto nivel de identificación con la cultura comunitaria; es decir que están identificados con la parte filosófica y normativa de la institución; mientras que sólo un insignificante 6% de los estudiantes consideran que los docentes tienen un nivel bajo de identificación con cultura comunitaria.

Se infiere que la gran mayoría de los docentes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María presentan un nivel de identificación medio y alto con la cultura comunitaria, tanto en su parte filosófica relacionada a visión, misión, valores y finalidad institucional; como con la parte normativa, relacionada a la toma de decisiones y el cumplimiento de normas; así también con las interrelaciones sociales; lo cual favorece el compromiso docente con la universidad, a partir de su sentido de identidad con la cultura comunitaria.

Tabla N° 4

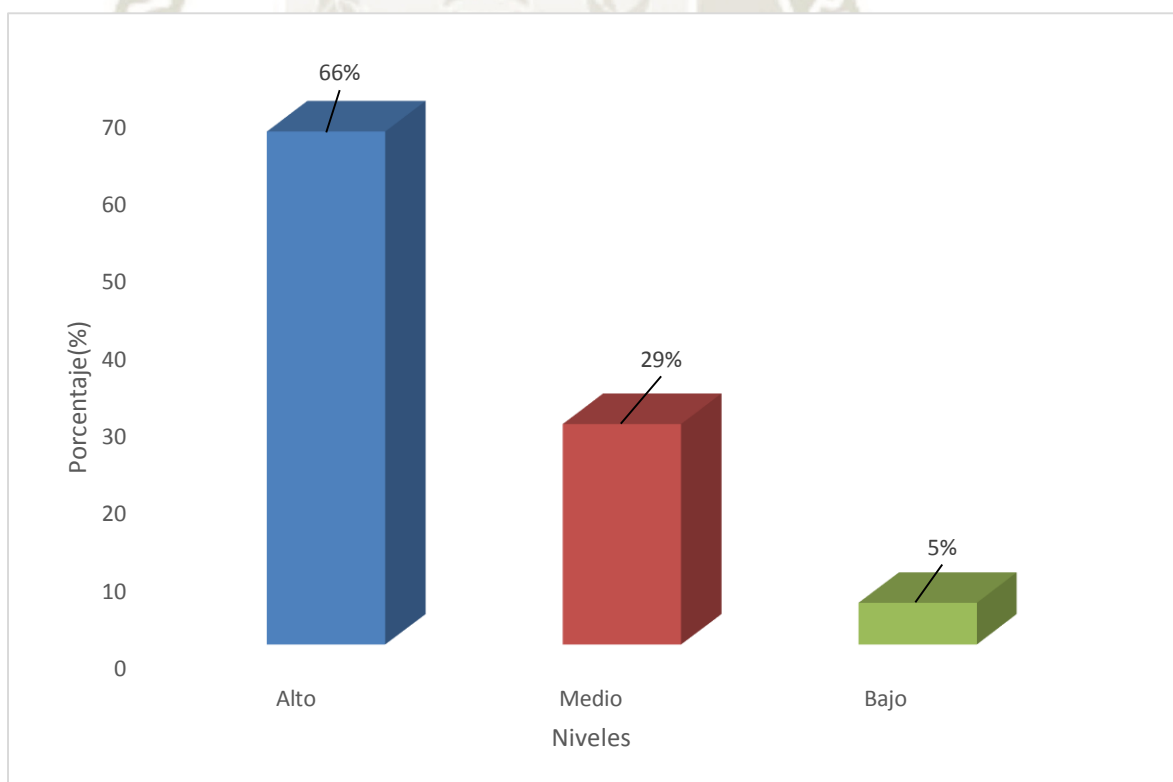
Identidad institucional de los docentes con la historia

Niveles	N°	%
Alto	86	66
Medio	37	29
Bajo	7	5
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 4

Identidad institucional de los docentes con la historia



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, figura 4 se observa que un elevado 66% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes tienen un nivel alto de identidad institucional con la historia de la universidad; ya que a nivel de trascendencia es una de las primeras instituciones de educación superior en nuestra localidad y que tiene una trayectoria de calidad en el servicio que se ha mantenido de manera continua por más de medio siglo. Así también, los docentes se identifican con la formación humanística; es decir basada en preceptos católicos (valores, principios y ética).

El 29% de los estudiantes consideran que los docentes presentan un nivel medio de identificación con la historia institucional y solo un ínfimo 5% opinó que este nivel de identificación es bajo.

Se infiere que según la opinión de la gran mayoría de estudiantes o casi la totalidad los docentes universitarios se identifican con la historia de la universidad, específicamente por la trascendencia reflejada en su trayectoria como una universidad de prestigio y calidad de servicio que ha mantenido continuidad en el tiempo por más de medio siglo; también se identifican con la formación humanística que se brinda a los estudiantes.

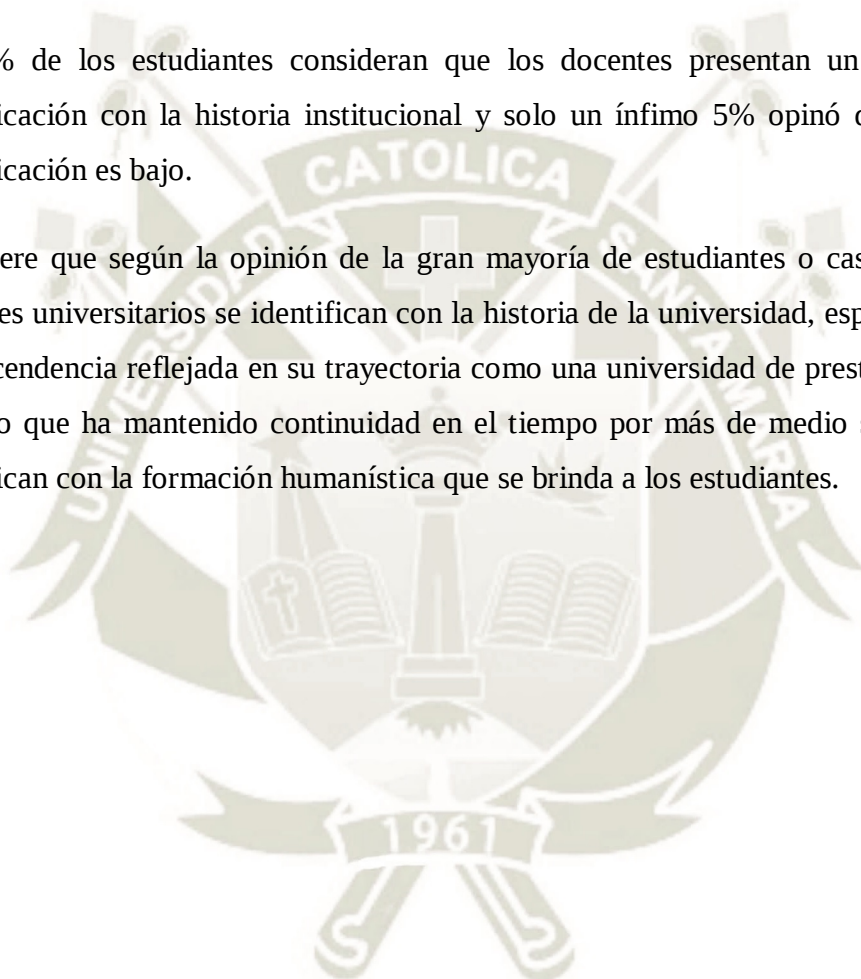
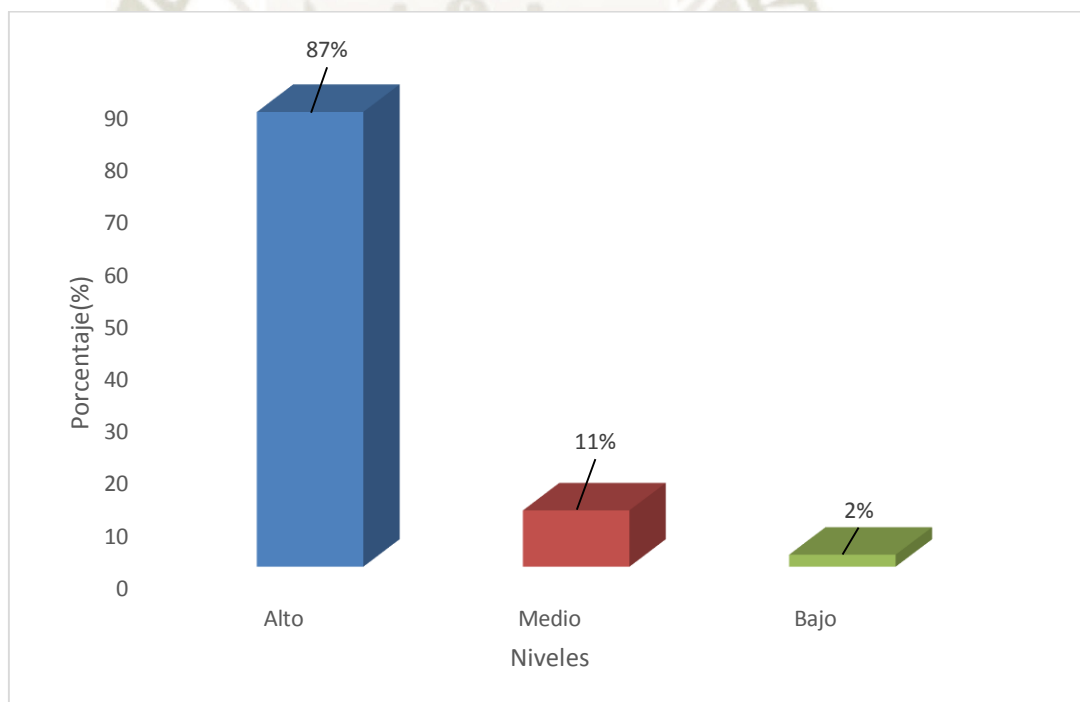


Tabla N° 5
Identidad institucional de los docentes con los símbolos

Niveles	N°	%
Alto	113	87
Medio	14	11
Bajo	3	2
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 5
Identidad institucional de los docentes con los símbolos


Fuente: Elaboración propia

La tabla 5, figura 5 muestran que un relevante 87% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María perciben que los docentes tienen un alto nivel de identidad institucional con los símbolos como el escudo y el himno, mientras que el 11 % consideran que los docentes tienen un nivel medio de identidad con los símbolos y 2% de los estudiantes consideran que los docentes tienen un bajo nivel de identidad institucional con los símbolos.

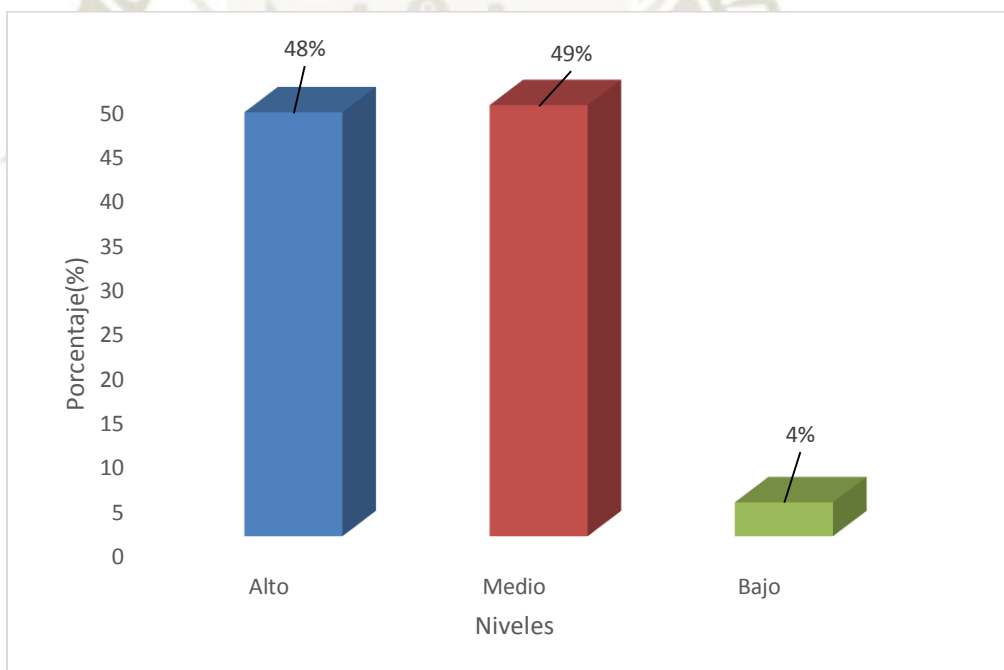
Entonces la mayoría de los estudiantes tienen la percepción de que los docentes tienen un alto nivel de identidad tanto con el escudo que es una insignia y el himno.



Tabla N° 6
Identidad de los docentes con la responsabilidad social

Niveles	N°	%
Alto	62	48
Medio	63	49
Bajo	5	4
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 6
Identidad de los docentes con la responsabilidad social


Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, figura 6 muestran que el 49% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes tienen un nivel medio de identidad institucional con las acciones de responsabilidad social que realiza la universidad a través de acciones de proyección social, mientras que el 48 % de los estudiantes consideran que los docentes tienen un nivel alto de responsabilidad social y sólo el 4 % de los estudiantes consideran que los docentes tienen un nivel bajo de identidad institucional con responsabilidad social.

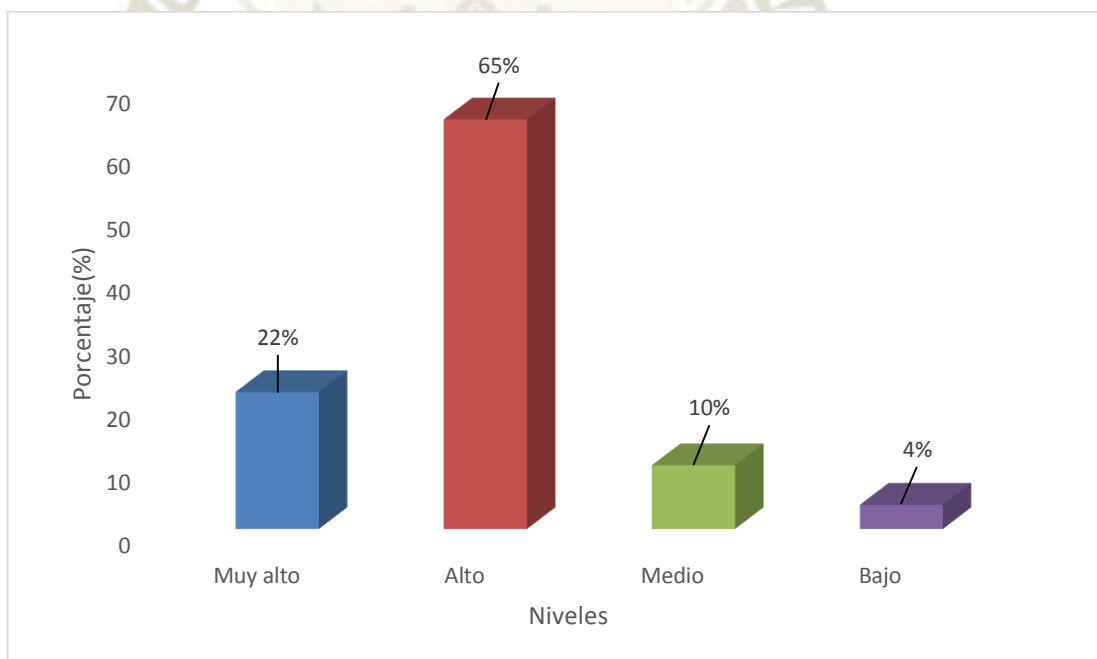
Se infiere que la mayoría de los docentes, según la percepción de los estudiantes, tienen un alto y medio nivel de identidad con la responsabilidad social que realiza la universidad Católica de Santa María, brindando apoyo psicológico, jurídico y multidisciplinario; todos orientados a favorecer el bienestar social de la comunidad.



Tabla N° 7
Grado de identidad institucional de los docentes

Niveles	N°	%
Muy Alto	28	22
Alto	84	65
Medio	13	10
Bajo	5	4
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 7
Grado de identidad institucional de los docentes


Fuente: Elaboración propia

La tabla 7, figura 7, en general, muestran que el 65% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes tienen un nivel alto de identidad institucional universitaria; sumado el 22% que presentan un nivel muy alto, se tiene un relevante 87% con muy alto y alto nivel de identidad institucional a nivel de los docentes, tanto con las instalaciones como con la cultura comunitaria de la universidad, su historia, símbolos y responsabilidad social.

Por otro lado, se observa que es ínfimo el porcentaje de estudiante (10%) que consideran los docentes tienen un nivel medio y el 4% un nivel bajo de identificación institucional.



1.2 En cuanto al desempeño docente

Tabla N° 8

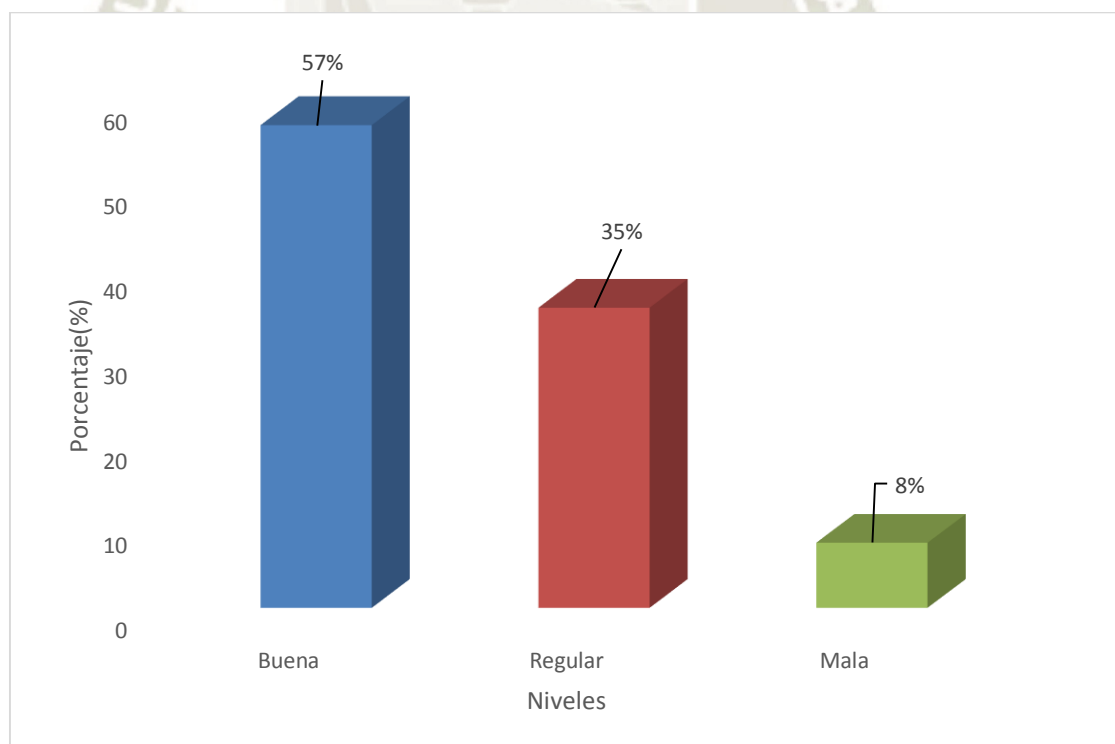
Planificación de los Docentes

Niveles	N°	%
Alto	74	57
Medio	46	35
Bajo	10	8
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 8

Planificación de los Docentes



Fuente: Elaboración propia

La tabla 8, figura 8 muestran que el 57% de los estudiantes de la escuela profesional de educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes tienen buena planificación; por cuanto observan un trabajo sistematizado en el desarrollo del curso; mientras que el 35% o algo más de la tercera parte consideran que los docentes tienen regular planificación y sólo el 8% consideran que los docentes tienen mala planificación.

Se infiere que más de la mitad de los estudiantes consideran que los docentes Planifican u organizan la enseñanza-aprendizaje respecto a los contenidos, métodos, actividades, recursos didácticos, etc.



Tabla N° 9

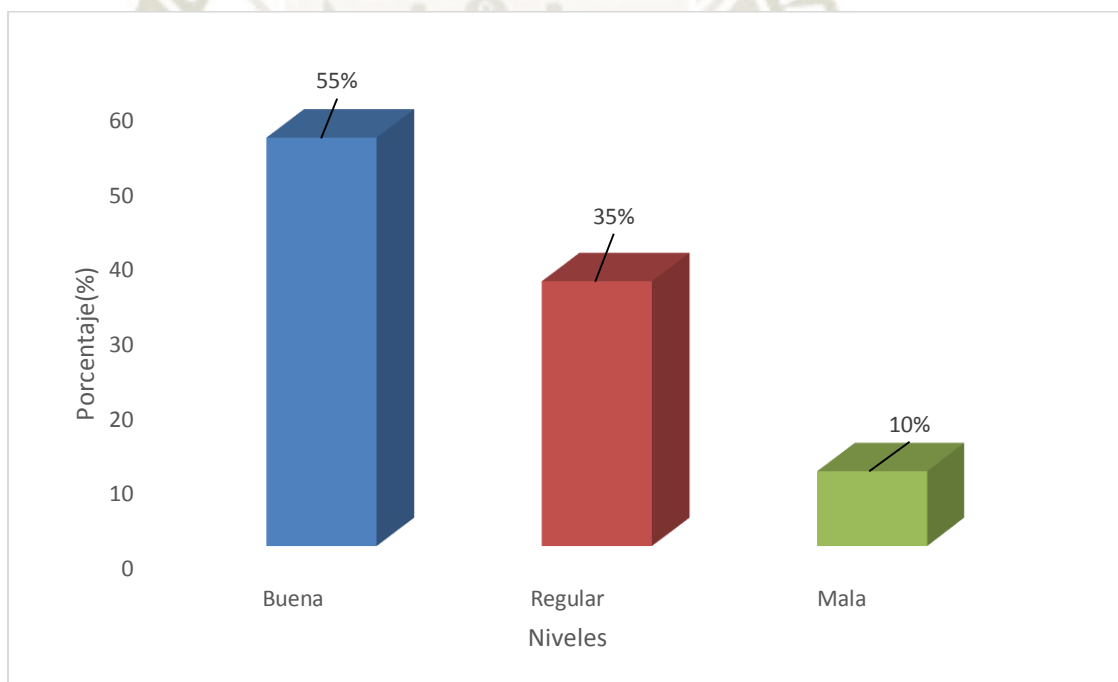
Transmisión de conocimientos de los Docentes

Niveles	N°	%
Bueno	71	55
Regular	46	35
Malo	13	10
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 9

Transmisión de conocimientos de los Docentes



Fuente: Elaboración propia

La tabla 9, figura 9 muestran que el 55% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes entregan buenos contenidos curriculares cuando dictan su materia, ya que estos tienen un carácter teórico práctico y son de utilidad en su formación académica, lo cual cubre sus expectativas; mientras que el 35 % de los estudiantes o algo más de la tercera parte de los estudiantes consideran que los docentes entregan regular contenido curricular; esto por cuanto no satisface plenamente las necesidades educativas de los estudiantes universitarios.

Y sólo el 10% de los estudiantes restantes consideran que los docentes ofrecen malos contenidos que son de poca o ninguna utilidad para los estudiantes según su formación académica.

Se infiere que para más de la mitad de los estudiantes los conocimientos que entregan los docentes como parte del desarrollo temático curricular de la asignatura son buenos; mostrando que tienen dominio de la materia que dictan; en tanto que para un porcentaje significativo los contenidos son regulares o malos.

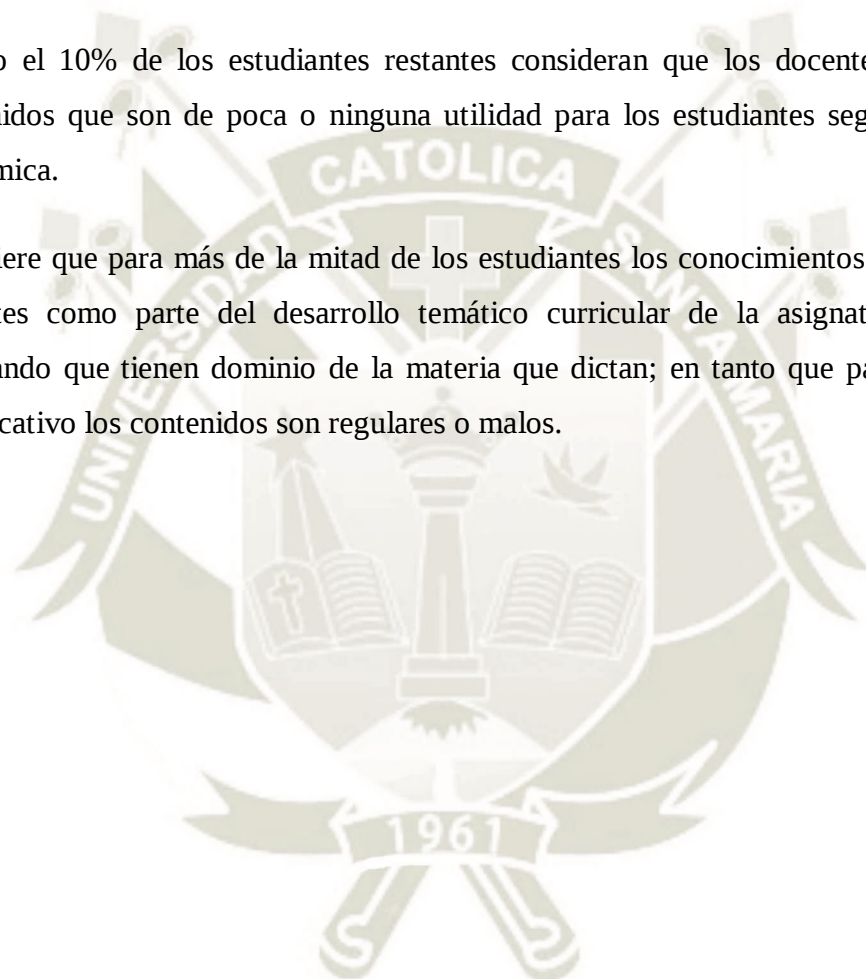
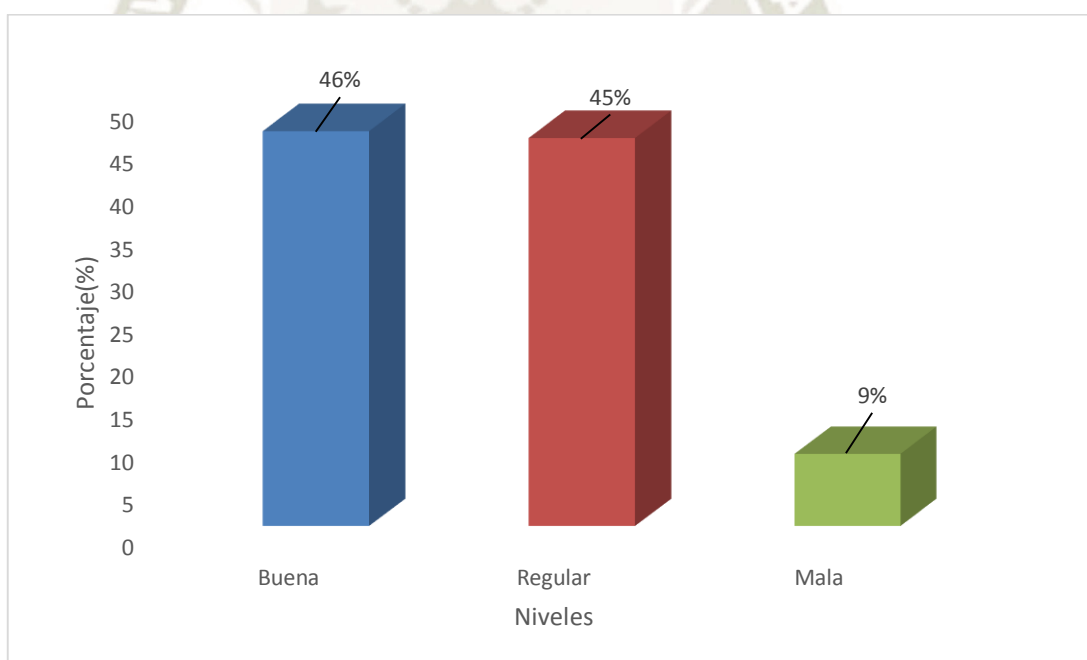


Tabla N° 10
Metodología de los Docentes

Niveles	N°	%
Bueno	60	46
Regular	59	45
Malo	11	9
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 10
Metodología de los Docentes


Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 10, figura 10 muestran que el 46% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes en la enseñanza de los contenidos curriculares aplican una buena metodología o conjunto de métodos y estrategias adecuadas que facilitan en los estudiantes la comprensión temática, el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables; lo que les permite el logro de los objetivos curriculares.

Por otro lado, el 45% de los estudiantes consideran que la metodología que usan o aplican los docentes es “regular” y sólo el 9% de los estudiantes consideran que los docentes tienen mala metodología.

Se infiere que a opinión de un sector importante de estudiantes la metodología usada por los docentes es buena en la medida que favorece el aprendizaje en los estudiantes; no obstante, es significativo el porcentaje de estudiantes que consideran que es regular y mala; demostrando en estos casos su insatisfacción frente a la aplicación de métodos y estrategias que poco o nada satisfacen a los estudiantes.

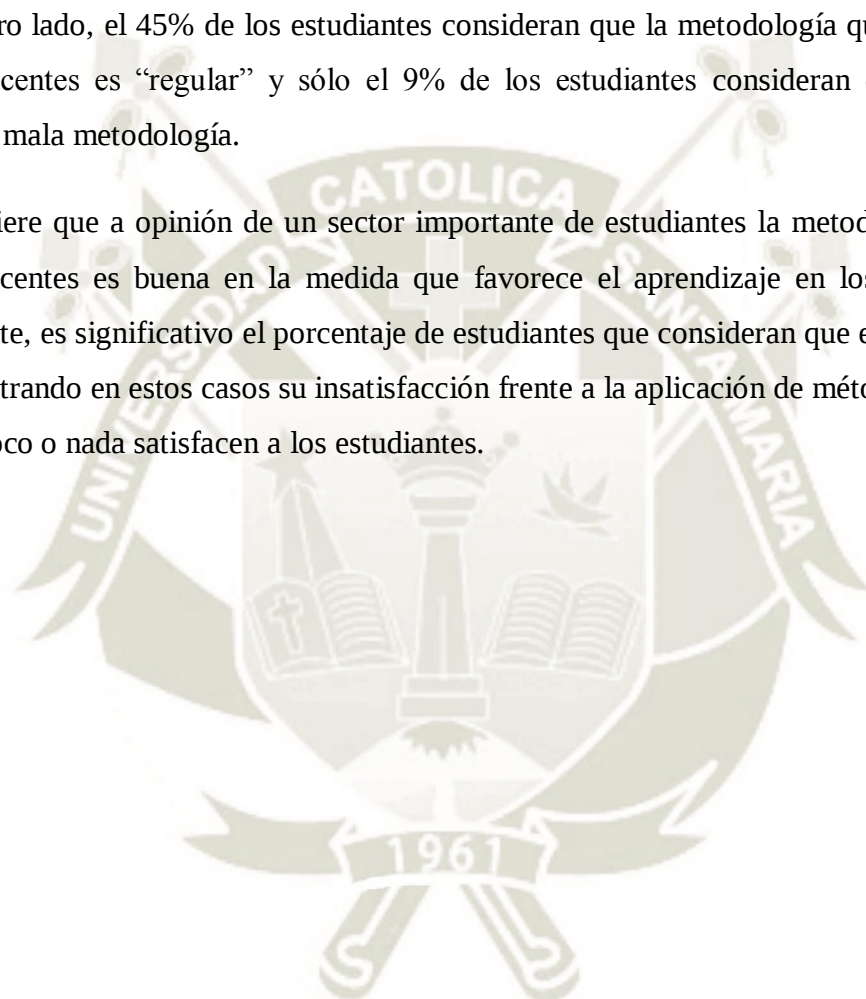


Tabla N° 11

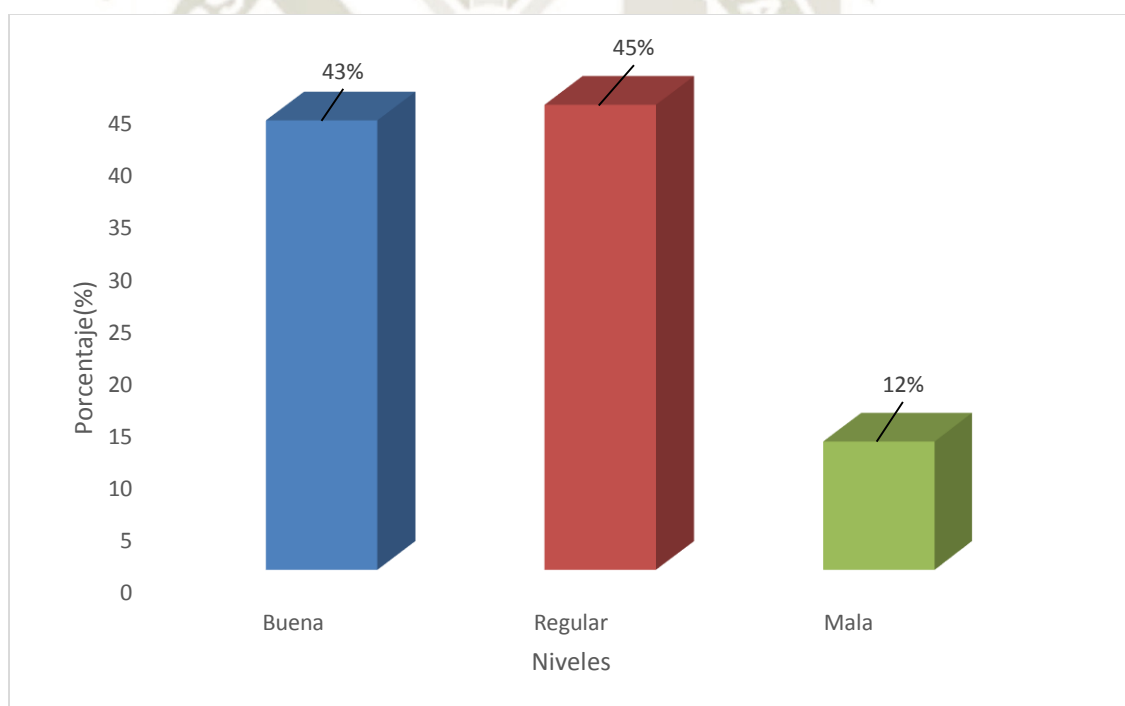
Interrelación de los Docentes con los estudiantes

Niveles	N°	%
Bueno	56	43
Regular	58	45
Malo	16	12
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 11

Interrelación de los Docentes con los estudiantes



Fuente: Elaboración propia

La tabla 11, figura 11 muestran que el 45% de los estudiantes de la escuela profesional de educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes tienen una relación regular con los estudiantes; es decir que no existe una total simpatía mutua o afinidad entre estos; mientras que el 43% de los estudiantes consideran que los docentes tienen buena relación con los estudiantes; esto quiere decir que la relación es satisfactoria, existiendo un buen trato y una comunicación adecuada, con el respeto respectivo; y en el peor de los casos el 12% de los estudiantes consideran que es mala la relación entre docentes y estudiantes; lo que desfavorece la práctica docente.

Entonces para la mayoría de los estudiantes la interrelación docente estudiantes es regular lo que implica la existencia de un trato vertical, poco amistoso que no favorece la transferencia de aprendizajes.

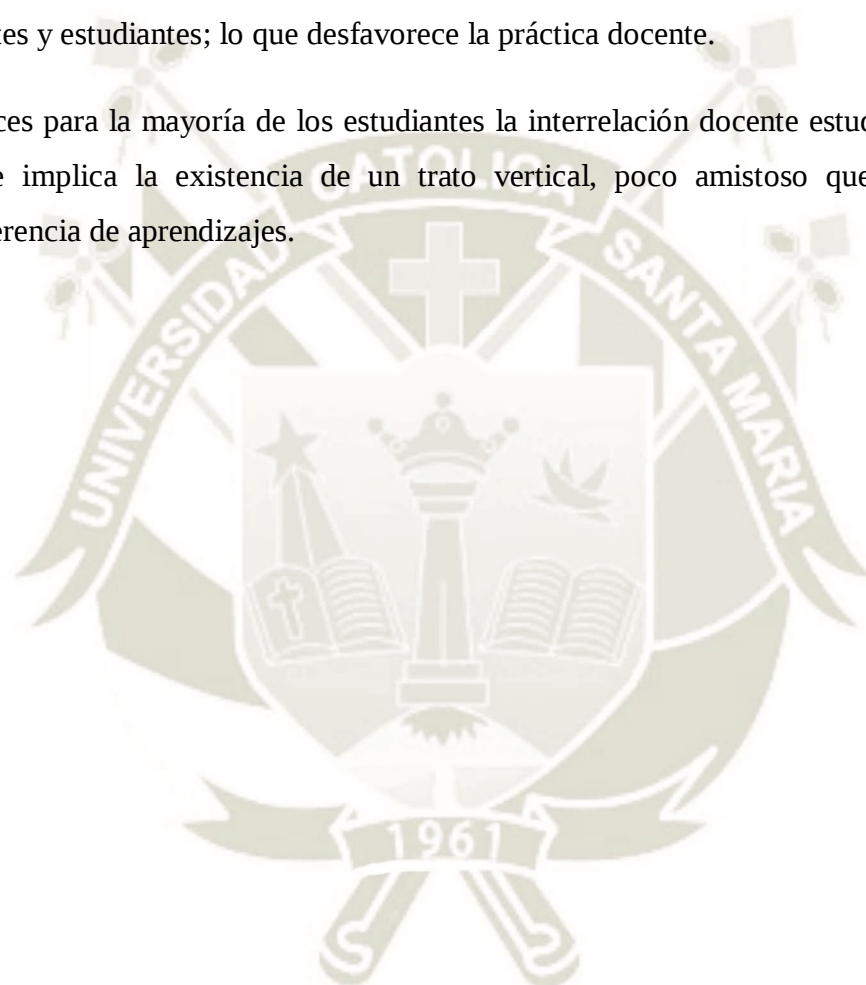


Tabla N° 12

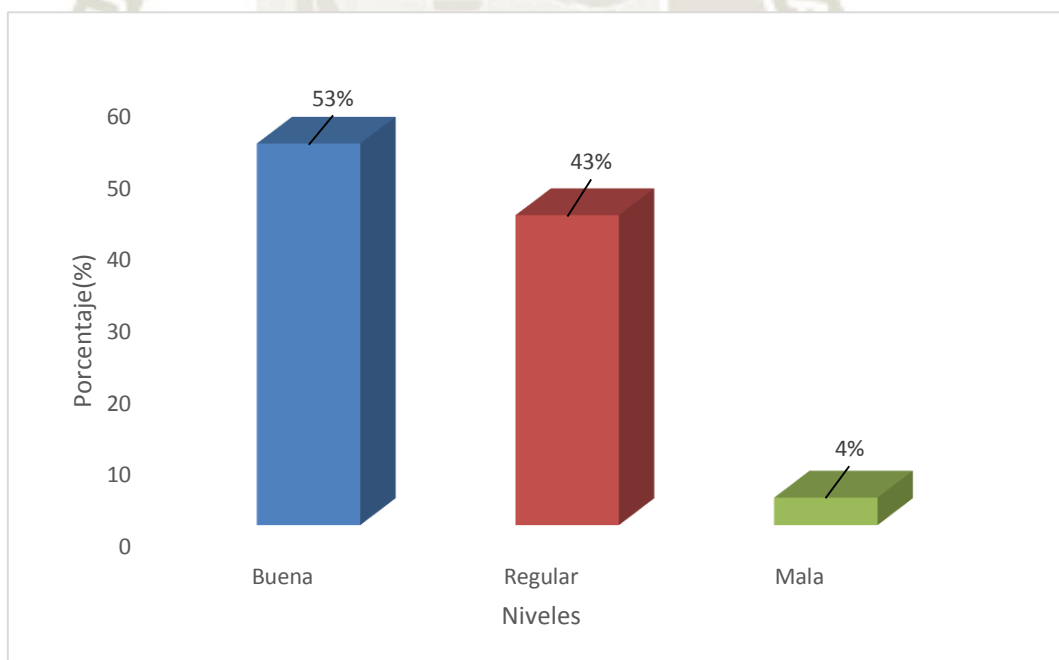
Evaluación de los Docentes

Niveles	N°	%
Bueno	69	53
Regular	56	43
Malo	5	4
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 12

Evaluación de los Docentes



Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 12, figura 12 muestran que el 53% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes tienen un buen mecanismo de evaluación para medir el desempeño de los estudiantes, utilizando técnicas y medios adecuados; mientras que el 43% consideran que la evaluación docente es deficiente y sólo 4% de los estudiantes consideran que los docentes evalúan de manera incorrecta a los estudiantes; en estos casos los estudiantes se sienten insatisfechos con los mecanismos de evaluación aplicado por los docentes; al no considerarlo totalmente imparcial y objetivo o no realizan una adecuada selección de instrumentos de evaluación.

Se infiere que para la mayoría de los estudiantes el proceso de evaluación aplicado por los docentes universitarios es bueno; en tanto que es significativo el porcentaje de estudiantes que lo consideran que es regular o mala la evaluación para medir el desempeño de los estudiantes.

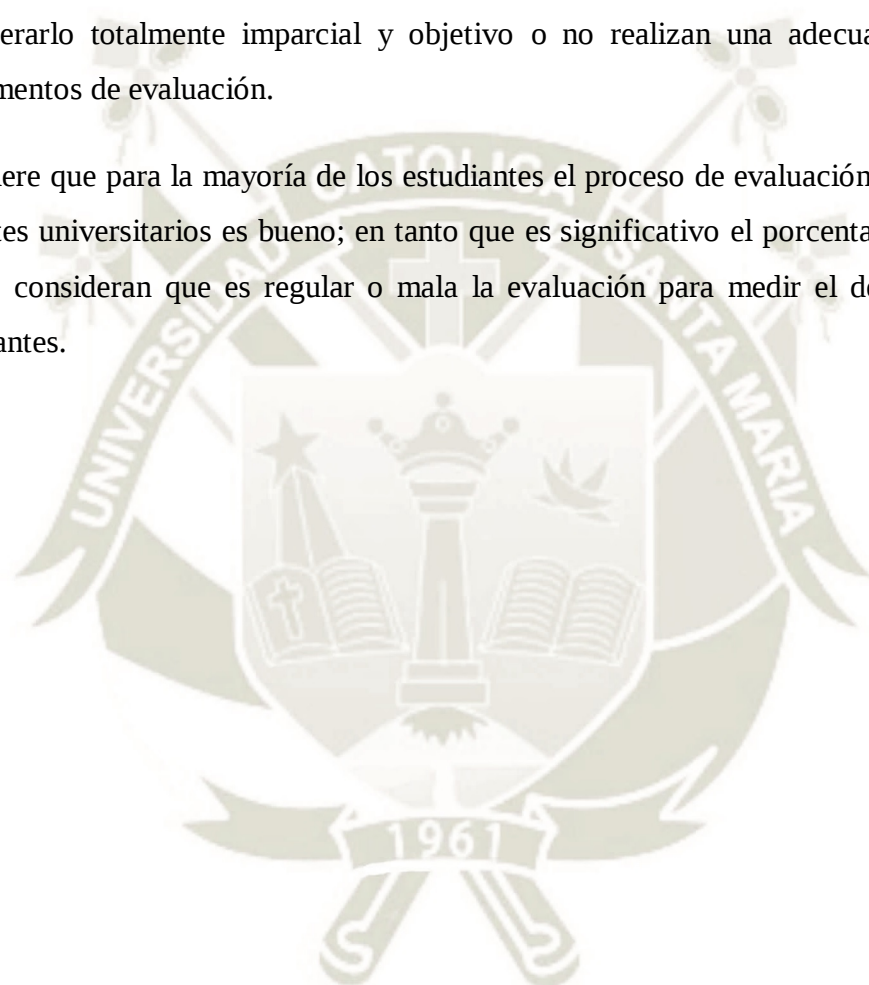
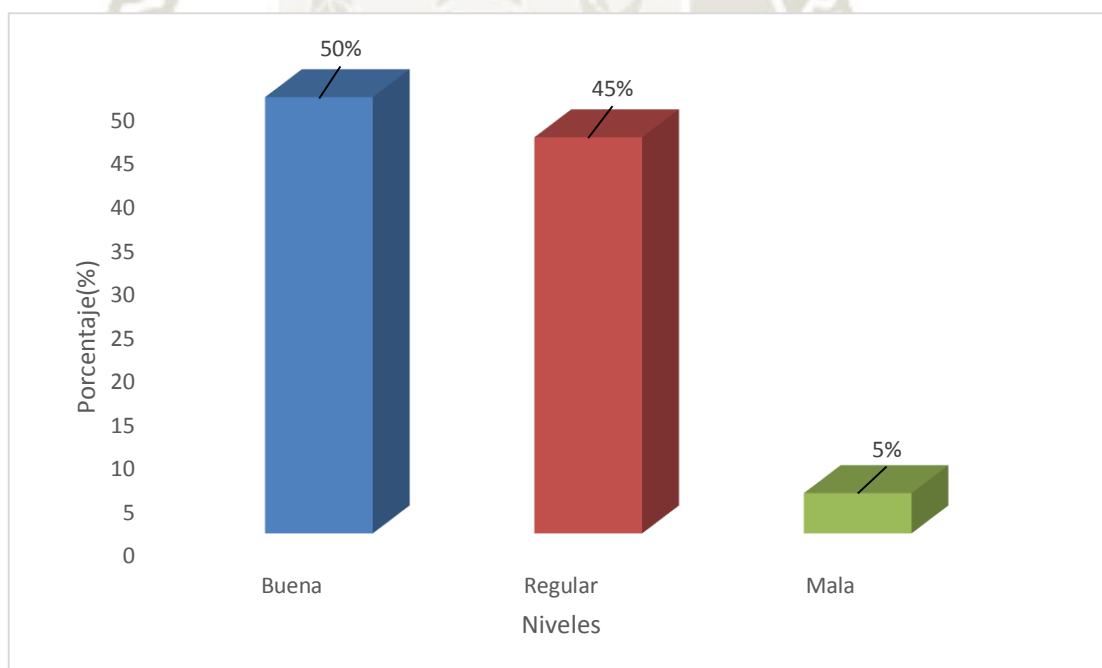


Tabla N° 13
Nivel de Desempeño Docente

Niveles	N°	%
Bueno	65	50
Regular	59	45
Malo	6	5
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 13
Nivel de Desempeño Docente


Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 13, figura 13 muestran que el 50% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María consideran que los docentes tienen un buen desempeño, esto quiere decir que presentan dominio del tema o contenidos de las asignaturas que dicta y cuenta con capacidades didácticas y estrategias en la transmisión de los conocimientos a los estudiantes que permiten el logro de los objetivos académicos y disciplinares previstos.

Por otro lado, es significativo el porcentaje de estudiantes (45%) que consideran que los docentes tienen un desempeño regular ya que no siempre planifican, la metodología que usan es regular o no cubre las expectativas; además de mantener una interrelación regular con los estudiantes ya que no existe un trato óptimo y una relación horizontal que favorezca el proceso enseñanza aprendizaje.

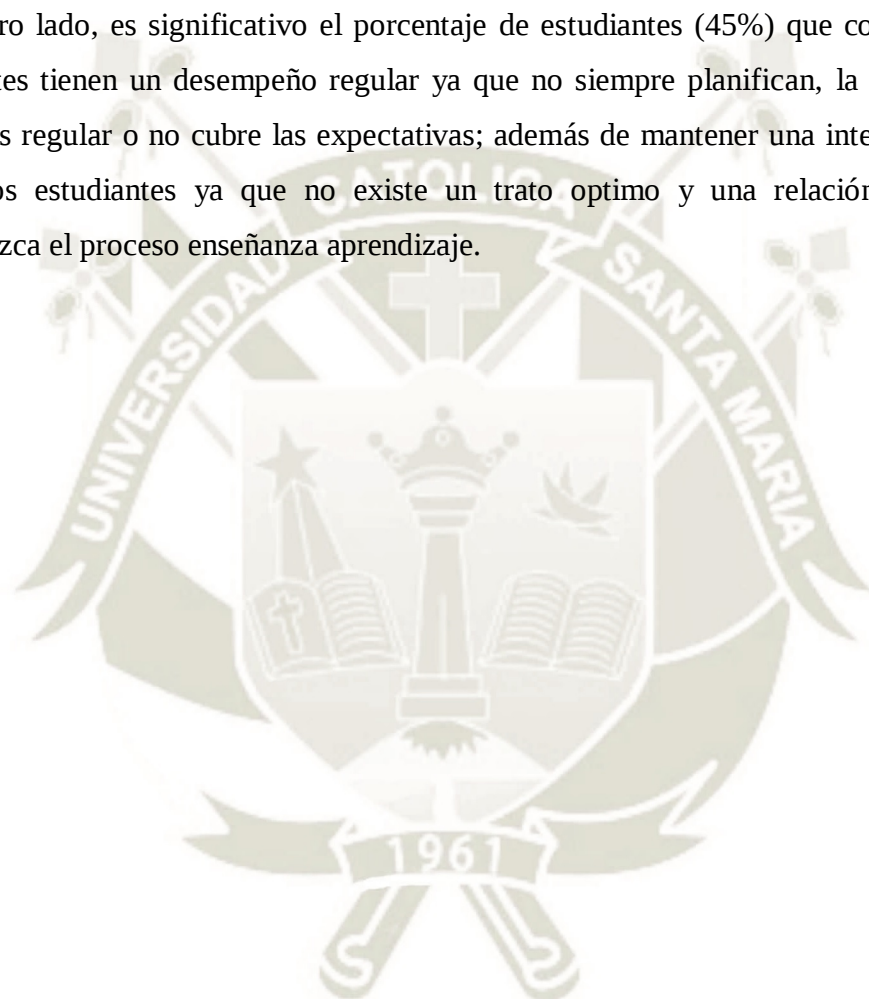
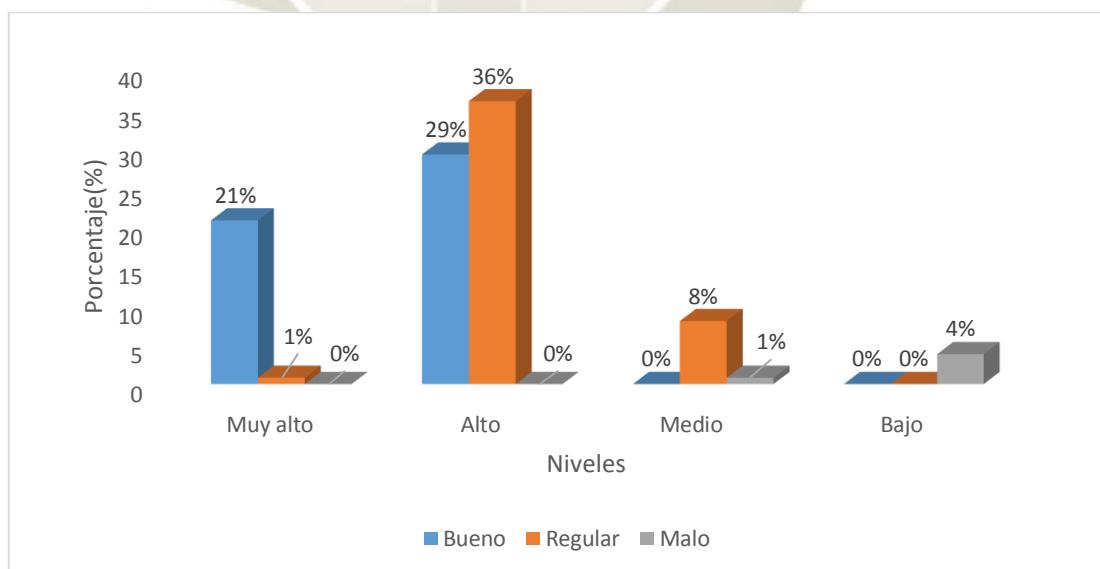


Tabla N° 14
Relación entre la Identidad Institucional universitaria y el Desempeño Docente

Identidad Institucional	Desempeño docente						TOTAL	
	Bueno		Regular		Malo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Muy alto	27	21	1	1	0	0	28	22
Alto	38	29	46	36	0	0	84	65
Medio	0	0	12	8	1	1	13	9
Bajo	0	0	0	0	5	4	5	4
Total	65	50	59	45	6	5	130	100

Fuente: Elaboración propia $\chi^2=146.44$ $p<0.05$ $p=0.00$ $\pi=0.60$

Figura N° 14
Relación entre la Identidad Institucional universitaria y el Desempeño Docente


Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 14, figura 14 se aprecia que al cruzar las variables identidad institucional de los docentes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María y su desempeño docente, los porcentajes más altos se ubican en la intersección de quienes presentan una “muy alta” (21%) y “alta” (29%) identidad institucional y que a su vez presentan un buen desempeño académico.

Otro porcentaje importante es el 36% de los docentes de la Escuela Profesional de Educación que presentan una alta identidad institucional y que a su vez tienen un desempeño docente regular.

Según la prueba de chi cuadrado ($X^2=146.44$) muestra que la identidad institucional universitaria y el desempeño laboral docente presenta relación estadística significativa ($P<0.05$). Según Tau b de Kendall ($\pi=0.60$) existe una correlación alta entre el desempeño docente e identidad institucional.

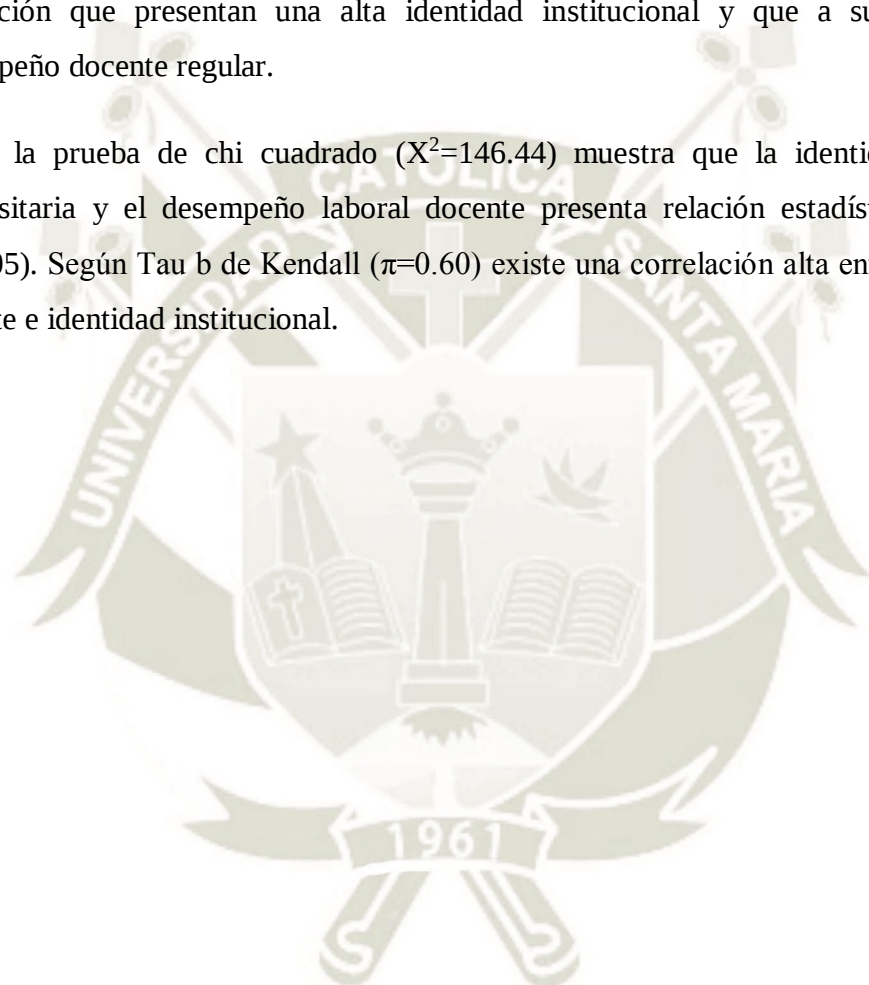
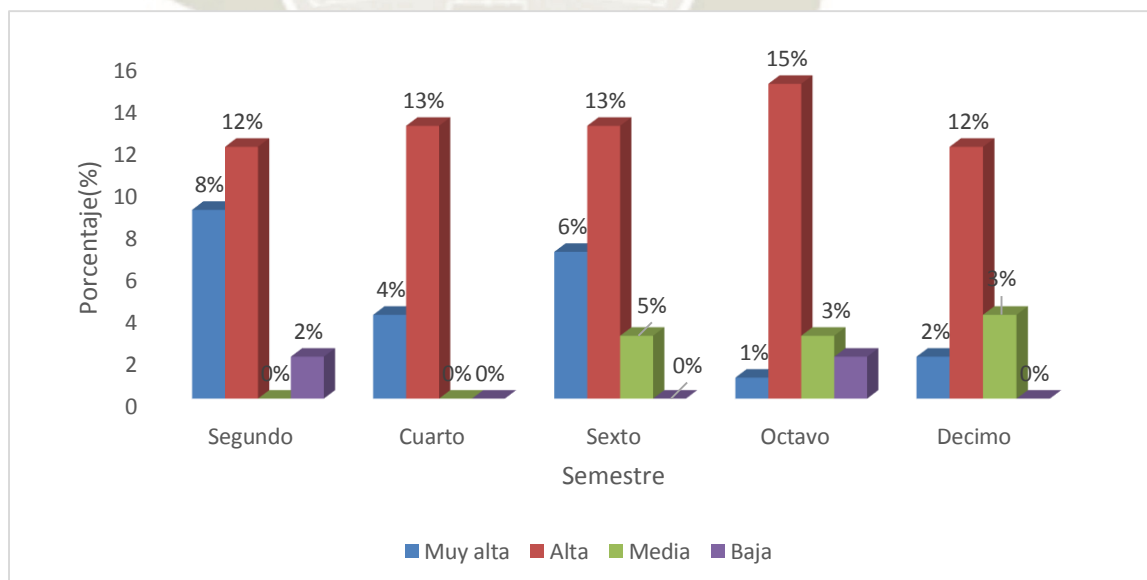


Tabla N° 15
Relación entre la Identidad Institucional Docente y el semestre de los estudiantes

Semestre	Identidad institucional								TOTAL	
	Muy alta		Alta		Media		Baja			
	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%	Nº.	%
Segundo	11	8	15	12	0	0	2	1	28	21
Cuarto	5	4	17	13	0	0	0	0	22	17
Sexto	9	6	17	13	5	5	0	0	30	24
Octavo	1	1	20	15	4	3	3	3	28	21
Decimo	2	3	15	12	3	2	0	0	22	17
Total	28	22	84	65	13	10	5	4	130	100

Fuente: Elaboración propia $X^2=28.98$ $p<0.05$ $p=0.004$ $\pi=0.27$

Figura N° 15
Relación entre la Identidad Institucional Docente y el semestre de los estudiantes


Fuente: Elaboración propia

La tabla 15, figura 15 respecto a los resultados del cruce de variables entre la identidad institucional y el semestre se aprecia que las distribuciones de porcentajes son similares; sin embargo, el intervalo en el que se produce el cruce más alto es en aquellos que se encuentran en el octavo semestre; en tanto que la menor identidad se produce en quienes se encuentran en segundo y octavo.

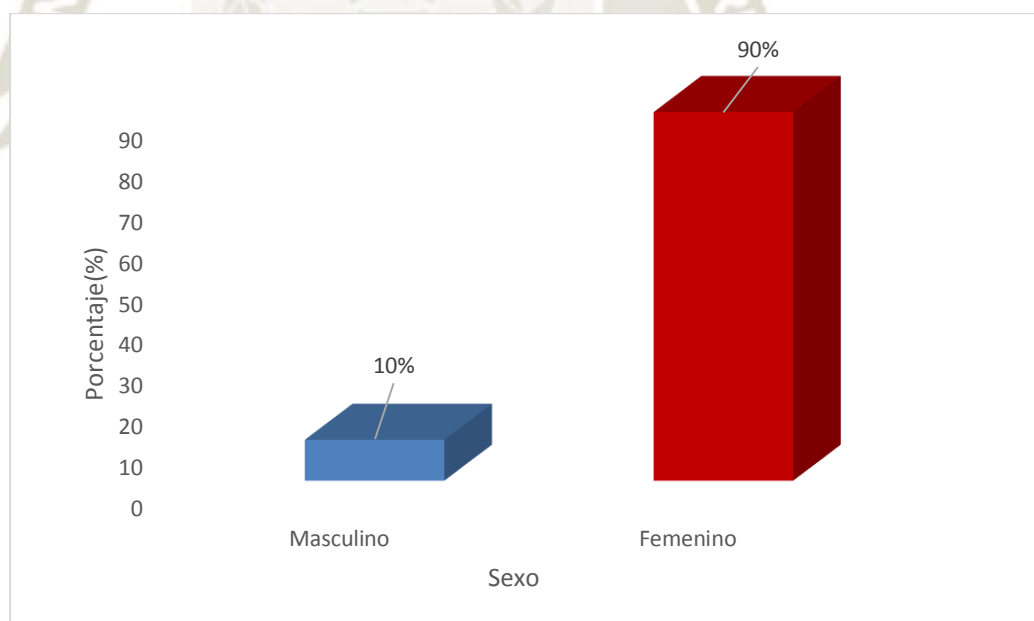
Según la prueba de chi cuadrado ($X^2=28.98$) muestra que la identidad institucional universitaria y el semestre de los estudiantes presenta relación estadística significativa ($P<0.05$). Según Tau b de Kendall ($\pi=0.27$) existe una correlación leve entre la identidad institucional y el semestre.



Tabla N° 16
Sexo de los estudiantes de la escuela profesional de educación

Sexo	N°	%
Masculino	13	10
Femenino	117	90
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Figura N° 16
Sexo de los estudiantes de la escuela profesional de educación


Fuente: Elaboración propia

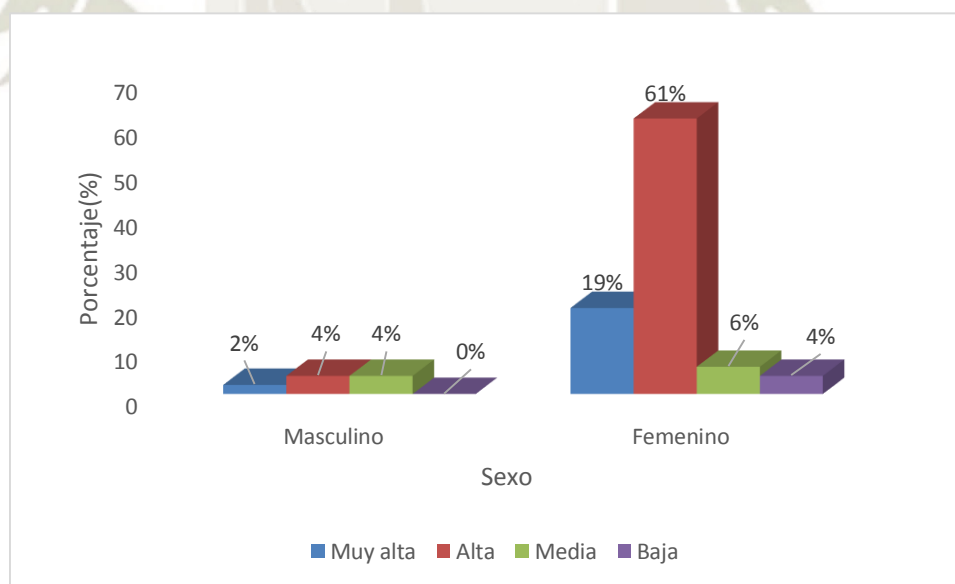
La tabla 16, figura N°16 muestra que el 90% de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María son de mujeres, mientras que solo el 10% de los estudiantes son varones. Se observa que existe una gran preeminencia del sector femenino con respecto al sexo masculino, lo que es indicativo que esta es una disciplina profesional, que, en nuestro medio, es de mayor preferencia para las mujeres.



Tabla N° 17
Relación entre la identidad institucional docente y el sexo de los estudiantes

Sexo	Identidad institucional								TOTAL	
	Muy alta		Alta		Media		Baja		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Masculino	3	2	5	4	5	4	0	0	13	10
Femenino	25	19	79	61	8	6	5	4	117	90
Total	28	22	84	65	13	10	5	4	130	100

Fuente: Elaboración propia $\chi^2=13.80$ $p<0.05$ $p=0.003$ $\pi=0.10$

Figura N° 17
Relación entre la identidad institucional docente y el sexo de los estudiantes


Fuente: Elaboración propia

La tabla 17, figura 17 se aprecia que la intersección más alta se produce en quienes presentan una alta identidad institucional y el sexo femenino con un 61%; en tanto que según la prueba de chi cuadrado ($X^2=13.80$) muestra que la identidad institucional universitaria y el sexo de los estudiantes presenta relación estadística significativa ($P<0.05$). Según Tau b de Kendall ($\pi=0.10$) existe una correlación ínfima entre la identidad institucional y el sexo.

Asimismo, se observa que el 61% de los estudiantes de sexo femenino consideran que los docentes de la escuela profesional de educación de la Universidad Católica de Santa María presentan identidad institucional universitaria alta.



2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

2.1 Con relación a la primera variable: Identidad institucional

La identidad de los colaboradores con la institución se constituye en un elemento clave del éxito, lo que favorece a todos los agentes que participan; así, los resultados de la investigación realizada en la Universidad Católica de Santa María demuestran que a opinión del 87% de los estudiantes (tabla 7) de la Escuela Profesional de Educación, los docentes tienen un muy alto (22%) o alto (65%) nivel de identidad institucional universitaria; lo que se constituye en una ventaja competitiva que favorece el desempeño y clima laboral.

En forma específica se demostró que la identidad institucional en los docentes es fuerte y no es consustancial a situaciones contingenciales, sino más bien es corporativa, esto en la medida que el 66% (tabla 4) de los estudiantes consideran que los docentes tienen un nivel alto de identidad institucional con el proceso histórico de la universidad; pues solo para un insignificante 5% consideran que los docentes tienen un bajo nivel de identidad. Así también, para la gran mayoría de estudiantes es medio (52%, tabla 3) o alto (42%) el nivel de identidad con la cultura comunitaria de la universidad; lo que refleja que éstos comparten el conjunto de códigos establecidos tanto en lo que se refiere a la parte filosófica (visión, misión, valores y finalidad institucional) como a la parte normativa (toma de decisiones y el cumplimiento de normas) y las interrelaciones sociales. De esta manera se comprueba la existencia de un alto sentido de identidad con los ejes esenciales sobre los cuales gira la existencia de la universidad, lo que favorece el compromiso docente con la universidad para alcanzar las metas y objetivos institucionales.

En esta misma línea, la identidad institucional de los docentes con símbolos actuales más representativos como el escudo o insignia y el himno, para un relevante 87% de los estudiantes (tabla 5) es alto el nivel de identidad, lo que conjuntamente con la identidad de la historia y cultura comunitaria demuestran la existencia de un sentido de identidad sólido y sostenido.

Por otro lado, respecto a la identidad de los docentes con las instalaciones para el 51% de los estudiantes (tabla 2) los docentes tienen un alto nivel de identidad; ya

que para el desarrollo del proceso educativo, el docente dispone de una buena ubicación, con amplio espacio y una adecuada infraestructura, contando con aulas en óptimas condiciones, equipadas con tecnología moderna y medios de comunicación adecuados; ofreciendo de esta manera los recursos necesarios para el ejercicio profesional de los docentes; y es medio el nivel de identidad en el 42%.

La identidad de los docentes con la responsabilidad social, a través de acciones de proyección social como apoyo psicológico, jurídico y multidisciplinario que realiza la universidad, según el 48% y 49% (tabla 6) es alto o medio respectivamente, ya que consideran que con estas acciones se favorece el bienestar social.

2.2 Con relación a la segunda variable: Desempeño docente

Coincidiendo con los resultados de investigación realizado por Ávila (2009) sobre el desempeño profesional docente en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, en la cual el nivel de desempeño docente es bueno ya que la mayoría alcanzo entre 14 a 17 puntos de la escala vigesimal; en nuestra investigación encontramos que, en general, es bueno para la mitad de los estudiantes (50%, tabla 13) y regular para el 45%; resultados que difieren con los obtenidos por Tolentino (2014) que demostraron que el 65% y 64% de los estudiantes perciben que los docentes del Programa de Complementación Pedagógica de la UNMSM presenta niveles medio, bajo y muy bajo tanto en el desempeño didáctico y desempeño académico respectivamente; es decir, no están demostrando que conocen con suficiencia los fundamentos teóricos y tecnológicos de la asignatura que imparten; tampoco demuestran un alto bagaje cultural, etc.

En forma específica respecto al desempeño docente, a opinión del 57% (tabla 8) de estudiantes éstos tienen una buena planificación u organización sistemática del proceso enseñanza aprendizaje; en tanto que para el 35% consideran que es regular; así también, según un relevante 91% (tabla 10) de los estudiantes opinaron que los docentes en la enseñanza de los contenidos curriculares aplican una buena o regular metodología lo que facilita el aprendizaje, desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes favorables, permitiendo de esta manera el logro de los objetivos curriculares. Según el 53% (tabla 12) consideran que los docentes tienen

un buen mecanismo de evaluación para medir el desempeño de los estudiantes, utilizando técnicas y medios adecuados; mientras que el 43% consideran que la evaluación docente es deficiente mostrando su insatisfacción con los mecanismos de evaluación aplicado por los docentes; para el 67% (tabla 11) la relación de los docentes con los estudiantes es regular y malo al considerarlo vertical y poco amistoso lo que no favorece la transferencia de aprendizajes.

Estos resultados difieren de los obtenidos por Aramayo (2012) quien en su investigación sobre: estilo de liderazgo y desempeño de docentes del valle de Majes en Arequipa encontró que en la gran mayoría de las instituciones educativas existe un bajo nivel de desempeño docente.

2.3 Respecto a la correlación entre las variables

Estas dos variables de identidad institucional universitario y desempeño docente, según la percepción de los estudiantes, se relacionan ya que la prueba de chi cuadrado fue de $\chi^2=28.98$, lo que demuestra que existe una relación estadística significativa; resultados que coinciden con los de los autores Ramírez y Ramírez (2012) quienes demostraron que existe relación significativa entre las variables identidad institucional y desempeño docente en la institución educativa privada Horacio Patiño Cruzatti - UGEL N°07 del distrito de Surco.

Es menester señalar que, las experiencias universitarias de países en el orbe que se encuentran calificados como los más eficientes como el caso de Finlandia, Singapur, Corea con los más altos rendimientos, Equivalentes (2012), en el informe “Compartir” realizado por Colombia donde se forman y trabajan los mejores docentes y quedan en los primeros lugares en las pruebas de desempeño escolar consideraron como principales indicadores en su desempeño universitario: La formación previa al servicio, selección, retención y promoción, evaluación para el mejoramiento continuo, formación en servicio y remuneración adecuada; concluyendo que: En todos hay pocos y muy selectivos programas de formación docente a nivel universitario, de muy alta calidad, que enfatizan la práctica y la investigación pedagógica. En estos sistemas se evalúa el desempeño docente para el mejoramiento continuo y las oportunidades de formación en servicio responden a las necesidades específicas de cada docente, dándoles una remuneración alta y competitiva lo que permite atraer docentes de calidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El mayor porcentaje de los estudiantes consideran que los docentes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, presentan un nivel alto de identidad institucional, esencialmente con el proceso histórico de la universidad y la simbología; también es alta la identidad con la infraestructura y con la responsabilidad social. Y es medio su identidad con su cultura comunitaria; es mínimo el porcentaje que presenta un bajo nivel de identidad institucional.

SEGUNDA: Los docentes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María presentan un buen nivel de desempeño docente, según la percepción de la mitad de los estudiantes ya que tienen un nivel bueno de planificación u organización sistemática del proceso enseñanza aprendizaje; aplican una buena metodología de enseñanza, tienen un buen mecanismo de evaluación; en tanto que es regular el desempeño respecto a la interrelación con los estudiantes.

TERCERA: Existe una relación significativa entre la identidad institucional universitaria y el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes, establecido con la prueba de Chi cuadrado que alcanzo un índice de $\chi^2=146.44$; quedando de esta manera comprobada la hipótesis planteada.

Los objetivos fueron alcanzados y la hipótesis fue comprobada.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Presentar la propuesta de la presente investigación para que sea organizada y aplicada por las diferentes Escuela de Educación Universitaria fin de potenciar la mejora de la calidad educativa, la cual se encuentra en anexos del presente trabajo.
- SEGUNDA:** Se recomienda que las autoridades universitarias que s gerencian el proceso de enseñanza-aprendizaje brinden talleres de actualización y estímulos a los docentes de la Escuela de Educación de las diversas Universidades y centros de enseñanza superior de la localidad, para que sean proactivos y consideren una buena toma de decisiones a la hora de ejercer sus funciones.
- TERCERA:** Las próximas investigaciones en la Escuela Profesional de Educación deben incluir variables como: Ética, vocación y moral a fin de potenciar la verdadera labor del docente universitario y misión de los centros de enseñanza superior.
- CUARTA:** Es importante que las autoridades de las universidades mantengan un buen nivel de identidad institucional en los docentes de la Facultad de Educación, a través de procesos de motivación sistemática; a fin de garantizar un buen desempeño laboral de los docentes.

BIBLIOGRAFÍA

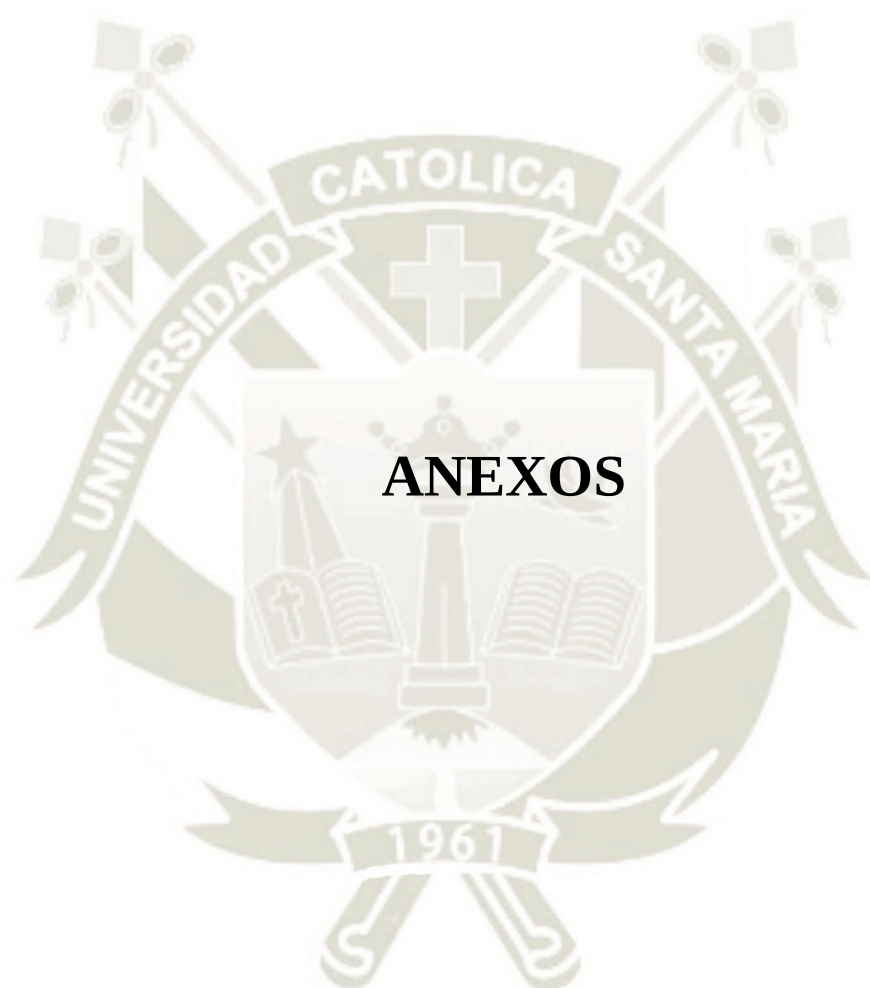
- Álvarez, et.al. (2014). Identificación Organizacional y Satisfacción Laboral: Diferencia entre Empresas Públicas y Privadas. España: Universidad de Granada
- Aramayo (2012). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del Valle de Majes de la Provincia de Castilla-Arequipa*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.
- Arias, L. (2017). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. Universidad de Chile.
- Ávila, W. (2009). *Propuesta al desempeño profesional del docente universitario asociado a los factores: Propuesta docente, interacción pedagógica, satisfacción de necesidades y reflexión sobre la práctica; Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades*. Lima: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana
- Benites, J. (2017). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener*. Lima: Universidad Norbert Wiener
- Castro, H. (2015). Identidad Universitaria. México: Universidad Mexicana. Disponible en: <http://www.unimex.edu.mx>
- Chávez, N. (2010). Imagen Corporativa. Teoría y práctica de la identificación institucional. Buenos Aires-Argentina.
- Colina, et.al (2008). Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria. Venezuela: Universidad del Zulia, Maracaibo
- Contreras, et.al. (2011). Antecedentes teóricos y niveles de análisis de la identidad organizacional. Revista Nova Scientia, vol. 3, núm. 6. México: Universidad De La Salle Bajío León, Guanajuato Recuperado de: <http://www.redalyc.org>
- Cortés, D (2009). "El cambio institucional universitario y sus corrientes teóricas de interpretación", *Ciclo de conferencias: la universidad de nuestro tiempo*, Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla-Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

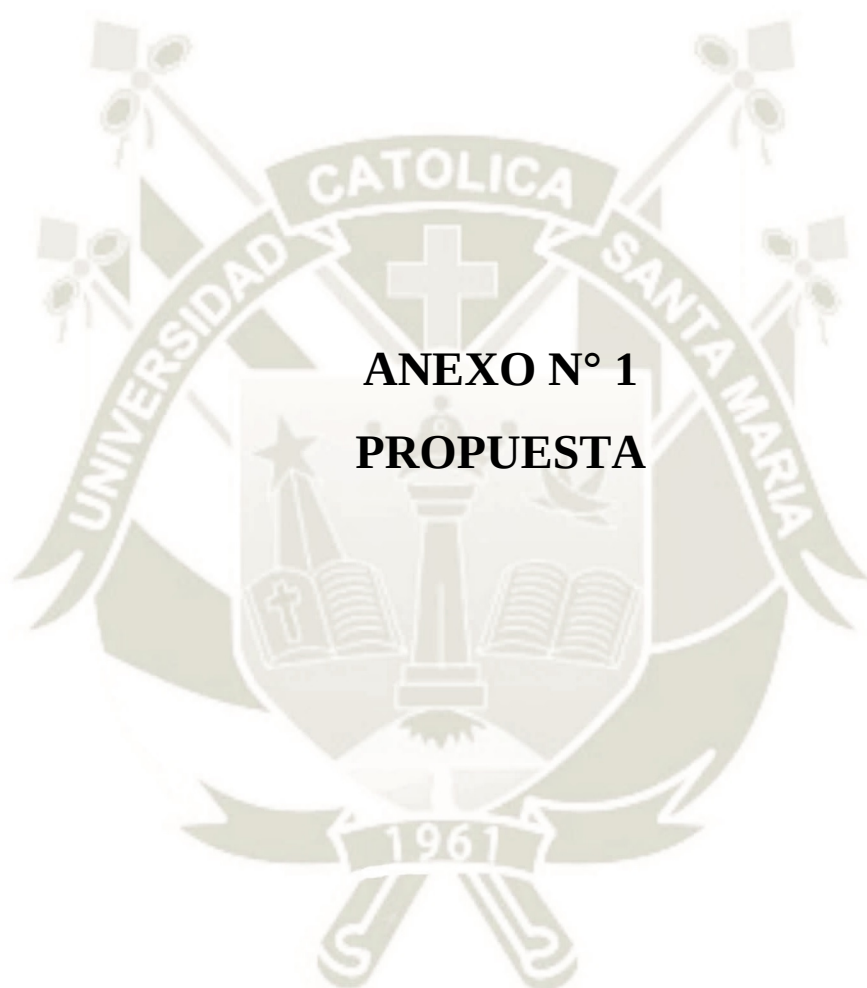
- Cortés, D. (2011). Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria. El caso de la UNAM. Revista Perfiles Educativos N° 33. México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/>
- Davis, K. y Newstrom , J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Delgado y Oliver (2012). La evaluación continua en un nuevo escenario docente. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento N° 3. Madrid: Dirección General de Universidades.
- Di Cesare, A. (2011) Evaluación Del Desempeño Docente Desde La Perspectiva Del Estudiante. Venezuela: Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Domínguez, A. (2013). El desempeño docente, las metodologías didácticas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Duque y Carvajal (2014). La identidad organizacional y su influencia en la imagen: Una reflexión teórica. España: Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Equivalientes (2012). En Finlandia, Canadá, Singapur y Corea del Sur se forman y trabajan los mejores docentes. Revista Compartir Recuperado de: <https://docplayer.es/>
- Estatuto universitario Universidad Católica Santa María. Arequipa (2015)
- Estrada. L. (2013). “Desempeño Docente”. Venezuela: Departamento de Filosofía- Universidad de Carabobo
- Fernández (2006). *El clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica. Maracaibo-Venezuela*. Venezuela: Universidad de Venezuela.
- Fernández y Valdivieso. (2014). Construcción de la Programación Curricular. Taller presentado en el Congreso Internacional de Calidad e Innovación Educativa.
- Flores (2010). El desempeño docente universitario: Concepciones de los alumnos versus concepciones de los profesores. VI Congreso Iberoamericano de la docencia universitaria. Lima.
- Fuentes, et.al. (2015). El Docente y la Comunicación didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje. X Taller Regional del Centro de Estudios e Investigación Educativa. Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas.

- García, J. (2013). Los métodos de enseñanza y su contribución al desarrollo de la actividad y la independencia cognoscitiva. Madrid; Alianza.
- Gonzales, F. (2011). Problemas Epistemológicos de la Pedagogía. La Habana: Academia.
- González, M. (2014). eBook Educación y Tecnología: Estrategias Didácticas para la Integración de las TIC. Madrid: UNED.
- Gonzalo, P. (2010). “Relación profesor – alumno en la universidad: arista fundamental para el aprendizaje” En Calidad en la Educación. Una publicación del Consejo Nacional de Educación de Chile. N° 32, Julio 2010. pp. 77 – 108
- Guevara, A. y Tupia, L. (2015). Análisis de la relación entre las competencias deseadas y el desempeño del docente universitario. Ayacucho – Perú.
- Hannele, N. (2015). Desarrollo profesional docente en Finlandia: Hacia un enfoque más holístico. University of Helsinki, Institute of Behavioral Sciences (Finlandia)
- Inga, Manuel (2010). Calidad de la gestión del programa de bachillerato de la facultad de educación de la UNMSM en la formación académica de los profesores egresados de institutos pedagógicos sede Lima. Tesis para optar el grado de magister en Educación. UNMSM, Lima.
- Kaye, B. & Sharon, J. (2008). Retenga a su gente. Revista Calidad Empresarial Edic N°12
- Linares, A(2006). “La Identidad Universitaria”. México.
- Loureiro, et.al. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: Análisis de las opiniones estudiantiles Cuadernos de Investigación Educativa, N° 1. Uruguay: Universidad ORT Uruguay Montevideo. Disponible en: <http://www.redalyc.org/>
- Manyari, Inés. (2010). Percepción del maestrista sobre las estrategias didácticas aplicadas por sus docentes y la influencia que tienen en su desarrollo personal. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Míguez, F. (2017). Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos. México: ANUIES
- Muñoz, A. (2011). Fundamentos y modelos de la evaluación del desempeño docente. Bogotá: Cooperativa editorial Magisterio.

- Narea y Páez (2015). El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015. Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafructe de Guayaquil.
- Oliva (2013). Desafíos para la modernización de la gestión pública (conferencia) en Memoria del Seminario internacional modernización de la gestión pública en el Perú de la Presidencia del Consejo de Ministros del Perú.
- Palací, et.al. (2012) Identificación de las organizaciones, actitudes y conductas en el trabajo. Revista: Psicología de las organizaciones N° 39. Madrid: Sanz y Torres/UNED
- Plan Estratégico 2013-2022, Universidad Católica Santa María. Arequipa
- Quintana, R. (2011). Introducción al Estudio de la Comunicación. México: Pearson educación.
- Quintero y Orozco (2013). El desempeño académico: Una opción para la cualificación de las instituciones educativas. Colombia: Universidad de Manizales
- Ramírez, S. y Ramírez, Y. (2013). *La identidad institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Privada Horacio Patiño Cruzatti - Ugel N°. 07 del distrito de Surco, 2012*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Rivera, H. y Cabra, D. (2016) en el artículo “La Importancia De La Identidad Corporativa En Las Instituciones De Educación Superior”. Colombia.
- Rodríguez, A. (2013) La Convivencia en el ámbito educativo. Bs. As: Humanitas
- Rosas, P. & Sánchez, R. (2014). Desarrollo de Infraestructura y Crecimiento Económico: Revisión Conceptual. Chile. CEPAL
- Rossi, E. (2015). Construcción y evaluación del Plan Curricular. Disponible en: <http://construccionyevaluacion.blogspot.com>
- Ruela, M. (2008). “La Evaluación Del Desempeño Docente En La Universidad”. México
- Sánchez y Araujo (2014). ¿Qué es el silabo?. Revista Psicomentarios Lima: Universidad del Pacífico. Disponible en: <http://blogs.up.edu.pe/>
- Say, R. (2012). “*La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*” Tesis. Guatemala: Universidad Rafael Landívar

- Tolentino, L. (2014). *Desempeño Didáctico y Académico del Docente Relacionado a la Satisfacción de los Estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II*”. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Torres, E. (2015). Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno, 2014. Revista Comuni@cción N° 1. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/>
- Turner, V. (2012). La selva de los símbolos. Madrid: Siglo XXI. Disponible en: <http://www.teoriaehistoriaantropologica.blogspot.com>
- Vallejos, E. (2010-2011). “El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD-Pontificia Universidad Católica del Perú en el período 2010-2011”
- Vázquez, L. (2014). Abogan estudiantes por el rescate de métodos de Enseñanza más creativos. Barcelona: Síntesis.
- Vega, J. (2015). Para que la educación (pública) eduque" Primera Edición. Lima: Instituto Peruano de Economía Social de Mercado.
- Viedma, J. (2010). La Gestión del Conocimiento y del Capital intelectual.
- Zabalza, M. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid: Narcea





ANEXO N° 1
PROPUESTA

Talleres: “Fortaleciendo Nuestra Identidad Institucional”

Presentación:

La presente propuesta consiste en implementar Talleres de fortalecimiento de la identidad institucional para optimizar el desempeño laboral docente.

Es por ello que se propone Talleres: “**Fortaleciendo Nuestra Identidad Institucional**” como herramienta que permita a través de su aplicación y experiencia potenciar la identidad para la mejora de la calidad educativa.

Justificación:

Los resultados obtenidos a lo largo de la presente investigación muestran porcentajes elevados, nivel alto de identidad institucional, así como buen desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de la UCSM.

Según el marco teórico del presente estudio, la identidad se refiere a rasgos comunes de un grupo humano que se va construyendo cuando las interiorizan y le otorgan importante significado, implica sentido de pertenencia a una organización, guarda relación con la satisfacción y bienestar de los miembros. Por consiguiente, potenciando la identidad institucional optimizamos el desempeño docente, por ende la calidad educativa.

La presente propuesta pretende lograr el uso de una estrategia dinámica y reflexiva que permita a los docentes reconocer los patrones culturales institucionales que comparten y que orientan sus acciones y potencian sus esfuerzos.

Objetivo General:

- Fortalecer la Identidad Institucional Universitaria, como consecuencia el compromiso de mejora del desempeño docente para la mejora de la calidad educativa.

Objetivos Específicos:

- Reconocer los rasgos culturales de la identidad institucional universitaria que los caracteriza.

- Integrar a los miembros de la comunidad educativa para fortalecer su compromiso de brindar una educación de calidad, destacando los valores que definen a dicha organización.

Descripción de la Propuesta:

Los talleres de formación están dirigidos a todos los docentes de Escuela Profesional de Educación de la UCSM. Para contar con su disponibilidad se ha visto por conveniente que los talleres se lleven a cabo una semana antes del inicio del año académico, del miércoles al sábado (4 días consecutivos), como se especifica en el siguiente cronograma.

Día	Actividad	Descripción	Encargado
Día 1 4:00 - 6:00 p.m.	Presentación, Charla de Identidad, Dinámicas de integración.	Presentación dirigida por la Oficina encargada con un video motivador que identifica a la institución, Charla Identidad Institucional (Destacando su Historia- trascendencia, Cultura Comunitaria, símbolos, instalaciones, responsabilidad social), Dinámicas de integración.	Oficina de Imagen y Promoción Institucional
Día 2 4:00 - 6:00 p.m.	Bienvenida, 1er Taller de Identidad, Exposición de trabajos grupales y barra grupal.	Bienvenida dirigida por la Oficina encargada con un video motivador (que muestre las acciones de ayuda a la sociedad dirigidas por los docentes miembros con la participación de sus estudiantes). Taller: Destacando en grupos el significado de la Historia- trascendencia, Cultura Comunitaria, símbolos, instalaciones, responsabilidad social, finalizando sus exposiciones con una barra	Oficina de Imagen y Promoción Institucional

		creada que defina a la institución.	
Día 3 8:00- 12:00 m.	Saludo, Visita y proyección social	Saludo y oración dirigida por la Oficina encargada, Traslado a un centro de ayuda social para realizar organizadas acciones de proyección social.	Oficina de Imagen y Promoción Institucional
Día 4 4:00 - 6:00 p.m.	Saludo, 2do Taller de Identidad, Compromiso grupal, Compartir	Presentación dirigida por la Oficina encargada, Taller: Destacando Nuestros Valores Institucionales. En grupos trabajan cada valor definiéndolo, destacando su importancia en el quehacer educativo cotidiano. Terminando las exposiciones con un compromiso grupal como miembros vitales de la institución de educación superior a la que pertenecen. Finalmente un compartir y agradecimiento por su participación activa y comprometida.	Oficina de Imagen y Promoción Institucional

Recursos Humanos:

- Miembros de la Oficina Imagen y Promoción Institucional
- Docentes de la Escuela Profesional

Material

- Salón
- Computadora
- Cañón

- Audio
- Folletos
- Papelotes, plumones y cinta adhesiva

Monitoreo y Evaluación

- Realizar el seguimiento según el cronograma de talleres.
- Evaluación a los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación utilizando la ficha de identidad institucional semestralmente.



ANEXO 2: Cuadro de Coherencias

Variable	Indicadores	Sub indicadores	técnica	instrumentos	Estructura
Identidad institucional universitaria (Rasgos Distintivos)	Instalaciones	Espacio geográfico	Cuestionario	Formulación de preguntas	1
		Ubicación			2
		Infraestructura			3,4,
	Cultura Comunitaria	Misión			5, 6
		Visión			7,8,9
		Principios			10, 11, 12
		Valores			13
		Finalidad			14
		Convivencia			15
		Normatividad			16
		Mecanismos de toma de decisiones			17
	Historia	Trascendencia Formación humanista			18,19,20
	Símbolos	Escudo			2
		Himno			22
	Responsabilidad Social	Centro Multidisciplinario de Proyección social			23
		Servicio Jurídico Social con Calidad Humana			24
		Consultorio de Atención Psicológica del Niño y Adolescente			25, 26,27
Desempeño laboral docente	Planificación	Sílabos Actividades teóricas –	Cuestionarios	Formulación de preguntas	28 y 29

		prácticas			
	Contenidos	Dominio Calidad Aparato erudito			30 31 32
	Metodología	Métodos activos Métodos vivenciales negación			33 34 35
	Relación con los estudiantes	Motivación Empatía Comunicación horizontal			36 37 38
	Evaluación	Evaluación planificada Evaluación formativa Retroalimentación			39, 40, 41, 42



ANEXO 3

INSTRUMENTO

FORMULARIO DE PREGUNTAS DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE INSTRUCCIONES

Estimado estudiante a continuación se presenta un conjunto de preguntas a la que te pedimos que respondas objetivamente; este instrumento tiene como finalidad estudiar la Identidad Institucional y desempeño docente con fines puramente académicos.

La información es anónima, por favor contestar con sinceridad, marcando con “X” en la opción elegida.

SEXO	
M	F

SEMESTRE

LEYENDA

A	B	C	D	E
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo

IDENTIDAD INSTITUCIONAL						
N°	INSTALACIONES	A	B	C	D	E
1	Consideras adecuado los espacios que los miembros de la institución educativa utilizan en el proceso enseñanza aprendizaje en la Universidad Católica Santa María.					
2	La ubicación de la sede central de nuestra institución es apropiada para la recurrencia de los estudiantes que alberga.					
3	Consideras que la infraestructura es adecuada para el aprendizaje de los estudiantes.					
4	Consideras que los servicios que presta las instalaciones de la universidad son pertinentes en el proceso enseñanza aprendizaje.					
CULTURA COMUNITARIA						
5	Has observado que se implementan estrategias que permitan al estudiante mariano, internalización y empoderamiento de la Misión de nuestra institución.					
6	Percibes que la misión de nuestra institución se visibiliza en las acciones de los docentes.					

7	Has observado que se implementan estrategias que permitan al estudiante mariano, internalización y empoderamiento de la Visión de nuestra institución.					
8	La visión siendo nuestra forma de trascender, se observa que se va rumbo a ella en los procesos que se han implementado en la institución.					
9	Observas que la institucionalidad se ha fortalecido en torno a docentes, estudiantes y administrativos.					
10	Existe congruencia sobre la identidad, misión y visión en la comunidad universitaria.					
11	Conocen los estudiantes los principios esenciales que tiene la UCSM.					
12	Percibes que los principios como argumento y práctica, se ha internalizado en la comunidad universitaria.					
13	Existe una práctica de los valores institucionales por la comunidad educativa.					
14	La finalidad de nuestra universidad es conocida por la comunidad Mariana.					
15	Existen las relaciones adecuadas y canales institucionales que permitan una buena convivencia.					
16	Existe un estricto cumplimiento de la normatividad por la comunidad universitaria en cuanto a la percepción que tienen.					
17	Las decisiones de los docentes respecto del proceso de aprendizaje son las adecuadas.					
HISTORIA						
18	Percibes trascendente la actuación de la Universidad Católica Santa María en la región Arequipa y el Perú.					
19	Consideras que hay una presencia académica importante de esta universidad en el Perú.					
20	La universidad ha logrado inculcar valores y una gran formación humanista en la región.					
SIMBOLOS						
21	El escudo de la universidad Católica Santa María es un emblema que caracteriza la institucionalidad de nuestra institución porque todos la conocen.					
22	El himno de la universidad Católica Santa María es el mejor referente de la exaltación e identidad en la comunidad universitaria porque todos la conocen.					
RESPONSABILIDAD SOCIAL						
23	Se ha logrado mediante el CEMPOS un cultura de equidad entre la comunidad universitaria.					

24	El área de servicio jurídico y social son adecuadas porque se ha mejorado la calidad de vida en la institución.					
25	El área de psicología es un gran soporte para el desarrollo biopsicosocial de los estudiantes.					
26	El área de psicología es un gran soporte que permite manejar el estrés en los trabajadores y docentes.					
27	Las áreas de apoyo son importantes en la formación de los estudiantes de la comunidad.					
DESEMPEÑO DOCENTE						
N°	PLANIFICACIÓN	A	B	C	D	E
28	Los docentes cumplen con el protocolo que implementa la institución como la entrega de sílabos a tiempo.					
29	Se planifica actividades teóricas y prácticas de acuerdo al contexto de la necesidad de los estudiantes que le permitan estimular su formación.					
CONTENIDO						
30	Existe un manejo y dominio adecuado de los temas que se dictan porque enseñan de acuerdo a su especialidad.					
31	El manejo de información es adecuada, pertinente y de calidad, tal es así que los estudiantes se sienten satisfechos.					
32	Existe un Aspecto sobre la propiedad intelectual es decir se incluye citas referencias y fuentes cuando se desarrolla la clase.					
METODOLOGIA						
33	Existe dentro de la metodología los métodos activos en los procesos de enseñanza aprendizaje.					
34	Se implementan las metodologías vivenciales de cara a la realidad, la cual permite logros tanto en diversificación y contextualización.					
35	Existe claridad en la negociación y consenso entre docentes y estudiantes sobre la evaluación, características de la asignatura, la parte teórica y práctica.					
RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES						
36	Existe un trabajo de motivación con los estudiantes los cuales presentan grandes expectativas.					
37	Existe una actitud empática del docente hacia los alumnos demostrada con tolerancia y muestras de confianza.					
38	La comunicación es horizontal, el docente tiene una actitud amigable y no jerárquica.					
EVALUACIÓN						

39	Se respeta la evaluación de acuerdo a lo planificado en el silabo.					
40	El docente asume todas las formas de evaluación pero la fundamental es la formativa.					
41	El docente informa sobre los resultados con el fin de retroalimentar en los procesos donde considera hubo deficiencia.					
42	La evaluación es por competencias y capacidades.					
43	Se toma en cuenta los saberes fundamentales en el aprendizaje de acuerdo al perfil profesional de la carrera.					

PUNTUACIÓN		
Muy de acuerdo	0	E
De acuerdo	1	D
Indeciso	2	C
En desacuerdo	3	B
Muy en desacuerdo	4	A

Intervalos de Puntuación de Identidad Institucional Universitaria (0-108 puntos)	
Muy alto	De 75 a 108 puntos
Alto	De 50 a 74 puntos
Medio o normal	De 25 a 49 puntos
Bajo	De 0 a 24 puntos

Intervalos de Puntuación del Desempeño Docente (0-64 puntos)	
Bueno	De 42 a 64 puntos
Regular	De 21 a 41 puntos
Malo	De 0 a 20 puntos

ANEXO 4
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Dr. Zapata Delgado, Felipe Mario
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente investigador
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Formulario de Preguntas

IDENTIDAD INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE, SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA - 2017.

- 1.4. Autor del Instrumento: Bachiller Martha María Quispe Carrasco

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	CALIFICACIÓN				
		Deficiente 01-20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60%	Buena 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTENENCIA	Permitirá conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. ANALISIS	Descompone adecuadamente las variables/ Indicadores/ medidas.					X
9. ESTRATEGIA	Los datos por conseguir responden los objetivos de investigación					X
10. APLICACIÓN	Existencia de condiciones para aplicarse					X

III. CALIFICACIÓN GLOBAL (marcar con una aspa)

Aprobado	Desaprobado	Observado
---------------------	-------------	-----------

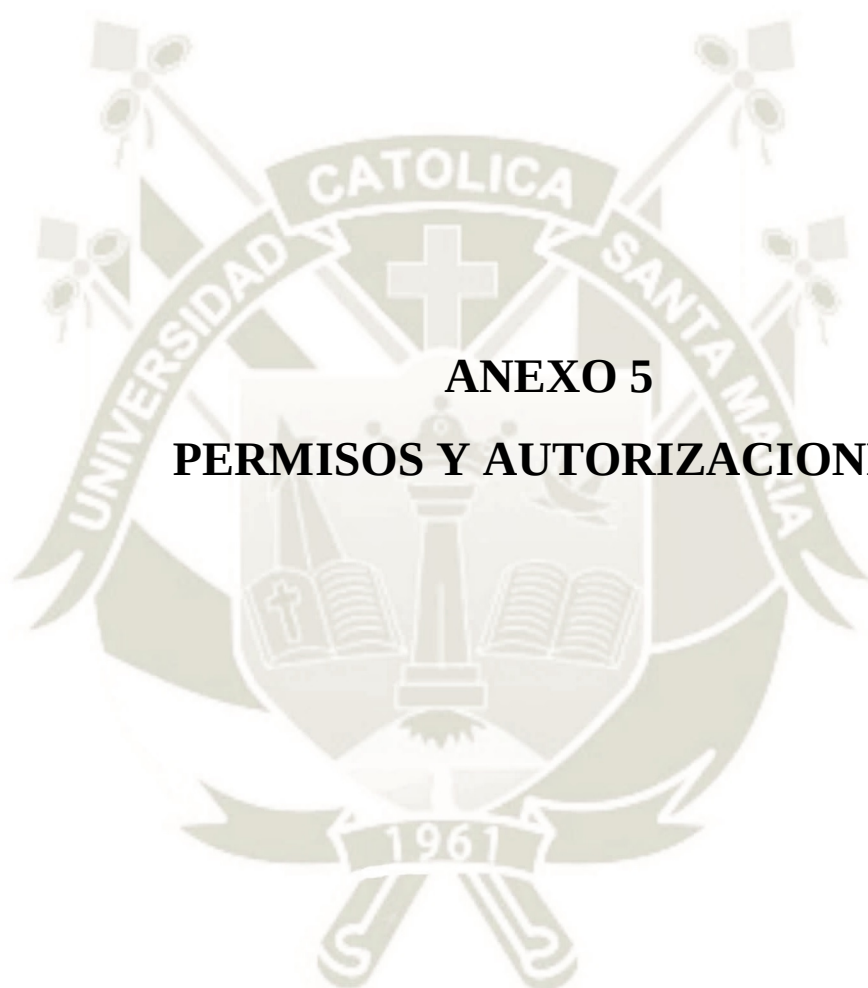
Lugar y Fecha: Arequipa 28 de agosto del 2017



Firma del experto informante

DNI: 29379621

Teléfono N°: 973694001



ANEXO 5

PERMISOS Y AUTORIZACIONES

**SOLICITO: PERMISO PARA APLICAR INSTRUMENTOS
DEL PROYECTO DE TESIS EN LA ESCUELA
DE EDUCACIÓN**

**SEÑOR DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA
MARIA**

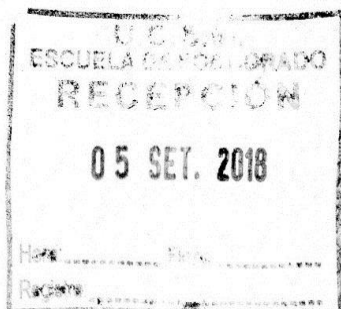
MARTHA MARIA QUISPE CARRASCO, identificada con DNI
N° 40807360, alumna de la Maestría en Educación Superior
en la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica de
Santa María; ante Ud., con el debido respeto me presento
y digo:

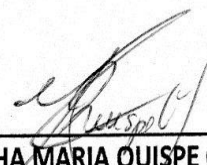
Que, habiéndose aprobado mi proyecto de tesis y no
teniendo ninguna observación, pido a usted permiso para poder aplicar los instrumentos de
evaluación del proyecto de tesis titulado **"IDENTIDAD INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA -
2018"**, teniendo la aprobación de la Dra. Milena Jaime Zavala Directora de la Escuela Profesional
de Educación la cual me solicita dicho permiso.

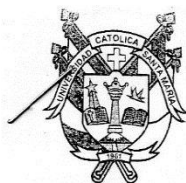
POR LO EXPUESTO:

A Ud., pido acceder a mi solicitud.

Arequipa, 05 de setiembre del 2018




MARTHA MARIA QUISPE CARRASCO
DNI N° 40807360



Universidad Católica de Santa María

☎ (51 54) 382038 Fax: (51 54) 251213 ✉ ucsm@ucsm.edu.pe 🌐 <http://www.ucsm.edu.pe> Apartado: 1350

AREQUIPA - PERÚ

« IN SCIENTIA ET FIDE EST FORTITUDO NOSTRA »
(En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza)

Arequipa, 06 de setiembre del 2018

Oficio N° 715-EPG-2018

Señora Doctora
MILENA JAIME ZAVALA
Directora de la Escuela Profesional de
Educación
Presente.-

De mi mayor consideración:

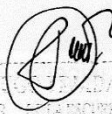
Es grato dirigirme a usted para presentarle a la señorita **Bach. Martha María Quispe Carrasco**, alumna de la Maestría en Educación Superior de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "**Identidad institucional universitaria y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa 2018**", con la cual pretende optar el Grado Académico de Magister.

En tal sentido, solicito su autorización a fin de que la mencionada alumna pueda aplicar instrumentos de evaluación a los alumnos de la Escuela Profesional de Educación, lo que le permitirá lograr su objetivo académico.

Sin otro particular, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,




DRA. ESCOBILDA TRAVELO
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

HTP/DEPG
gjc
c.c.

U.C.S.M. E.P. EDUCACION	
RECIBIDO	
Hora: 3:06	Firma:
Fecha: 12 SET. 2018	



Universidad Católica de Santa María

☎ (51 54) 382038 Fax: (51 54) 251213 ✉ ucsm@ucsm.edu.pe 🌐 <http://www.ucsm.edu.pe> Apartado: 1350

AREQUIPA - PERÚ

"IN SCIENTIA ET FIDE ERIT FORTITUDO NOSTRA"

"En la ciencia y en la Fe esta nuestra fuerza"

Arequipa, 17 de setiembre del 2018

Oficio N° 235 – EPEduc. - 2018

Señora Doctora

Docente de la Escuela Profesional de Educación

Presente.-

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo, asimismo manifestarle que esta Dirección autoriza a la **Bach. Martha María Quispe Carrasco**, alumna de la **Maestría en Educación Superior** de nuestra Casa de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada **"Identidad institucional universitaria y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM, Arequipa 2018"**, para **aplicar instrumentos de evaluación** a los **estudiantes** de nuestra Escuela Profesional, los días **lunes 24 y miércoles 26** del presente mes, por lo que solicito a usted le otorgue las facilidades correspondientes, para la aplicación del instrumento de investigación.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,



MJZ/krc.
c.c archivo

ANEXO 6
MATRIZ DE DATOS

Matriz de datos de Identidad Institucional

	Sem	Sex	INSTALACIONES				T	CULTURA COMUNITARIA											T	Historia			T	Símbolo		T	Resp Soc					T	Ptaje. total			
			p1	p2	p3	p4		p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15		p16	p17	p18		p19	p20		p21	p22	p23	p24	p25			p26	p27	
1	II	F	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	17	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	6	32		
2	II	F	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	0	1	16	1	0	0	1	0	2	2	2	1	1	1	6	29		
3	II	F	1	1	0	1	3	0	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	1	12	0	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	0	5	25	
4	II	F	1	0	0	1	2	0	0	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	0	9	0	0	0	0	2	2	4	1	2	1	1	1	6	21	
5	II	F	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	15	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	5	23	
6	II	F	1	0	1	1	3	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	14	1	1	2	4	1	0	1	1	2	1	1	1	6	28	
7	II	F	1	0	1	2	4	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	4	14	
8	II	F	1	2	1	1	5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	11	1	1	1	3	2	1	3	2	1	0	0	1	4	26	
9	II	F	4	2	1	1	8	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	21	1	0	3	4	0	2	2	1	2	1	1	0	5	40	
10	II	F	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	2	10	
11	II	F	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	1	4	9		
12	II	F	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	14	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	5	30		
13	II	F	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	17	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	7	34	
14	II	F	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	1	2	0	0	1	0	1	1	10	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	5	20	
15	II	F	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	9	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	14	
16	II	F	1	1	1	1	4	2	0	0	1	1	1	2	1	0	2	1	1	0	12	0	0	0	0	1	1	2	1	1	0	0	0	2	20	
17	II	F	1	3	3	1	8	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	22	0	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	0	6	41	
18	II	F	1	0	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	19	0	0	0	0	0	2	2	1	1	2	2	1	7	31	
19	II	F	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	2	3	4	9	4	4	8	4	4	4	4	3	19	102	
20	II	F	4	3	4	4	15	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	46	4	4	4	12	4	4	8	4	3	4	4	3	18	99	
21	II	F	3	1	2	1	7	1	2	1	3	3	1	2	1	4	1	0	3	2	24	2	1	0	3	1	1	2	1	2	2	4	1	10	46	
22	II	F	2	1	1	1	5	1	3	2	1	0	1	0	1	1	0	1	1	2	14	0	0	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	3	25	
23	II	M	0	1	0	0	1	1	1	1	2	1	2	1	1	0	0	1	1	1	13	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	4	19	
24	II	M	1	4	1	2	8	1	1	1	1	2	1	4	3	1	2	2	2	1	22	2	2	0	4	2	2	4	2	2	2	2	2	10	48	
25	II	M	1	4	1	2	8	1	1	1	1	2	1	4	3	1	2	2	2	1	22	2	2	0	4	2	2	4	2	2	2	2	2	10	48	
26	II	F	1	1	0	0	2	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	2	10	
27	II	F	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	1	4	9	
28	II	F	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	14	2	1	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	5	30	
29	IV	F	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	
30	IV	F	1	1	1	2	5	1	2	1	2	1	1	2	2	1	0	1	1	0	15	1	0	1	2	0	0	0	1	2	2	2	1	8	30	

31	IV	F	1	1	1	0	3	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	2	1	1	10	1	1	1	3	0	0	0	1	1	0	0	0	2	18	
32	IV	F	2	1	1	1	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	18	1	0	1	2	0	2	2	2	1	1	1	0	5	32	
33	IV	M	2	1	1	3	7	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	22	2	2	1	5	1	2	3	2	3	3	2	2	12	49	
34	IV	F	1	2	2	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	3	0	1	1	2	1	2	2	2	9	33	
35	IV	F	1	3	1	1	6	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	23	1	2	1	4	0	1	1	2	1	3	2	1	9	43	
36	IV	F	1	1	1	1	4	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	17	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	7	34	
37	IV	F	1	1	0	1	3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	5	25	
38	IV	F	1	0	0	0	1	2	1	2	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	11	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	1	7	20
39	IV	F	2	0	1	2	5	1	2	1	1	0	1	2	1	1	1	0	1	2	14	2	1	2	5	0	0	0	2	1	1	2	2	8	32	
40	IV	F	1	0	1	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	18	1	0	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	30	
41	IV	F	1	1	2	1	5	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	1	11	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	1	8	24	
42	IV	F	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	
43	IV	F	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	15	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	1	1	5	27	
44	IV	F	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	0	2	19	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	7	35	
45	IV	F	2	1	1	0	4	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	0	0	17	2	0	2	4	0	0	0	1	1	1	1	1	5	30	
46	IV	F	1	1	2	1	5	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	17	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	6	33	
47	IV	M	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	17	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	5	33	
48	IV	F	2	1	1	0	4	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	0	0	17	2	0	2	4	0	0	0	1	1	1	1	1	5	30	
49	IV	F	1	1	2	1	5	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	17	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	6	33	
50	IV	M	1	2	1	1	5	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	17	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	5	33	
51	VI	F	1	1	2	1	5	0	1	1	1	0	1	1	1	2	0	2	2	1	13	1	2	2	5	0	0	0	1	2	2	1	1	7	30	
52	VI	F	1	0	0	1	2	2	1	2	1	1	1	0	2	1	0	0	1	2	14	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	3	20	
53	VI	F	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	2	1	20	0	0	2	2	0	1	1	2	2	2	2	1	9	36	
54	VI	F	1	1	2	1	5	2	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	21	1	1	2	4	0	0	0	1	2	2	2	1	8	38	
55	VI	F	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	0	2	1	0	13	1	1	1	3	0	0	0	1	1	2	2	1	7	27	
56	VI	M	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	2	1	0	2	1	2	1	13	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	17	
57	VI	F	1	0	0	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	17	2	2	1	5	1	2	3	2	1	2	3	0	8	35	
58	VI	F	1	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	5	26	
59	VI	M	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	3	2	1	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	
60	VI	F	1	0	3	1	5	1	1	3	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	15	1	1	0	2	1	0	1	0	2	2	1	0	5	28	
61	VI	F	2	2	1	1	6	3	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	23	1	1	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	10	45	
62	VI	F	3	1	3	1	8	1	1	1	1	0	1	2	1	1	2	1	1	0	13	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	24	
63	VI	F	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	11	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	19	

64	VI	F	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	2	1	1	10	1	1	1	3	0	3	3	1	0	0	0	0	1	18
65	VI	F	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	6	1	0	0	1	1	1	2	1	1	0	1	1	4	17	
66	VI	F	0	0	0	0	0	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	1	2	1	23	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2	2	2	6	31
67	VI	F	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	
68	VI	F	3	2	2	2	9	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	29	2	0	1	3	0	0	0	1	1	2	2	2	8	49
69	VI	F	1	1	2	2	6	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	18	2	2	1	5	1	2	3	2	2	2	2	10	42	
70	VI	F	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	15	3	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	5	30	
71	VI	F	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	19	1	1	2	4	1	2	3	2	2	2	2	10	40	
72	VI	M	1	2	1	1	5	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	32	2	3	3	8	1	1	2	1	3	3	3	1	11	58
73	VI	M	1	2	1	1	5	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	1	26	2	2	1	5	2	2	4	3	2	2	3	1	11	51
74	VI	F	1	1	1	1	4	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	
75	VI	F	3	2	2	2	9	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	29	2	0	1	3	0	0	0	1	1	2	2	2	8	49
76	VI	F	1	1	2	2	6	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	18	2	2	1	5	1	2	3	2	2	2	2	10	42	
77	VI	F	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	15	3	1	1	5	1	1	2	1	1	1	1	5	30	
78	VI	F	1	1	1	1	4	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	19	1	1	2	4	1	2	3	2	2	2	2	10	40	
79	VI	M	1	2	1	1	5	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	32	2	3	3	8	1	1	2	1	3	3	3	1	11	58
80	VI	M	1	2	1	1	5	2	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	1	26	2	2	1	5	2	2	4	3	2	2	3	1	11	51
81	VIII	F	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	2	3	24	2	1	2	5	1	1	2	2	3	1	1	1	8	43
82	VIII	F	1	1	0	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17	0	0	2	2	1	2	3	2	2	2	1	1	8	33
83	VIII	F	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	19	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	10	38	
84	VIII	F	1	1	1	1	4	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	23	1	1	2	4	2	2	4	2	2	1	1	2	8	43
85	VIII	F	1	1	1	1	4	4	3	3	2	4	2	2	2	3	2	1	3	4	35	1	1	2	4	0	4	4	2	2	2	2	2	10	57
86	VIII	F	0	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	22	0	1	1	2	0	2	2	2	1	2	2	0	7	36
87	VIII	F	1	1	0	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	18	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	5	32
88	VIII	F	4	4	4	4	16	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	39	4	3	4	11	4	4	8	3	4	3	3	3	16	90
89	VIII	F	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	0	3	3	20	1	1	0	2	0	3	3	1	1	1	0	0	3	32
90	VIII	F	1	0	1	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	4	26	2	1	3	6	0	1	1	2	2	2	2	0	8	44
91	VIII	F	1	1	1	1	4	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	17	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	4	26
92	VIII	F	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	3	1	2	1	2	3	3	3	31	1	1	1	3	3	3	6	3	2	3	2	3	13	65
93	VIII	F	1	1	1	0	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	15	1	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	7	30
94	VIII	F	1	0	1	1	3	1	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	2	3	24	1	0	1	2	0	1	1	1	1	1	2	1	6	36
95	VIII	F	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	19	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	5	33
96	VIII	F	0	1	0	0	1	2	2	2	2	1	2	2	0	0	0	0	2	1	16	0	2	0	2	0	0	0	0	2	1	1	0	4	23

97	VIII	F	4	3	4	4	15	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	48	4	3	4	11	4	3	7	4	4	4	3	4	19	100
98	VIII	F	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2	9	52
99	VIII	F	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	2	1	1	2	0	0	1	1	14	1	1	2	4	1	2	3	1	1	2	2	1	7	33
100	VIII	F	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	16	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	6	33
101	VIII	F	1	1	1	3	6	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	20	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	4	3	12	44
102	VIII	F	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	18	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	7	34
103	VIII	F	4	3	4	4	15	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	48	4	3	4	11	4	3	7	4	4	4	3	4	19	100
104	VIII	F	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	2	2	9	52
105	VIII	F	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	2	1	1	2	0	0	1	1	14	1	1	2	4	1	2	3	1	1	2	2	1	7	33
106	VIII	F	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	16	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	6	33
107	VIII	F	1	1	1	3	6	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	20	1	1	1	3	1	2	3	1	2	2	4	3	12	44
108	VIII	F	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	18	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	7	34
109	X	F	1	2	1	1	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	28	1	1	2	4	1	4	5	2	2	3	3	3	13	55
110	X	F	4	2	4	3	13	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	4	26	2	3	1	6	1	1	2	3	2	0	0	1	6	53
111	X	F	1	1	2	1	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	23	1	2	2	5	1	1	2	3	2	2	2	3	12	47
112	X	F	1	1	1	1	4	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	18	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	2	1	8	35
113	X	F	0	0	0	0	0	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	21	0	0	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	5	30
114	X	F	3	1	1	1	6	3	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	2	3	24	1	0	1	2	0	1	1	2	1	3	3	2	11	44
115	X	F	1	2	0	0	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	17	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	2	0	7	32
116	X	F	2	3	1	1	7	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	21	2	2	2	6	1	1	2	1	1	1	1	1	5	41
117	X	M	1	2	1	2	6	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	27	1	1	3	5	2	2	4	2	2	2	2	2	10	52
118	X	F	2	3	1	2	8	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	19	1	2	2	5	2	2	4	2	3	2	2	3	12	48
119	X	F	1	2	1	2	6	0	2	1	1	0	0	1	1	1	1	2	1	1	12	1	1	1	3	0	1	1	2	2	1	1	1	7	29
120	X	F	1	1	1	1	4	1	2	1	2	1	0	2	2	1	1	1	1	2	17	0	1	1	2	0	0	0	1	1	0	0	1	3	26
121	X	F	1	1	2	2	6	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	23	1	1	1	3	1	1	2	1	3	3	3	3	13	47
122	X	F	2	0	2	1	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	8	35
123	X	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
124	X	F	1	0	0	0	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	18	0	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	9	32
125	X	F	3	0	2	4	9	3	2	3	3	4	1	4	2	4	4	0	3	4	37	0	4	2	6	0	1	1	2	2	2	2	2	10	63
126	X	F	1	1	2	2	6	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2	1	23	1	1	1	3	1	1	2	1	3	3	3	3	13	47
127	X	F	2	0	2	1	5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	2	2	8	35
128	X	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
129	X	F	1	0	0	0	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	18	0	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	9	32
130	X	F	3	0	2	4	9	3	2	3	3	4	1	4	2	4	4	0	3	4	37	0	4	2	6	0	1	1	2	2	2	2	2	10	63

Matriz de datos de Desempeño Docente

	Planificación			Contenido			T	Metodología			T	Relación con los alumnos			T	Evaluación					T	Ptje. Total
	p28	p29	T	p30	p31	p32		p33	p34	p35		p36	p37	p38		p39	p40	p41	p42	p43		
1	2	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	2	1	1	4	1	2	1	1	1	6	20
2	2	1	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	1	5	1	2	1	1	1	6	21
3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	0	1	4	15
4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	1	1	0	2	0	0	1	0	1	2	8
5	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	17
6	1	1	2	3	2	1	6	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	2	2	1	7	22
7	2	1	3	0	1	0	1	1	1	1	3	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	10
8	1	1	2	2	2	1	5	1	2	2	5	1	1	1	3	0	1	1	2	1	5	20
9	1	3	4	1	2	1	4	1	0	1	2	1	1	0	2	0	1	1	2	1	5	17
10	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	16
13	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	17
14	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	2	2	5	0	0	1	0	0	1	9
15	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	19
16	1	1	2	1	1	1	3	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	8
17	1	1	2	2	2	3	7	2	1	2	5	3	2	2	7	0	2	2	1	1	6	27
18	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	1	1	1	5	19
19	3	4	7	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	4	3	18	60
20	4	3	7	3	3	3	9	4	3	3	10	4	4	4	12	4	3	4	3	3	17	55
21	0	4	4	4	4	4	12	2	3	1	6	2	4	2	8	1	3	1	4	2	11	41
22	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	1	3	1	1	1	1	2	6	19
23	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	3	1	0	1	2	0	1	1	1	1	4	10
24	3	2	5	2	2	2	6	1	1	2	4	1	1	1	3	2	1	1	2	1	7	25
25	3	2	5	2	2	2	6	1	1	2	4	1	1	1	3	2	1	1	2	1	7	25
26	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	16
29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	1	1	2	2	1	2	5	1	2	1	4	2	2	2	6	2	1	2	1	1	7	24
31	1	1	2	0	0	1	1	1	1	0	2	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	7
32	0	1	1	1	2	1	4	2	1	2	5	3	2	2	7	1	1	1	1	1	5	22
33	1	2	3	1	1	1	3	1	2	2	5	3	2	1	6	3	1	2	1	1	8	25
34	1	0	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	4	1	1	1	1	1	5	16
35	1	1	2	1	2	1	4	1	0	1	2	1	2	1	4	0	1	1	1	0	3	15
36	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	2	1	6	18
37	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	17
38	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3
39	2	1	3	1	2	1	4	1	2	2	5	2	1	1	4	2	1	1	1	2	7	23
40	1	1	2	1	2	2	5	1	1	1	3	2	1	1	4	0	0	0	0	1	1	15
41	0	0	0	1	1	1	3	1	1	1	3	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3	9
42	3	1	4	3	1	1	5	2	2	1	5	1	3	2	6	2	1	1	1	2	7	27
43	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	0	2	0	0	0	0	0	10	10
44	1	2	3	2	2	1	5	1	1	3	5	2	3	3	8	1	2	1	1	1	6	27
45	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1	2	1	7	20
46	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	1	1	1	6	18
47	1	1	2	0	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	15

48	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1	2	1	7	20
49	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	4	1	2	1	1	1	6	18
50	1	1	2	0	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	15
51	0	0	0	2	1	1	4	1	0	1	2	1	1	2	4	1	1	1	0	1	4	14
52	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	3	0	1	0	1	0	0	0	1	1	2	8
53	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	17
54	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	5	1	0	1	2	1	1	0	1	1	4	16
55	1	1	2	1	1	1	3	1	0	1	2	1	1	1	3	1	0	0	0	0	1	11
56	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	2	1	0	0	0	0	1	5
57	2	2	4	2	1	2	5	2	2	2	6	2	1	1	4	2	1	2	1	2	8	27
58	2	2	4	1	2	1	4	2	1	2	5	1	2	2	5	0	2	1	1	0	4	22
59	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
60	1	1	2	1	2	3	6	2	3	2	7	3	3	3	9	1	1	2	2	2	8	32
61	1	1	2	2	1	2	5	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	1	1	7	20
62	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
63	2	1	3	1	1	1	3	1	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	9
64	1	1	2	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	2	7
65	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	2	2	5	0	2	3	1	1	7	14
66	0	1	1	2	1	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	0	0	2	2	6	23
67	1	1	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3	7
68	2	1	3	2	1	1	4	1	2	2	5	1	2	1	4	2	1	2	3	2	10	26
69	3	2	5	2	1	2	5	1	1	1	3	2	1	1	4	2	2	1	1	1	7	24
70	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	7	19
71	2	2	4	1	1	1	3	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	1	2	7	24
72	2	2	4	2	3	3	8	1	3	3	7	1	3	3	7	3	3	3	2	3	14	40
73	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	9	2	1	1	2	1	7	24
74	1	1	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3	7
75	2	1	3	2	1	1	4	1	2	2	5	1	2	1	4	2	1	2	3	2	10	26
76	3	2	5	2	1	2	5	1	1	1	3	2	1	1	4	2	2	1	1	1	7	24
77	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	7	19
78	2	2	4	1	1	1	3	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	1	2	7	24
79	2	2	4	2	3	3	8	1	3	3	7	1	3	3	7	3	3	3	2	3	14	40
80	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	9	2	1	1	2	1	7	24
81	3	2	5	3	2	1	6	2	2	3	7	1	1	1	3	1	1	3	1	1	7	28
82	2	1	3	1	1	2	4	1	2	2	5	1	3	2	6	2	1	1	2	1	7	25
83	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	6	2	1	2	5	1	1	1	1	1	5	21
84	3	2	5	1	1	1	3	2	1	1	4	2	1	2	5	2	1	1	1	1	6	23
85	4	2	6	3	2	2	7	2	2	2	6	3	2	3	8	4	2	2	2	2	12	39
86	2	2	4	1	1	2	4	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	1	2	1	8	27
87	1	2	3	2	1	1	4	1	1	1	3	2	1	1	4	4	1	1	1	1	8	22
88	4	4	8	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	3	3	4	18	61
89	3	3	6	2	2	1	5	4	1	2	7	1	1	1	3	3	2	1	2	1	9	30
90	2	2	4	2	2	2	6	3	3	2	8	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	34
91	0	0	0	1	1	1	3	1	1	1	3	0	2	2	4	1	1	1	1	1	5	15
92	2	2	4	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	2	3	3	13	44
93	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	16
94	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	6	1	1	1	2	1	6	21
95	2	2	4	3	2	3	8	2	3	3	8	3	3	2	8	3	2	1	2	2	10	38
96	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	4	4	13	14
97	0	3	3	4	3	4	11	4	3	4	11	4	0	4	8	4	3	0	0	4	11	44
98	2	1	3	1	1	1	3	2	2	1	5	1	2	1	4	2	2	2	1	2	9	24
99	3	2	5	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	1	2	9	33

100	1	1	2	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	2	2	2	8	21
101	1	1	2	2	1	2	5	1	2	1	4	2	1	2	5	3	3	2	2	1	11	27
102	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	1	1	1	5	18
103	0	3	3	4	3	4	11	4	3	4	11	4	0	4	8	4	3	0	0	4	11	44
104	2	1	3	1	1	1	3	2	2	1	5	1	2	1	4	2	2	2	1	2	9	24
105	3	2	5	2	3	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	1	2	9	33
106	1	1	2	2	1	1	4	1	1	2	4	1	1	1	3	1	1	2	2	2	8	21
107	1	1	2	2	1	2	5	1	2	1	4	2	1	2	5	3	3	2	2	1	11	27
108	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	5	1	1	1	1	1	5	18
109	2	2	4	1	2	0	3	4	4	4	12	3	3	4	10	1	1	1	2	2	7	36
110	1	1	2	3	2	1	6	2	3	3	8	2	2	2	6	2	2	2	2	1	9	31
111	4	3	7	2	4	2	8	3	3	2	8	3	2	2	7	2	3	2	2	2	11	41
112	0	1	1	1	1	1	3	0	1	1	2	1	1	1	3	1	1	0	1	1	4	13
113	2	1	3	0	0	0	0	1	1	1	3	0	1	1	2	1	1	1	1	1	5	13
114	3	1	4	2	1	1	4	2	3	1	6	2	1	0	3	1	1	1	1	1	5	22
115	1	1	2	1	2	0	3	1	1	1	3	3	1	1	5	0	1	2	1	1	5	18
116	2	2	4	2	1	1	4	2	2	2	6	2	2	2	6	1	2	2	1	1	7	27
117	1	2	3	2	2	1	5	3	3	1	7	2	1	1	4	2	2	2	1	1	8	27
118	2	1	3	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	2	6	2	1	2	3	1	9	31
119	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2	4	2	2	2	6	1	1	1	1	1	5	21
120	1	1	2	1	1	1	3	2	2	2	6	1	1	1	3	0	2	1	1	1	5	19
121	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	3	1	1	9	25
122	4	3	7	3	3	3	9	2	2	1	5	1	2	4	7	3	3	2	2	2	12	40
123	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
124	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	17
125	4	2	6	0	2	0	2	2	1	4	7	4	4	4	12	2	4	0	2	2	10	37
126	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	3	1	1	9	25
127	4	3	7	3	3	3	9	2	2	1	5	1	2	4	7	3	3	2	2	2	12	40
128	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
129	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	17
130	4	2	6	0	2	0	2	2	1	4	7	4	4	4	12	2	4	0	2	2	10	37



ANEXO 7: MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE TESIS

Identidad Institucional Universitaria y el Desempeño Docente según la Percepción de los Estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa – 2018

Problema General Principal	Objetivos Objetivo General	Marco Teórico Conceptual. Antecedentes de la Investigación	Hipótesis.	Variables e Indicadores	Metodología Tipo de Investigación
¿Qué relación existe entre la identidad institucional universitaria y el desempeño laboral docente en la Universidad Católica de Santa María en el año 2018?	Determinar el grado de relación que existe entre la identidad institucional universitaria y el desempeño laboral docente en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018.	Existen muy pocas investigaciones que lo han tratado, sin embargo, estas no se han aplicado forma oportuna en Educación Superior, por lo cual considero, que el estudio que estoy realizando, reúne las condiciones metodológicas y temáticas suficientes para ser considerado como un proyecto de tesis en la maestría que vengo estudiando. Al hacer la revisión de estudios de investigación, no se encontraron trabajos similares al presente. Sin embargo, existen algunos de los cuales vale la pena dar cuenta por la relación que guardan con el tema en estudio	DADO QUE los patrones culturales compartidos por la comunidad universitaria a partir de los cuales se definen a sí mismos, orientan sus acciones y otorgan sentido a su desempeño laboral. ES PROBABLE QUE exista una relación significativa entre la identidad institucional universitaria y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Educación en la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018.	Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada, la operacionalizamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan: Variable X = Variable Independiente: Identidad institucional universitaria Indicadores: • Instalaciones • Cultura Comunitaria • Historia • Símbolos • Responsabilidad Social • Variable Y = Variable Dependiente: Desempeño Docente Indicadores: • Planificación • Contenido • Metodología • Relación con los estudiantes • Evaluación	Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación no experimental. Diseño de la Investigación <i>De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne las características de un estudio explicativo, correlacional causal.</i> Población Se ha tomado como universo 130 estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM. La prueba piloto se aplicó a 10 estudiantes del noveno semestre de la Escuela Profesional de Psicología de la UCSM. La población es de 130 estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UCSM. Técnicas.- Para la recolección de datos se utilizará la técnica del “Cuestionario” a través de un formulario de preguntas. Instrumentos.- Cuestionario-formulario de preguntas.
Problemas Secundarios a. ¿Cuál es el grado de identidad institucional de los docentes de la Escuela de Educación de la Universidad Católica de Santa María en el 2018? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral docente en la Escuela de Educación de la Universidad Católica de Santa María en el 2018?	Objetivos Específicos a. Identificar el grado de identidad institucional de los docentes de la Escuela Profesional de Educación, Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018. Identificar el nivel de desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2018.	Identidad Institucional. – Es el sentimiento de pertenencia a una organización y sus implicancias en la satisfacción de la comunidad con esa pertenencia en el presente, guardan estrecha relación con el bienestar común de miembros; rasgos culturales compartidos por la comunidad a partir de los cuales se definen a sí mismo, orientan sus acciones y otorgan sentido a sus prácticas cotidianas optimizando el servicio educativo. Desempeño Docente. - Es la categoría que obtiene el docente al final de una evaluación. Es el desempeño del docente logrado en el ejercicio de su profesión en un periodo de tiempo. El presente trabajo investigativo a consignado prioritarias las siguientes dimensiones del desempeño laboral universitario, organizados en 5 competencias.	Hipótesis Estadística Ho: La identidad institucional no influye significativamente en el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica Santa María, Arequipa 2018. Ha: La identidad institucional influye significativamente en el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Católica Santa María, Arequipa 2018.		