

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD



**LA SENSIBILIZACIÓN COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR LA
IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA UGEL SÁNCHEZ CARRIÓN, HUAMACHUCO**

AUTOR:

RAUL NAVEZ JAIME

ASESOR:

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Transparencia Pública

TRUJILLO – PERÚ

2020

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Monseñor Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte. OFM

Fundador y Gran Canciller de la UTC Benedicto XVI

RP Dr. Jhon Joseph I ydon Mc Hugh. OSA

Rector

Dra. Sandra Mónica Olano Bracamonte

Vicerrectora Académica

RP. Hipólito Purizaca Sernaqué

Sub Gerente General

Ing. Marco Antonio Dávila Cabrejos

Gerente de Administración y Finanzas

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

PhD. Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Director del Instituto de Investigación

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

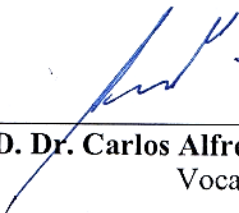
VISTO DEL JURADO



Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Presidente



Dr. Jaime Roberto Ramírez García
Secretario



PhD. Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz
Vocal

APROBACION DEL ASESOR

Yo, Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, en calidad de asesor del trabajo académico "La sensibilización como estrategia para lograr la identificación institucional de los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión, Huamachuco", elaborado por el Sr. Raúl Navez Jaime, egresado de la segunda especialización en Gestión Pública y Gobernabilidad, considero que este trabajo académico reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y responde a las normas establecidas en el reglamento de graduación de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en el normativo para la presentación de trabajos académicos para la obtención del título de segunda especialización en Gestión Pública y Gobernabilidad en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.



Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz

DECLARACION JURADA

Yo, Navez Jaime Raúl, egresado de la segunda especialización en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo, identificado con DNI N° 18100464.

Declaro Bajo Juramento que:

- 1.- Soy autor del presente trabajado académico titulado "La sensibilización como estrategia para lograr la identificación institucional de los trabajadores de la UGEL Sánchez Carrión, Huamachuco.
- 2.- El presente trabajo académico es de carácter original, no ha sido plagiado, para el cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes a consultar.
- 3.- El estudio presentado no ha sido publicado con anterioridad y los datos numéricos fueron recolectados en base a consultas documentales y a consultas virtuales.
- 4.- Asimismo, el presente trabajo académico no afecta ni atenta contra los derechos de terceros, por tal motivo al evaluar con originalidad del trabajo por medio del programa turnitin se tuvo como resultado un 19% de similitud.

Por lo expuesto, mediante el presente documento asumo ante la Universidad cualquier responsabilidad producto de la originalidad y veracidad del contenido.



Navez Jaime Raúl

DNI N° 18100464.



Acta de Evaluación de Titulación Profesional por Presentación, Sustentación y Aprobación del Trabajo Académico

En la ciudad de Trujillo, a los 22 días del mes de noviembre del 2019, siendo las 16:00 horas se reunieron los miembros del Jurado designado por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para evaluar el Examen de Segunda especialización en

Gestión Pública y Gobernabilidad

(Indicar la Carrera Profesional)

Especialidad: (De ser el caso)

mediante la Modalidad de Presentación, Sustentación y Aprobación del Trabajo de Investigación de(l) (la)

Bachiller: Navez Jaime Raúl (Apellidos y Nombres)

quien desarrolló el Trabajo de Investigación Titulada: La sensibilización como estrategia para lograr la identificación institucional de los trabajadores de la UGEL Sanchez Carrion, Huamachuco

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) mencionado(a) Bachiller fue

Aprobado por Unanimidad (Aprobado o desaprobado (**)) (En caso de ser aprobado: Unanimidad o mayoría o grado de excelencia (**))

emitiéndose el calificativo final de Dieciséis 16 (Letras) (Números)

Siendo las 17:00 horas concluyó la sesión, firmando los miembros del Jurado.

Presidente: Dr. Espinoza Polo Francisco Alejandro (Dr. Mg. o Lic. (Apellidos y Nombres))
Secretario: Dr. Ramírez Grau Jaime Roberto (Dr. Mg. o Lic. (Apellidos y Nombres))
Vocal: Dr. Cerne Muñoz Carlos Alfredo (Dr. Mg. o Lic. (Apellidos y Nombres))

(*) Desaprobado: 0-13; Aprobado: 14-20
(**) Mayoría: Dos miembros del jurado aprueban; Unanimidad: todos los miembros del jurado aprueban; Grado de excelencia: promedio 19 a 20

Proyecto

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	0%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

6%

★ www.slideshare.net

Fuente de Internet

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Trujillo, ... febrero ... de 2020

ANEXO 1:

FORMULARIO DE CESIÓN DE DERECHOS PARA LA PUBLICACIÓN DIGITAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A: Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Economicas

Nombres y apellidos de cada investigador (a):

Yo Nosotros (as)

Raúl Navez Jaime

Autor (es) de la investigación titulada:

La Sensibilización como estrategia para lograr la identificación Institucional de los trabajadores de la Ugel Sanchez Carrion, Huamachuco.

Sustentada y aprobada el 22 de noviembre de 2019 para optar el Grado Académico/ Título Profesional de:

Segunda Especialización "Gestión Pública y Gobernabilidad"

CEDO LOS DERECHOS a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI para publicar por plazo indefinido la versión digital de esta tesis en el repositorio institucional y otros, con los cuales la universidad firme convenio, consintiendo que cualquier tercero podrá acceder a dicha obra de manera gratuita pudiendo visualizarlas, revisarlas, imprimirlas y/o grabarlas siempre y cuando se respeten los derechos de autor y sea citada correctamente. En virtud de esta autorización, la universidad podrá reproducir mi tesis en cualquier tipo de soporte, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la tesis o trabajo de investigación es una creación de mi autoría o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultada(o)(s) a conceder la presente autorización y además declaro bajo juramento que dicha tesis no infringe los derechos de autor de terceras personas.

Asimismo, declaro que el CD-ROM que estoy entregando a la UCT, con el archivo en formato PDF y WORD (.docx), como parte del proceso de obtención del Título Profesional o Grado Académico, es la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado.

Por ello, el tipo de acceso que autorizo es el siguiente:
(Marcar con un aspa (x); una opción)

Categoría de acceso	Descripción del Acceso	Marcar con X
ABIERTO	Es público y será posible consultar el texto completo. Se podrá visualizar, grabar e imprimir.	X
RESTRINGIDO	Solo se publicará el abstract y registro del metadato con información básica.	

OPCIONAL – LICENCIA CREATIVE COMMONS.

Una licencia Creative Commons es un complemento a los derechos de autor que tiene como fin proteger una obra en la web. Si usted concede dicha licencia mantiene la titularidad y permite que otras personas puedan hacer uso de su obra, bajo las condiciones que usted determine.

No, deseo otorgar una licencia Creative Commons

Si, deseo otorgar una licencia Creative Commons.

Si opta por otorgar la licencia Creative Commons, seleccione una opción de los siguientes permisos:

CC-BY: Utilice la obra como desee, pero reconozca la autoría original. Permite el uso comercial.	<input type="checkbox"/>
CC-BY-SA: Utilice la obra como desee, reconociendo la autoría. Permite el uso comercial del original y la obra derivada (traducción, adaptación, etc.), su distribución es bajo el mismo tipo de licencia.	<input type="checkbox"/>
CC-BY-ND: Utilice la obra sin realizar cambios, otorgando el reconocimiento de autoría. Permite el uso comercial o no comercial.	<input type="checkbox"/>
CC-BY-NC: Utilice la obra como desee, reconociendo la autoría y puede generar obra derivada sin la misma licencia del original. No permite el uso comercial.	<input type="checkbox"/>
CC-BY-NC-SA: Utilice la obra reconociendo la autoría. No permite el uso comercial de la obra original y derivada, pero la distribución de la nueva creación debe ser bajo el mismo tipo de licencia.	<input checked="" type="checkbox"/>
CC-BY-NC-ND: Utilice y comparte la obra reconociendo la autoría. No permite cambiarla de forma alguna ni usarlas comercialmente.	<input type="checkbox"/>

Datos del investigador (a)

Nombres y Apellidos: Raúl. Navez Jaime

DNI: 18100464

Teléfono celular 968715688

Email Defensa 66 @ hotmail.com

Firma 

Datos del investigador (a)

Nombres y Apellidos: _____

DNI: _____

Teléfono celular _____

Email _____

Firma

Datos del investigador (a)

Nombres y Apellidos: _____

DNI: _____

Teléfono celular _____

Email _____

Firma

PRESENTACIÓN

Presento el trabajo académico titulado “La sensibilización como estrategia para lograr la identificación institucional de los trabajadores de la Ugel “Sánchez Carrión”, Huamachuco”, al decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.

El trabajo académico presenta tres capítulos:

El Capítulo I denominado Introducción, comprende la realidad problemática, formulación del problema, objetivo general y específicos.

El Capítulo II titulado Fundamento teórico o cuerpo del trabajo académico, contiene antecedentes o estado del arte y marco teórico que respalda las variables en estudio. En el Marco teórico, se abordan la Sensibilización, donde se define sensibilización, se establecen los pasos para lograr la sensibilización y se identifican las actividades basadas en la sensibilización para lograr el compromiso institucional; y, la Identificación institucional, donde se define identificación institucional, se establecen los tipos de identificación institucional, se determinan sus fundamentos teóricos y dimensiones de la identificación institucional.

El Capítulo III llamado Conclusiones, donde se presentan las conclusiones en base a los objetivos precisados en el trabajo académico. Luego se presentan las referencias que contiene las fuentes de información empleadas en el desarrollo del trabajo académico con una antigüedad de los últimos cinco años, de acuerdo a las Normas APA.

RESUMEN

El trabajo Académico denominado “La sensibilización como estrategia para lograr la identificación institucional de los trabajadores de la Ugel “Sánchez Carrión”, Huamachuco” tiene como objetivos: Identificar qué actividades de organización, planificación, información, motivación y compromiso, basadas en la sensibilización, se deben tener en cuenta para lograr el compromiso institucional; Identificar qué dimensiones e indicadores se deben tener en cuenta para evaluar la identificación institucional. Se concluye que: Las actividades de organización, son: Formación de una comisión de trabajo central para elaborar el proceso de sensibilización, Organización de las comisiones de trabajo y, Capacitación a las comisiones de trabajo; las actividades de planificación, son: Elaboración del proceso de sensibilización basado en el conocimiento del ideario, la participación y en el cumplimiento de funciones; las actividades de información y motivación, son: Jornada de información a los trabajadores sobre la manera como se va a llevar el proceso de sensibilización, Explicación a los trabajadores los beneficios que traerá desarrollar el proceso de sensibilización, Información sobre quienes conforman las comisiones de trabajo, Información sobre el tiempo estimado que demorará el proceso de ejecución del proceso de sensibilización, Socialización de las actividades que se desarrollarán, en el proceso de sensibilización, Establecimiento de los canales de comunicación con las comisiones de trabajo y las dimensiones que se deben tener en cuenta para evaluar la identificación institucional son: Conocimiento del ideario, Desarrollo personal y Participación institucional.

Palabras claves: Sensibilización. Identificación Institucional. Ideario. Desarrollo personal. Participación

ABSTRACT

The academic work entitled "Awareness as a strategy to achieve the institutional identification of Ugel workers" SanchezCarrion ", Huamachuco" aims to: Identify what activities of organization, planning, information, motivation and commitment, based on awareness, they must be taken into account to achieve institutional commitment; Identify what dimensions and indicators should be taken into account to evaluate institutional identification. It is concluded that: The organization activities are: Formation of a central work commission to elaborate the awareness process, Organization of the work commissions and, Training to the work commissions; the planning activities are: Elaboration of the awareness process based on knowledge of the ideology, participation and in the fulfillment of functions; the information and motivation activities are: Information day to the workers on the way the awareness process is going to take place, Explanation to the workers the benefits that the process of raising awareness will bring, Information about who make up the work commissions , Information about the estimated time that will delay the process of execution of the awareness process, Socialization of the activities that will be developed, in the awareness process, Establishment of the communication channels with the work commissions; and, the dimensions that must be taken into account to evaluate the institutional identification are: Knowledge of the ideology, Personal development and Institutional participation.

Keywords: Sensitization. Institutional Identification Ideal. Personal development. Participation

ÍNDICE

Carátula.....	i
AutoridadesUniversitarias	ii
Visto del jurado	iii
AprobaciondelAsesor	iv
Declaraciónjurada 	iv
Presentación.....	xi
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
Índice.....	ixv
Capítulo I. Introducción.....	16
Capítulo II. Cuerpo del trabajo académico.....	18
2.1 Antecedentes	18
2.2 Marco teórico.....	19
2.2.1 Sensibilización.....	19
2.2.1.1 Definición	19
2.2.1.2 Procesos de la sensibilización.....	20
2.2.1.3 Pasos para lograr la sensibilización.....	20
2.2.1.4 Actividades basadas en la sensibilización para lograr el compromiso institucional	21
2.2.2.5 Técnicas para desarrollar la sensibilización	22
2.2.2 Identificación Institucional.....	23
2.2.2.1 Definición	23

2.2.2.2 La teoría de la identidad social	24
2.2.2.3 La Identificación Institucional como una forma de Identidad Social.....	25
2.2.2.4 Tipos	26
2.2.2.5 Teorías que fundamentan la identidad institucional	29
2.2.2.6 Dimensiones de la identificación institucional.....	29
Capítulo III. Conclusiones	33
Referencias	35
Anexo 1: Ideario de la Ugel “Sánchez Carrión” de Huamachuco.....	37
Anexo 2: Ficha para medir la identificación institucional.....	38

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, la identificación institucional afecta de manera positiva o negativa en la organización de la empresa ya sea privada o estatal. Dicha identificación debe tener en cuenta tanto los factores constitutivos de la institución como hacia quién va dirigida esa imagen. Por ello, deben delimitar las competencias y necesidades del público receptor. Tal como lo resalta Sánchez, (2009), la identificación institucional con otras personas, individualmente, ejerce una influencia poderosa en nuestros pensamientos y emociones y consecuentemente, en nuestros actos, y a nivel institucional el identificarnos nos hace más fuertes, nos ayuda a comprender los problemas prácticos que la realidad nos plantea con una visión integradora.

En el Perú, existe baja cultura y conciencia de identificación y comunicación institucional, debido a la crisis de una buena deontología profesional –hacer las cosas bien hechas-, el rechazo a asumir compromisos consensuados de manera democráticos y honestos, y debido a que no se generan buenas relaciones en la institución; la identificación institucional se ve afectada con mayor incidencia en las instituciones públicas que en las privadas. Tal como señala Arroyo (2010), toda institución define un modo de ser, de pensar y de comportarse lo que hace que la identificación institucional sea sólida o débil. Por su parte Sánchez (2010), señala que la identificación institucional, es el sentimiento de pertenencia a una organización con características y rasgos definidos. Por ello Tejada (2012), sostiene que la identificación, es el conjunto de atributos que una institución quiere proyectar para ser reconocida de esa, y sólo de esa manera por parte de su público. Así mismo, Lodos (citado por Lobo, 2016), refiere que la identificación institucional apela a los sentimientos, a pertenecer a un grupo determinado con el que compartimos cosas en común. Son nuestras características, que forman una imagen que exponemos ante los demás.

En la mayoría se las Ugel de la región La Libertad, existe un deterioro de la identificación debido a una comunicación poco fluida, poca conciencia, toma de decisiones verticales y falta de liderazgo para brindar un servicio educativo eficiente y de calidad, aplicando políticas, de gestión educativa que ayuden a las instituciones educativas a promover una educación integral de los estudiantes. Así mismo, las Ugel están en la obligación de

brindar a cada uno de sus miembros una cultura de identificación y una imagen institucional de éxito. (Informe Tutorial: Gobierno Regional La Libertad, 2007)

En la Ugel “Sánchez Carrión” de Huamachuco debido a la comunicación poco fluida, actitudes inadecuadas dentro de la institución, trabajo poco consensuado en equipo e incumplimiento de funciones establecidas entre el área de administración, el área de gestión pedagógica y el área de gestión institucional, actitudes inadecuadas, existe una identificación deteriorada.

En nuestro medio local no existen investigaciones sobre el tema, siendo necesario que los miembros de la Ugel “Sánchez Carrión” se preocupen por conocer qué es identificación institucional, motivar a sus miembros para dar lo mejor de sí. Es imprescindible conocer la identidad de la institución y generar buenas actitudes, para generar una imagen positiva dentro y fuera de la institución.

Por otra parte, la sensibilización es la primera estrategia que se debe utilizar para la identificación institucional

Los docentes vivimos en instituciones y aprendemos a identificarnos con ella. Por lo expuesto, la presente investigación pretende responder a ¿Qué actividades de organización, planificación, información, motivación y compromiso, basadas en la sensibilización, se deben tener en cuenta para lograr el compromiso institucional? ¿Qué dimensiones e indicadores se deben tener en cuenta para evaluar la identificación institucional de los trabajadores de la Ugel “Sánchez Carrión” de Huamachuco?

El presente trabajo académico titulado “La sensibilización como estrategia para lograr la identificación institucional de los trabajadores de la Ugel “Sánchez Carrión”, Huamachuco tuvo por objetivos: Identificar qué actividades de organización, planificación, información, motivación y compromiso, basadas en la sensibilización, se deben tener en cuenta para lograr el compromiso institucional; Identificar qué dimensiones e indicadores se deben tener en cuenta para evaluar la identificación institucional de los trabajadores de la Ugel “Sánchez Carrión” de Huamachuco.

CAPÍTULO II. CUERPO DEL TRABAJO ACADÉMICO

2.1 Antecedentes

Para el desarrollo del presente trabajo académico, se analizaron los siguientes informes de investigación:

En el contexto internacional, Barajas (2015) en su tesis cuyo objetivo fue identificar a los docentes que demuestran identificación institucional y que conocen los valores académicos y filosóficos. La investigación con diseño descriptivo, se aplicó en una muestra constituida por los 25 docentes de la Universidad, utilizando como instrumento el cuestionario y entrevista. El autor, concluye que: Son escasos los maestros o directores de los programas que han interiorizado el conjunto de los valores académicos y filosóficos. Los docentes clasificados como identificados y los directores que conocen los valores académicos y filosóficos, no necesariamente los comparten.

Por su parte Londoño (2015) en su artículo cuyo objetivo fue obtener estrategias de sensibilización para promover una cultura organizacional de calidad. La investigación de carácter documental-exploratoria se aplicó a nueve profesionales de empresas reconocidas en organizaciones de Colombia que cuentan con Sistemas de Gestión de la Calidad y que ocupan los cargos de gerente, concluye que: El 40% de los gerentes y directivos encuestados en Colombia, perciben las estrategias de sensibilización como deficientes en su eficacia y efectividad. La estrategia de sensibilización propuesta para promover una cultura de calidad está centrada en el ser humano y en el desarrollo personal, ya que la cultura organizacional es consecuencia de la cultura de los individuos que la conforman y la calidad radica en el origen y soporte de sus valores y principios. El proceso de sensibilización, busca concienciar a las personas, es de carácter afectivo-motivacional, por lo que la estrategia propuesta incluye 5 fases denominadas autoconocimiento, proyección, coherencia, sensibilización y perseverancia, a través de las cuales se plantea la necesidad de aceptar la nueva cultura, vivirla y asimilarla para posteriormente ser agentes de cambio que faciliten el mejoramiento continuo y la permanencia en el tiempo.

En el contexto nacional, Reyes (2015) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la influencia del taller de sensibilización en la mejora de la identificación institucional en docentes de la IE. N° 80685, Calamarca – Julcán, 2014. La investigación con “diseño cuasi

experimental, se aplicó en una muestra constituida por los 28 docentes de las Instituciones Educativas N° 80685 y N° 80553 utilizando como instrumento la ficha de evaluación del desempeño docente” que evalúa la identificación institucional a través del conocimiento del ideario, desarrollo personal y Participación Institucional. “Concluye que: En el grupo experimental el nivel promedio de Identificación institucional en los docentes, según el pre test, se encuentra en el nivel regular obteniéndose un puntaje promedio de 30.93. Luego de aplicar el Taller de sensibilización y según el post test, el nivel promedio de los docentes, se ubica en el nivel de bueno obteniéndose un puntaje promedio de 44.36. En el grupo control el nivel promedio según el pre y post test, se encuentra en el nivel regular obteniéndose puntajes de 25.07 y 25.79, respectivamente”. El Taller de sensibilización, mejora significativamente el conocimiento del ideario, el desarrollo personal y la participación institucional en los docentes de la IE ° 80685.

Por su parte Lobo (2016) en su tesis “cuyo objetivo fue determinar la relación de la identidad visual de la Universidad Peruana Unión sobre la identificación institucional de sus estudiantes de pregrado de la sede Ñaña-Lima, 2015. El tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, cuantitativo, transversal y de tipo descriptivo-correlacional. El estudio estuvo conformado por una muestra de 354 estudiantes de todas las carreras de pregrado existentes en sus facultades. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento elaborado por la investigadora” y validado por expertos. El autor entre otras concluye que: La Identidad Institucional de los estudiantes de la UPeU es mayormente buena, así se identificó en el 53.8%, el 39.8% presenta una calificación regular y el 6.8% una calificación mala.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Sensibilización

2.2.1.1 Definición

De acuerdo con IPEBA (2012), la sensibilización es una técnica orientada “a generar y mantener en la comunidad educativa interés, motivación, voluntad y compromiso, es decir, busca involucrar y generar buena disposición mediante la información de los beneficios que obtendremos” al estar informado sobre los procesos y procedimientos que la institución realiza. Sensibilizar, “no es solo informar. La información es imprescindible, pero insuficiente. Es preciso pues, poner en marcha actuaciones que permitan que las personas se vuelvan

sensibles, es decir, que estén correctamente informadas y entiendan el fenómeno en todas sus dimensiones, para poder tomar una postura crítica ante la realidad” y actuar para modificarla. La sensibilización, también es un proceso de facilitación, reflexión y concientización del personal hacia el cambio, que genere condiciones que creen un ambiente favorable para la mejora de la identificación institucional.

2.2.1.2 Procesos de la sensibilización.

La sensibilización, es un fenómeno de modificación de respuesta opuesto a la habituación y diferente al condicionamiento, que provoca una respuesta innata sin necesidad de un estímulo adicional (Londoño, 2015).

Tal como señalan Grau y Gómez (2010), “El proceso de sensibilización representa el marco inicial del aprendizaje. Está configurado por tres grandes procesos de carácter afectivo-motivacional que son la motivación, la emoción y las actitudes”. “La motivación hace referencia al conjunto de procesos de activación, dirección y persistencia de la conducta”, mientras que “el control emocional se basa en la inteligencia emocional para resistir a los impulsos y auto-controlar las emociones”. Las actitudes finalmente, “están relacionadas con el esfuerzo, el entusiasmo y la autodisciplina que tienen los miembros de la organización para asumir los nuevos retos y cambios a los que se ven enfrentados (Beltrán y Sánchez, 2010)

2.2.1.3 Pasos para lograr la sensibilización

Los pasos para lograr la sensibilización son cuatro: motivación a los miembros de la UGEL promover el debate, tomar una decisión y asumir un compromiso para la acción.

Motivar a los miembros de la UGEL se trata de ejecutar una serie de acciones destinadas a sensibilizarlos sobre la situación de la institución y la necesidad de realizar cambios, en base al esfuerzo de todos.

Promover el debate, implicar ejecutar asambleas en las cuales se debata sobre los beneficios y exigencias de comprometerse.

Luego del debate democrático y honesto, se debe tomar una decisión firme y transparente, que es la expresión de la voluntad de cambio mostrado por todos.

La decisión de comprometerse a realizar acciones de identificación institucional tiene quedar especificado en un acuerdo de partes, en la que cada agente acepta su compromiso en esta acción.

2.2.1.4 Actividades basadas en la sensibilización para lograr el compromiso institucional.

Las actividades basadas en la sensibilización para lograr el compromiso institucional forman parte de un taller, programa o plan de acción, donde se establecen cuatro etapas: Organización, Planificación, Información y motivación y compromiso.

En la etapa de organización se deben desarrollar tres actividades: Formar una comisión de trabajo central para elaborar el proceso de sensibilización, Organizar las comisiones de trabajo y, Capacitar a las comisiones de trabajo.

La formación de grupos de trabajo favorece además fructificar la inteligencia, experiencia e invención de los asistentes de la institución, dando de este modo una alta significancia a sus aportes. Paralelamente se deben realizar capacitaciones. La capacitación inicial, tiene que estar orientada al grupo directivo y debe ser ejecutada con el soporte de personal foráneo que debata y estimule a la dirección frente a su responsabilidad con la evolución transformadora, donde lo más trascendente no es su nivel de cargo, sino ser magníficos servidores. Adicionalmente, debe incluir los problemas a los cuales se verán enfrentados por las prevenciones del personal, su resistencia al cambio y su percepción frente al trabajo realizado por la dirección. Es por esto, que se debe trabajar en la coherencia entre el pensar-actuar de los líderes, como también en la comunicación asertiva con sus colaboradores. Luego se debe capacitar a las comisiones de trabajo en el ideario de la institucional y reflexionar sobre la problemática existente (Londoño, 2015).

En la etapa de Planificación se deben desarrollar dos actividades: Elabora el proceso de sensibilización basado en el conocimiento del ideario, la participación y en el cumplimiento de funciones.

En la etapa de información y motivación se informa a los docentes “sobre la manera como se va a llevar el proceso de sensibilización, Explica a los docentes los beneficios que traerá desarrollar el proceso de sensibilización, Informa sobre quienes conforman las comisiones de trabajo, Informa sobre el tiempo estimado que demorará el proceso de ejecución del proceso de sensibilización, Socializa las actividades que se desarrollarán, en el

proceso de sensibilización, Establece los canales de comunicación con las comisiones de trabajo” (Londoño, 2015). En esta etapa se debe generar un plan de comunicación que debe contener estrategias para mejorar la comunicación con los clientes para superar sus expectativas de prestación del servicio. Estos métodos de comunicación deben estar orientados a la mejora continua de los procesos organizacionales y a la evaluación e inclusión de diferentes estrategias (Londoño, 2015).

2.2.1.5 Técnicas para desarrollar la sensibilización.

Para desarrollar la sensibilización se utilizan estas técnicas: Trabajo en grupo, uso de diapositivas, uso de materiales didácticos, uso de papelógrafos y tarjetas

“El trabajo en pequeños grupos es una de las maneras más apropiadas y usadas para facilitar la participación, ya que por lo general las personas están más dispuestas a incorporarse a un grupo cuyo tamaño deducido favorece positivamente la comunicación y la interacción. Esta relación positiva entre menor tamaño del grupo y mayor participación se aprovecha para fortalecer el aprendizaje. El trabajo en pequeños grupos se aprovecha para utilizar y combinar diferentes herramientas y facilitar la participación; por ejemplo, un grupo aborda un tema con un estudio de caso y el análisis lo combina con un mapa conceptual”.

La utilización “de diapositivas: Permite combinar imágenes con texto, sirve para hacer presentaciones ante grupos pequeños o grandes, es especialmente útil para mostrar detalles de lugares, personajes y en general imágenes captadas por medio de cámara fotográfica”.

“Los materiales didácticos son el conjunto de información que se entrega a los participantes para fortalecer y complementar la capacitación, como documentos, bibliografías, guías de trabajo”.

“En general existe mayor preocupación por incluir una gran cantidad de información que por dedicarle tiempo y atención a la idoneidad y claridad visual del material. Obviamente, el contenido y la esencia del documento es lo que se desea transmitir, pero no sobra que el material sea atractivo y agradable, porque así animará a los participantes a leerlo, que es precisamente el objetivo que se persigue”.

“Los materiales didácticos de una capacitación se pueden entregar a los participantes antes, durante o después del taller. La decisión de cuando hacerlo está sujeta a las necesidades del taller”.

“El papelógrafo es el medio más conocido y usado para grupos pequeños de trabajo o durante una plenaria y en muchos sitios ha sustituido la pizarra o tablero tradicional. Por lo general, en él se anotan solamente las ideas principales o conceptos clave de la exposición. Las letras y grafías deben ser escritas en un tamaño adecuado, para que se puedan leer a cierta distancia. Además, al escribir se debe procurar mantener una línea recta y una imagen clara. Las hojas utilizadas y con información útil se puede colgar en el aula de tal forma que sean visibles para los participantes”.

“La visualización con tarjetas está fundamentada en el concepto del meta plan que tiene el objetivo de facilitar la participación y el aprendizaje en el desarrollo del taller: las ideas, propuestas y los resultados de las exposiciones, discusiones y acuerdos se escriben en tarjetas que se visualizan y así se convierten en insumos para continuar trabajando. Esto también constituye la documentación”.

2.2.2 Identificación Institucional

2.2.2.1 Definición

La identificación de la raíz identi, “identidad”, es un término que abarca una gran variedad de conceptos y tipos de ciencias. El concepto de Identificación fue primeramente tratado por la sociología y la psicología, para luego ser introducido en el campo de los estudios organizacionales.

Para Alvensson & Willmott (2002), la identificación es generada a través de mecanismos culturales en un esfuerzo por ganar o mantener el compromiso de los miembros de una organización, su involucración y lealtad. En este sentido, la identidad no puede ser supuesta o darla por sentado, sino que es activamente engendrada o fabricada.

Haslam & Ellermers (2005), manifiestan que se puede entender la identificación como una construcción compleja, multifacética y transitoria que involucra un significado de auto-referenciación. Los sujetos poseen múltiples identidades (personal, profesional) que al entrar en relación con la organización, se construye la Identidad Organizacional. En ese sentido, la identificación puede considerarse también como un nivel de construcción colectiva. Es una comprensión dialéctica entre la colectividad en donde se comparten creencias y la estructura social individual de creencias.

Da Silva (2006), afirma que la identificación está vinculada a la identidad, que es el conjunto de los rasgos propios de un sujeto o de una comunidad que la caracterizan y la hacen diferente.

Por su parte Chiavenato (2006) sostiene que la identificación “institucional, se manifiesta en el querer, en el hacer, en el sentir y en el vivir en y para el mejoramiento de la calidad académica y administrativa de la institución educativa, mediante una actitud positiva de pertenencia y pertinencia”.

También, Lodos (2011), indica que la identificación apela a los sentimientos, a pertenecer a un grupo determinado con el que compartimos cosas en común. Son nuestras características, que forman una imagen que exponemos ante los demás.

Más adelante, otros autores proponen “que la identificación organizacional es una forma específica de identidad social y que, en la medida en que la persona se identifica con su organización ésta le brinda las bases para su identidad”.

2.2.2.2 La teoría de la identidad social

“La teoría de la Identidad Social fue desarrollada por Henri Tajfel y John Turner en 1979. Dicha Teoría contiene tres ideas centrales: categorización, identificación y comparación” (Tajfel & Turner, citado por Lobo, 2016):

“Categorización: Las personas tienden a categorizar objetos para entenderlos, de manera similar el ser humano categoriza a las personas y de esta manera poder comprender su entorno social. Al categorizar a los individuos, uno mismo puede encontrar la categoría a la que pertenece, tomando actitudes propias de nuestra categoría”.

“Identificación: Nosotros nos identificamos con grupos a los que creemos pertenecer. La identificación lleva consigo dos significados. Parte de quienes somos está regido por el grupo al que pertenecemos, algunas veces pensamos como nosotros y algunas otras como yo. De esta manera, a veces pensamos en nosotros como miembros de algún grupo y otras en nosotros como individuos únicos. Lo importante de tal afirmación es que al pensar en nosotros como miembros de un grupo se le define como identidad social. Al pensar en nosotros como individuos, se le llama identidad personal”.

“Comparación: Los miembros de un grupo comparan a su grupo con otros grupos para poder definir a su grupo dentro de un concepto positivo y del mismo modo definirse a

ellos mismos de forma positiva. Dos ideas se derivan de la comparación social: la primera, es que los miembros del grupo se ven motivados al ver a su grupo relativamente mejor que otros grupos; esta es la distinción positiva. La segunda idea es la distinción negativa en donde los grupos tienden a minimizar las diferencias entre los grupos para poder ver de manera favorable al propio”. De “alguna forma, nosotros nos vemos igual que los demás, es decir, tratamos a los miembros de nuestro grupo de manera similar. Un ejemplo es la situación en las guerras; los miembros del grupo opuesto son tratados de una manera distinta al grupo interno, pero a todos los miembros del grupo opuesto se les considera idénticos. Esta es la idea de la comparación social, idea que argumenta que para auto-evaluarnos nos comparamos con otros similares a nosotros”.

Es “así que el auto-concepto de una persona puede estar compuesto por una variedad de identidades, cada una de las cuales evoluciona desde la pertenencia en diferentes grupos sociales, como los grupos basados en raza, género, u ocupación” (Stryker & Serpe, citado por Lobo, 2016). “Pero los auto-conceptos también están influenciados por la pertenencia en grupos sociales como las organizaciones de trabajo” (Ashfort & Mael, citado por Lobo, 2016), “a través del cual un miembro puede llegar a identificarse con la organización/institución”.

2.2.2.3 La Identificación Institucional como una forma de Identidad Social

Tajfel y Turner (citado por Lobo, 2016), “describieron la identificación como un proceso de autocategorización. Propusieron que la identificación se fortalece cuando los miembros se categorizan a sí mismos dentro de un grupo social-en este caso, la institución-que tiene atributos distintivos y duraderos”.

Pratt (citado por Lobo, 2016), “establece explícitamente que la identificación con organizaciones – en este caso, instituciones- pueden satisfacer la necesidad holística del individuo, ya que las organizaciones proveen significado y ayudan al individuo a encontrar sentido en su vida. Así, la identificación puede ser vista como en relación con el miembro como una persona en su totalidad y que afecta a sus cogniciones, emociones” y conductas.

“Cuanto más se concibe uno mismo como miembro de un grupo, cuanto más se identifica con el grupo o la institución, más probable es que actúe de acuerdo con esa identidad social implicada en la pertenencia al grupo. Así, la identificación con la

institución o con el grupo de trabajo puede llevar a los individuos a adoptar como propios los intereses y objetivos de ese colectivo. Esto implicaría que las personas estarán primeramente interesadas en los objetivos del grupo más que en su interés individual y que este último les resultará menos relevante, como muestran los estudios empíricos que aportan evidencia sobre la relación entre la identificación y los esfuerzos en beneficio del grupo” (citado por Lobo, 2016).

A “pesar de su heterogeneidad, todas estas definiciones implican que el miembro organizacional ha vinculado su membresía organizacional con su auto-concepto, ya sea cognitivamente; por ejemplo, sentirse parte de la organización, internalizar los valores organizacionales. O emocionalmente, al sentir orgullo de pertenencia”(Contreras Armenta & Hernández Rodríguez, 2011).

2.2.2.4 Tipos

Castells y Serra (2004) establecen que la identificación institucional, tiene tres tipos: Corporativa, personal e institucional.

La identificación corporativa es la manifestación física de la marca de la institución y está relacionada con los siguientes atributos: Historia, Manual de Organización y Funciones (MOF), Manual de Identidad, Plan Anual de Trabajo, Plan Operativo que se difunden a través de medios grupales. La identificación corporativa son las “imágenes corporativas, que están conformadas por las percepciones, impresiones y experiencias de un conjunto muy variado de personas. Además, es importante mencionar a los tipos de imágenes: la imagen de empresa referida a la imagen institucional, la imagen de marca que son los signos visuales y verbales que elige para identificarse, signos que representan a dicha organización en la mente de los públicos y la imagen de producto que se refiere al lugar que ocupan los productos y servicios que ofrece dicha organización frente a otros que puedan existir en el mercado. La formación de la identificación corporativa es un proceso largo y complejo que es el resultado de una abstracción en cuya formación cada individuo ejecuta una operación de simplificación en la que la organización queda reducida en su mente a un conjunto de atributos representativos”.

La identificación personal se refiere a la identificación de una persona, es decir es la relación que se mantiene consigo mismo.

La identificación institucional, son rasgos distintivos “que identifican a una Institución Educativa respecto a otra, tienen que ver con la forma como nos vemos colectivamente, con nuestros propósitos, cultura, tradición, condición social e ideas. Aquí se replantea permanentemente el ¿qué somos?, ¿qué queremos? y ¿a dónde vamos?, en última instancia es “sentido de pertenencia”; lo cual nos permite irnos identificando con unos y otros, a fin de articularnos como un gran grupo organizacional”. Por su parte García (2001), define a la identificación institucional como un "conjunto de valores, creencias, representaciones, imágenes, experiencias, que son percibidos, aceptados, asimilados y compartidos por los miembros de la institución y que marcan una serie de normas que guían el comportamiento y la conducta de éstos". A su vez Chiavenato (2006) la define como un “sistema de creencias y valores compartidos que se desarrolla dentro de una organización y que guía y orienta la conducta de sus miembros” y plantea que la identificación institucionales "aquello que comparten todos sus integrantes y están determinado por valores, creencias, actitudes y conductas". Tal como se mencionó anteriormente, la identificación institucional se entiende como la manifestación “en el querer, en el hacer, en el sentir y en el vivir en y para el mejoramiento de la calidad académica y administrativa de la institución, mediante una actitud positiva de pertenencia y pertinencia”. (Chiavenato 2006)

Según Alvarado (2013) la participación busca el consenso, se apoya en las decisiones adoptadas y es la garantía de éxito de un proceso de reforma e innovación educativa. Para llevar a cabo una reforma, “se requiere del compromiso de todos los actores con las políticas educativas, de lo contrario, ellas sufren bloqueos en la instrumentación, al tiempo que se desaprovecha infinidad de recursos y potencialidades existentes. Es necesario, pues, realizar todos los esfuerzos por construir múltiples consensos y soportes en torno a la política educativa. La participación es necesaria, porque el gestor educativo, aun desde su posición privilegiada para una visión de conjunto del sistema, también tiene una visión parcial, muchas veces alejada de los problemas y situaciones cotidianas. Necesita el aporte de los actores que están más cerca del terreno para comprender mejor los problemas, ampliar la visión sobre los fines y objetivos a perseguir, a prever obstáculos y errores, a mejorar la implementación de las políticas. Ayuda, finalmente, a ser sensible a las necesidades y demandas que la población tiene

hacia el sistema educativo. Finalmente, participación es necesaria porque el sistema educativo debe ser escuela de democracia y participación ciudadana. Sólo abriendo espacios de participación puede el sistema educativo cumplir con esta parte esencial de su función social”. Las condiciones para que la implicación sea viable, son las siguientes: Actitud de respeto y de reconocimiento mutuo de legitimidad por parte de todos los autores, es decir, cada uno de los actores debe partir de la aceptación de que la otra parte tiene derecho a una postura diferente y que ella deriva de una visión distinta de la realidad, pero que su objetivo último es aportar al mejoramiento de la educación de todos. Actitud de apertura, escucha y negociación de quien detenta la autoridad, es decir, el líder debe asumir que su visión de la realidad es parcial y que los aportes de otros pueden enriquecerla, debe tener capacidad para comprender y articular distintos aportes y miradas sobre la realidad en una visión incluyente que permita el compromiso de los distintos actores, debe poseer creatividad para la construcción de visiones o soluciones que conciten apoyo y en las que las distintas partes se sientan representadas o, al menos, cuyos puntos de vista hayan sido tenidos en cuenta aunque sea parcialmente, sin embargo, quien conduce debe poseer solvencia técnica suficiente, a los efectos de contar con legitimidad a la hora de convocar a la participación. Actitud de respeto a las normas y reglas de juego que rigen el gobierno del sistema educativo y a la legitimidad de la autoridad constitucionalmente establecida. Ello implica, para quienes no son gobierno, la capacidad para aportar a sabiendas de que la última palabra le corresponde a quien tiene el mandato constitucional o legal para conducir la educación pública. La regla de oro de la participación en todo tipo de instituciones es que, si bien el consenso es lo deseable, no se debe presuponer nunca que se logrará tomar una decisión por consenso. Por tanto, debe estar siempre previsto un mecanismo de toma de decisiones. Todo espacio de participación debe tener un encuadre claro. Esto significa que se explicita qué es lo que está decidido y por tanto no sujeto a negociación; qué es lo que sí está siendo sometido a discusión, consulta o negociación; y qué tipo de participación se está ofreciendo. Es decir, si la finalidad del espacio es tomar algún tipo de decisión, o simplemente emitir opiniones o asesoramientos, producir un informe escrito.

2.2.2.5 Teorías que fundamentan la identidad institucional

La identificación institucional se sustenta en la teoría Z y en la teoría del desempeño laboral.

La teoría Z, “propuesta por Ouchi, quien destaca la responsabilidad comunitaria como base de la cultura organizacional” (Castro y Paz, 2010).

La teoría del desempeño laboral elaborada por Werther (2000), “señala que la evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del docente y consiste en una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal y no de control para motivos de despidos o promoción”. Por su parte Schon (1987) “llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera como una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos”. En la identificación institucional, la participación es una acción de compromiso para la gestión de la calidad.

2.2.2.6 Dimensiones de la identificación institucional

La “bibliografía muestra cómo distintos autores han tratado de establecer las dimensiones de la identificación, basándose en teorías de la identidad social. La más reciente, y que toma como referencia teorías sobre las dimensiones de la identificación, es la establecida por (Van Dick, 2001), dando una visión conjunta de la investigación de la identidad social en contextos organizacionales, conceptualizándolas en cuatro” componentes: Cognitiva. Evaluativa, Afectiva y Conductual.

La dimensión cognitiva, “que es la auto-categorización, es el primer paso necesario para identificarse con una cierta categoría. Esto no quiere decir que las emociones tienen un valor más bajo en el proceso de construcción de identidad, pero si un individuo no está al tanto de que es miembro de una cierta categoría, entonces difícilmente la categoría podrá contribuir con su auto-definición, como lo asume la teoría de la identidad social. Una vez que un individuo se percibe a sí mismo como miembro de un grupo social, los otros tres componentes entran en juego”.

Una vez que la persona se observa como integrante del grupo, éste examina favorable o desfavorablemente las singularidades del grupo y su recelo ante la examinación que efectúan otros, ya sean integrantes intrínsecos o extrínsecos al grupo.

La persona asimismo experimentará lazos emocionales – ya sean intensos o frágiles- dirigidos a la agrupación. El estudio de (Van Dick, Wagner, Stellmacher, & Christ, 2004) considera que un escrito y el ambiente de expresión institucional tienen una intensa influencia en este espacio de la identificación.

En la “dimensión conductual ya que parte del auto-concepto de un individuo se deriva de su pertenencia en grupos sociales, el individuo debería sentirse motivado a actuar en beneficio de los grupos con los que se identifica a sí mismo. Según (Tyler & Blader, 2000) los miembros se sienten motivados a contribuir al éxito grupal porque esto aumenta los sentimientos de orgullo y respeto. Para (van Dick, Wagner, Stellmacher, & Christ, 2004), estos últimos tres componentes son asumidos como interrelacionados entre sí, esto es, mientras más uno sienta un lazo afectivo hacia el grupo, más positiva será su evaluación del grupo y sus actos más favorables para con el grupo. Finalmente, el contexto y la notoriedad tienen un impacto en todos los 4 componentes” (Van Dick, 2004).

En el presente trabajo académico, estamos de acuerdo que la identificación institucional, tiene tres dimensiones: conocimiento del ideario, desarrollo personal y participación institucional.

El conocimiento del ideario consiste en conocer la prospectiva, el desarrollo, la axiología y la historia de la Entidad Formativa. Según Farro (2001), la visión constituye la imagen futura que debía tener la entidad. Responde básicamente a la pregunta ¿Dónde queremos que nuestra institución educativa esté dentro de 3 años?, es decir, es una descripción de cómo será nuestra institución educativa en el futuro principalmente en sus aspectos pedagógicos y que es compartida por los integrantes de la colectividad educativa, quienes están comprometidos para la puesta en práctica del modelo didáctico y de gestión. La misión “es la razón de ser de la institución y describe cuál es el principal objetivo institucional que se debe lograr en un plazo de tiempo, por ejemplo, tres años” (Ministerio de Educación, 2010, p. 96). Y agrega Farro (2001, pp.70, 188), la misión constituye la imagen actual que proyecta la institución educativa. Es la “formulación explícita de los propósitos de la organización, así

como la identificación de sus tareas y los actores participantes en el logro de los objetivos de la organización. Es la imagen actual que enfoca los esfuerzos que realiza la institución educativa para conseguir sus fines. La misión, debe ser claramente formulada, difundida y conocida por todos los miembros de la comunidad educativa y sus colaboradores. Los comportamientos de la organización deben ser consecuentes con esta misión, así como la conducta de todos los miembros de la institución educativa. La misión no puede convertirse en pura palabrería, sino debe inducir comportamientos, crear compromisos”. Los valores, su “construcción o identificación debe responder a la pregunta: ¿Qué valores y actitudes deben cultivar prioritariamente las personas que laboran en la institución educativa de manera individual o colectiva?”. La cronología es la historia de la Institución Educativa desde su creación hasta nuestros días. Incluye la simbología que se ha ido asumiendo como propia de la Institución como el uniforme, el himno, los colores institucionales, etc. Los indicadores para evaluar si los trabajadores de la UGEL conocen el ideario son: “Conoce la historia de la UGEL, Identifica los símbolos de la UGEL. Conoce la visión de la UGEL. Conoce la misión de la UGEL”.

El “Desarrollo personal es el dominio de capacidades, habilidades y actitudes relacionadas con el desarrollo de la autoestima, habilidades personales e interpersonales, la salud mental, la responsabilidad y desarrollo profesional. Sus implicancias éticas se expresan principalmente a través del desarrollo vocacional, la cualificación en el trabajo, el reconocimiento y la superación profesional, configurando la identidad personal y profesional” (PRONACAP, 2010). Los indicadores para evaluar si los trabajadores de la UGEL tienen un buen desarrollo personal, son: “Cumple las tareas encomendadas por el personal jerárquico o directivo con honestidad y responsabilidad. Cumple las actividades de su jornada ordinaria de trabajo con eficiencia y puntualidad. Participa en capacitaciones con relativa frecuencia. Analiza sus funciones, identificando sus necesidades de desarrollo profesional. Fundamenta los enfoques y criterios que orientan tu práctica profesional teniendo en cuenta su responsabilidad social. Demuestra empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con sus compañeros de trabajo. Brinda un trato amable y afectuoso a sus colegas y a las personas que atiende. Respeta las opiniones y puntos de vista de sus compañeros de trabajo durante las reuniones de trabajo de coordinación. Aprueba las críticas de sus compañeros de trabajo si facilitan la búsqueda de soluciones y situaciones concretas”.

La participación “institucional es el dominio de capacidades, conocimientos y actitudes vinculados con la ejecución de procesos de gestión institucional. Implica el manejo de diversos aspectos relacionados con la formación del clima organizacional, la participación en el trabajo grupal, la comunicación afectiva con los diferentes agentes de la institución educativa como los directivos, personal administrativo, personal del área de gestión pedagógica, personal del área de gestión institucional, instituciones educativas y la aportación al crecimiento de la colectividad o entorno local”. (PRONACAP, 2010). Los indicadores para evaluar si los trabajadores de la UGEL demuestran una buena participación institucional son: “Participa en la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Participa en la elaboración y aplicación del Plan de Anual de Trabajo, según las responsabilidades encomendadas. Participa en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos y de gestión institucional. Participa en diversas actividades académicas, productivas, artísticas, deportivas y culturales de la vida institucional. Participa en la ejecución de un proyecto de gestión pedagógica o de gestión institucional”.

CAPÍTULO III. CONCLUSIONES

Primero: Las actividades de organización basadas en la sensibilización, que se proponen para lograr el compromiso institucional, son: Formación de una comisión de trabajo central para elaborar el proceso de sensibilización, Organización de las comisiones de trabajo y, Capacitación a las comisiones de trabajo.

Segundo: Las actividades de planificación basadas en la sensibilización, que se proponen para lograr el compromiso institucional, son: Elaboración del proceso de sensibilización basado en el conocimiento del ideario, la participación y en el cumplimiento de funciones.

Tercero: Las actividades de información y motivación que se proponen para lograr el compromiso institucional, son: Jornada de información a los trabajadores sobre la manera como se va a llevar el proceso de sensibilización, Explicación a los trabajadores “los beneficios que traerá desarrollar el proceso de sensibilización, Información sobre quienes conforman las comisiones de trabajo, Información sobre el tiempo estimado que demorará el proceso de ejecución del proceso de sensibilización, Socialización de las actividades que se desarrollarán, en el proceso de sensibilización, Establecimiento de los canales de comunicación con las comisiones de trabajo”

Cuarto: “Las dimensiones que se deben tener en cuenta para evaluar la identificación institucional de los trabajadores de la UGEL “Sánchez Carrión” de Huamachuco” son: Conocimiento del ideario, Desarrollo personal y Participación institucional.

Quinto: Los indicadores que se proponen para evaluar la dimensión Conocimiento del ideario, son: “Conoce la historia de la UGEL, Identifica los símbolos de la UGEL. Conoce la visión de la UGEL. Conoce la misión de la UGEL”.

Sexto: Los indicadores que se proponen para evaluar la dimensión Desarrollo personal, son: “Cumple las tareas encomendadas por el personal jerárquico o directivo con honestidad y responsabilidad. Cumple las actividades de su jornada ordinaria de trabajo con eficiencia y

puntualidad. Participa en capacitaciones con relativa frecuencia. Analiza sus funciones, identificando sus necesidades de desarrollo profesional. Fundamenta los enfoques y criterios que orientan tu práctica profesional teniendo en cuenta su responsabilidad social. Demuestra empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con sus compañeros de trabajo. Brinda un trato amable y afectuoso a sus colegas y a las personas que atiende. Respeta las opiniones y puntos de vista de sus compañeros de trabajo durante las reuniones de trabajo de coordinación. Aprueba las críticas de sus compañeros de trabajo si facilitan la búsqueda de soluciones y situaciones concretas”.

Séptimo: Los indicadores que se proponen para evaluar la dimensión: Participación institucional, son: “Participa en la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Participa en la elaboración y aplicación del Plan de Anual de Trabajo, según las responsabilidades encomendadas. Participa en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos y de gestión institucional. Participa en diversas actividades académicas, productivas, artísticas, deportivas y culturales de la vida institucional. Participa en la ejecución de un proyecto de gestión pedagógica o de gestión institucional”.

REFERENCIAS

- Alvarado, O (2013). *Gerencia y marketing educativo*: Universidad Alas peruanas. Lima.
- Alvensson, M., & Willmott, H. (2002). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619-644.
- Arroyo Y. (2010) Tesis: *Desarrollo de la imagen institucional del colegio Santa María de Matillini de Chirrillos a través de la planificación estratégica*. Lima – Perú.
- Barajas (2015). *Identidad institucional del docente de la Universidad Simón Bolívar*. México.
- Beltrán, J., A., Sánchez, L., F. (2010). *El proceso de sensibilización. Foro Pedagógico de Internet*, Universidad Complutense de Madrid. España: Fundación Encuentro.
- Castells, M. y Serra, N. (2004). *Europa en construcción: Unión, mestizaje y seguridad*. Barcelona: Bellaterra, S. L.
- Castro, J. y Paz, R. (2010). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mac Graw Hill. Quinta edición.
- Contreras Armenta, C., & Hernández Rodríguez, E. (2011). Antecedentes teóricos y niveles de análisis de la identidad organizacional. *Revista electrónica Nova Scientia*.
- Da Silva, R. (2006). *Teorías de la administración*. México: International Thomson
- Farro, C. (2001). *Planeamiento estratégico*. Lima: Universidad inca Garcilaso de la Vega.
- Informe Tutorial (2007) Gobierno regional de La Libertad, Trujillo.
- García, J. (2001). *Relación entre ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la facultad de educación de la universidad nacional Federico Villareal*. Lima.
- Grau, S., Gómez, C. (2010). La evaluación, un proceso de cambio para el aprendizaje. Artículo de Investigación, *Universidad de Alicante. Departamento de Psicología Evolutiva y Didáctica*, España.
- Haslam, S., & Ellemers, N. (2005). social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 39-118.
- IPEBA (2012). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de instituciones de educación básica regular*. Lima: Arte Perú EIRL.

- Lobo, S., H. (2016). *Relación de la identidad visual de la Universidad Peruana Unión con la identificación institucional de sus estudiantes de pregrado sede Ñaña, Lima 2015*. (Tesis de pre grado). Lima. Universidad Peruana Unión.
- Londoño, K., S. (2015). *Estrategias de sensibilización que promueva una cultura organizacional de calidad*. Tomado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10874/Londo%F1oKatherinStefanie2013.pdf;jsessionid=771A03F4DC10F26135668C8B0D33B00B?sequence=1>
- Ministerio de Educación (2010). *Plan piloto de evaluación del desempeño docente: Evaluación del desempeño docente*. Programa de formación y Capacitación Permanente (PRONAFCAP, 2010): Lima
- Palermo :http://www.palermo.edu/dyc/pendc/pendc2011_1/036.pdf
- Programa Nacional de Capacitación [PRONACAP](2010). *Guía metodológica para evaluar el desempeño docente*. Perú: Universidad Nacional de Trujillo
- Reyes, G., E. (2015). *Taller de sensibilización para mejorar la identificación institucional en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primaria de Calamarca, provincia de Julcán, 2015*. Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Educativa. Universidad César Vallejo. Trujillo
- Sánchez, O. (2010). *Discurso durante la entrega de libros a la Universidad Autónoma de Morelos el 30-11-2001*, en Cuernavaca, Morelos.
- Schón, D. (1987). *Educating the Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Tejada, N. L. (2012) *Imagen Organizacional como proceso emergente de la ausencia de la comunicación*. Editorial e imprenta de la UNMSM, Lima-Perú.
- Tyler, T., & Blader, S. (2000). Cooperation in groups. Philadelphia: Psychology Press
- Van Dick, R. (2001). Identification in organizational contexts: Linking theory and organizational psychology. *International Journal of Management Reviews*, 265- 283.
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: Identification in organizational contexts. *International review of industrial and organizational psychology*, 171-203.
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (77), 171-191.

ANEXO 1

IDEARIO DE LA UGEL “SÁNCHEZ CARRIÓN” DE HUAMACHUCO

VISIÓN

“Al 2021, la UGEL Sánchez Carrión, somos una institución descentralizada que brinda un servicio educativo eficiente y de calidad, que permite el acceso a la educación con igualdad de oportunidades en todas las modalidades y niveles educativos, articulando los aspectos sociales, económicos, productivos y ambientales; a través de docentes capacitados, actualizados y comprometidos con la educación, con manejo del currículo contextualizado y diversificado; para lograr el desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos comprometidos con el desarrollo sostenible y sustentable de nuestro ámbito jurisdiccional”.

MISIÓN

La Unidad de Gestión Educativa Local de Sánchez Carrión es una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional La Libertad, que orienta la aplicación de políticas nacionales y regionales en gestión educativa que ayudan a las instituciones educativas a promover una educación integral, basada en valores, que logren el desarrollo personal de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos y su integración a la sociedad como ciudadanos justos y solidarios.

VALORES

- Honestidad
- Compromiso
- Responsabilidad
- Respeto

MANIFESTACIONES SIMBÓLICAS

- Insignia
- Himno a la UGEL
- Uniforme

ANEXO 2

FICHA PARA MEDIR LA IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

GRE	
UGEL	

I. DATOS INFORMATIVOS

DOCENTE EVALUADO	NOMBRES	APELLIDOS	DNI
NIVEL EDUCATIVO		CÓDIGO MODULAR	
TIPO DE SUPERVISIÓN		OPINADA	INOPINADA
FECHA		HORA DE INICIO	HORA DE TÉRMINO

II. INSTRUCCIONES.

Verifique el cumplimiento de los indicadores a través de las evidencias obtenidas. Para evaluar el cumplimiento de los indicadores se utiliza lo siguiente:

ESCALA DE VALORACIÓN

ESCALA	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
a	Sobresaliente	Cumple oportunamente con lo previsto en el indicador
b	Suficiente	Cumple satisfactoriamente con los requerimientos del indicador
c	Insatisfactorio	Cumple parcialmente con los requerimientos del indicador
d	Deficiente	No cumple

III. ESTRUCTURA.

A. CONOCIMIENTO DEL IDEARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

N°	ÍTEMS	ESCALA			
		0	1	2	3
A.1	¿Conoce la historia de la Ugel?				
A.2.	¿Identifica los símbolos de la Ugel?				
A.3	¿Conoce la visión de la Ugel?				
A.4	¿Conoce la misión de la Ugel?				
PUNTAJE PARCIAL					
PUNTAJE TOTAL					

B. DESARROLLO PERSONAL

N°	ÍTEMS	ESCALA			
		0	1	2	3
B.1	¿Analiza sus logros profesionales, identificando fortalezas y limitaciones?				
B.2.	¿Cumple las tareas encomendadas por el personal jerárquico o directivo con honestidad y responsabilidad?				
B.3	¿Cumple las actividades de su jornada ordinaria de trabajo con eficiencia y puntualidad?				
B.4	¿Participa en capacitaciones con relativa frecuencia?				
B.5	¿Realiza actividades extracurriculares para apoyar los avances de los estudiantes con dificultades de aprendizaje (nivelación, recuperación o adelanto)?				
B.6	¿Analiza sus funciones, identificando sus necesidades de desarrollo profesional?				
B.7	¿Fundamenta los enfoques y criterios que orientan tu práctica pedagógica teniendo en cuenta su responsabilidad social?				
B.8	¿Demuestra empatía y asertividad en las relaciones cotidianas con sus compañeros de trabajo?				
B.9	¿Brinda un trato amable y afectuoso a sus colegas y a las personas que atiende?				
B.10	¿Respeto las opiniones y puntos de vista de sus compañeros de trabajo durante las reuniones de trabajo de coordinación?				
B.11	¿Aprueba las críticas de sus compañeros de trabajo si facilitan la búsqueda de soluciones y situaciones concretas?				
PUNTAJE PARCIAL					
PUNTAJE TOTAL					

C. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

N°	ÍTEMS	ESCALA			
		0	1	2	3
C.1	¿Participa en la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI)?				
C.2	¿Participa en la elaboración y aplicación del Plan de Anual de Trabajo, según las responsabilidades encomendadas?				
C.3	¿Participa en diversas comisiones y equipos de trabajo que desarrollan acciones de mejora de los procesos pedagógicos y de gestión institucional?				
C.4	¿Participa en diversas actividades académicas, productivas, artísticas, deportivas y culturales de la vida institucional?				
C.5	¿Participa en la ejecución de un proyecto de gestión pedagógica o de gestión institucional?				
PUNTAJE PARCIAL					
PUNTAJE TOTAL					

NIVEL	DIMENSIONES			IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL
	CONOCIMIENTO DEL IDEARIO	DESARROLLO PERSONAL	PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL	
Malo	0 - 4	0 - 11	0 - 5	0 - 20
Regular	5 - 8	12 - 22	6 - 10	21 - 40
Bueno	9 - 12	23 - 33	11 - 15	41 - 60