



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE
CHICLAYO 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

Autor(es)

Rojas Mori, Santiago Alonso

<https://orcid.org/0000-0002-1599-1201>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales.**

Sub línea de Investigación:

Ciudadanía y ética

Pimentel – Perú

2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy egresado del Programa de Estudios de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

La identidad corporativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Rojas Mori, Santiago Alonso	DNI: 75379231	
-----------------------------	---------------	---

Pimentel, 11 de diciembre de 2023.

Reporte de Similitud



19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

Dedicatoria

A mi madre Mariela Mori Santa María, por su apoyo en todo el proceso de mi carrera, su
cariño y sus consejos.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por su guía a lo largo de mi vida y a mi familia. También quiero
agradecer a la universidad donde se aplicó el estudio, por facilitarme la información y apoyo
en todo momento

Índice

Reporte de Similitud	10
Agradecimientos	11
Índice de tablas, figuras y fórmulas	13
Resumen	14
Abstract.....	15
I. INTRODUCCIÓN	16
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Hipótesis	18
1.4. Objetivos	18
1.5. Teorías relacionadas al tema.....	19
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	28
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	36
V. REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	46

Índice de tablas, figuras y fórmulas

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Identidad Corporativa	31
Tabla 2 Nivel de Desempeño Laboral	31
Tabla 3 Correspondencia entre comunicación corporativa y desempeño laboral.....	33
Tabla 4 Correspondencia entre comportamiento y desempeño laboral	34
Tabla 5 Correspondencia entre identidad corporativa y desempeño laboral	35

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Identidad Corporativa.....	31
Figura 2 Nivel de Desempeño Laboral.....	32

LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2023

Resumen

La investigación analizó la relación entre el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada y su identidad corporativa. El tipo de investigación fue básica y con un enfoque cuantitativo. Se utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional, empleando un muestreo probabilístico aleatorio para seleccionar a 272 docentes de los 923 encuestados donde se aplicó el cuestionario. En los resultados, al utilizar el método de análisis inferencial de Spearman para evaluar la correlación entre identidad corporativa y desempeño laboral, se encontró que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, con un nivel de significancia de $p < 0,05$. Esto sugiere una relación baja pero significativa entre las dos variables, representada por un valor de coeficiente de 0,159. Al revisar los resultados se puede concluir que mejorar la identidad de la empresa puede mejorar el desempeño laboral.

Palabras Clave: Comunicación corporativa, desempeño laboral, identidad corporativa, motivación, universidad privada.

Abstract

The research analyzed the link between the job performance of teachers at a private university and their corporate identity. The methodology used was basic and with a quantitative approach. A non-experimental, cross-sectional and correlational design was used, using random probabilistic sampling to select 272 teachers of the 923 respondents where the questionnaire was applied. In the results, when using Spearman's inferential analysis method to evaluate the correlation between corporate identity and job performance, it was found that the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted, with a significance level of $p < 0.05$. This suggests a low but significant relationship between the two variables, represented by a coefficient value of 0.159. By reviewing the results, it can be concluded that improving the company's identity can improve job performance.

Keywords: Corporate communication, job performance, corporate identity, motivation, private university.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las instituciones por lo habitual suelen enfocarse en obtener rentabilidad y lograr posicionarse en el mercado; sin embargo, les restan importancia a otros aspectos como la identidad corporativa, comunicación interna y desempeño laboral, lo cual podría dificultar su éxito. La promoción de la identidad corporativa es ámbito exclusivo de la dirección de la institución, ya que refuerza el posicionamiento de la organización dentro de un área específica y eleva su perfil, ofreciendo beneficios competitivos. Mantener la alineación con los objetivos de una organización también es clave.

El problema radica en que algunas organizaciones, suelen considerar los aspectos vinculados al público externo, sin considerar al capital humano, como uno de los aspectos fundamentales en el cumplimiento de sus objetivos. La identidad corporativa, es importante en una organización, si esto se presenta en niveles muy bajos puede repercutir en la empresa y direccionar a otros problemas vinculados al desempeño laboral.

A nivel internacional, Santamaría (2020) en su investigación en Ecuador, analiza que el desempeño profesional es muy significativo en una empresa, aunque este desempeño es solo una consecuencia de lo logrado por otros factores, tales como la identidad con el lugar de trabajo y su clima laboral. La relación analizada e influencia que tiene el clima del lugar de trabajo con el desempeño laboral supera el 60%. Además, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022) indica que en el panorama ecuatoriano, el 47,6% de los colaboradores disminuyen su desempeño laboral con el pasar de los años.

En otros estudios, Oladeinde (2022), en Nigeria, muestra que la identidad corporativa es un compuesto de atributos palpables e no palpables que encarnan la esencia de una empresa y, por lo tanto, es un elemento multidisciplinario que amalgama la estrategia, la cultura y la estructura organizacional. Estos aspectos se transmiten a través del desempeño, la comunicación y la conducta de los funcionarios.

Galarza et al. (2021), en Ecuador, en su escrito analizaron que dentro del desempeño laboral, se tiene con mayor influencia a la compensación laboral, con un 62,8%, indicando que afecta al desempeño. Además, el 59,8% toma en consideración a la empresa y su liderazgo.

A nivel nacional, Pinillos et al. (2023) en Trujillo, observan que la identidad corporativa está muy relacionada al compromiso que tienen los colaboradores con la organización, demostrándose en estudios un 10,7% de relación entre el compromiso con las normas por parte de los participantes y la identidad corporativa.

En una investigación de Huancayo, Perú, esta identidad corporativa tiene una amplia influencia en la responsabilidad empresarial, teniendo hasta un 59,1% de relación (Marañón, 2020). Por otra parte, la Sociedad de Comercio Exterior del Perú (2022) analiza que el desempeño laboral disminuyó en un 38% respecto al año anterior.

Escobedo y Quiñones (2020) en Callao, analizan que en el ámbito del desempeño laboral, es imperativo y requisito poseer una multitud de atributos, como habilidades, conocimientos, personalidad, experiencia y expectativas, que culminen en los resultados deseados de la empresa. Todo empleado debe exhibir las competencias y capacidades necesarias para ejecutar sus responsabilidades y funciones de manera responsable y responsable, según lo exijan sus respectivas áreas de trabajo.

Rodríguez (2017), en Trujillo, analizó la recepción de la identidad corporativa en personal administrativo de posgrado, donde observó que el 43,33% tiene una percepción alta de la identidad corporativa, concluyendo que gran parte del personal se encuentra identificado con el lugar donde trabaja.

A nivel local, en una universidad privada, se observa que existe una falta de identidad corporativa de algunos maestros, pudiendo analizarse que no todos se sienten identificados como parte de la universidad, ante lo cual, surge la pregunta de si ello impacta en su desempeño laboral.

En la justificación del estudio, tenemos tanto la justificación teórica y práctica.

Como justificación teórica, se tiene que la investigación se justifica debido a que abordará postulados y explicaciones de las variables en estudio, siendo esto en la identidad corporativa como del desempeño laboral. Como justificación práctica, se tiene que la investigación abordará un problema real y tendrá resultados cuantitativos en base a la realidad observada.

Es importante la realización del estudio debido a que nos permite conocer si la identidad corporativa influye o no en el desempeño laboral de los maestros de una universidad privada, teniendo en cuenta sus dimensiones y cómo éstas se relacionan.

1.2. Formulación del problema

Como problema de investigación se formula lo siguiente: ¿En qué medida la identidad corporativa se relaciona con en el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023?

1.3. Hipótesis

Como hipótesis general del estudio se tiene la siguiente: Existe relación, entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023. Como hipótesis específicas se considera; Existe nivel bajo en las variables identidad corporativa y desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023; Existe relación entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023; Existe relación entre el comportamiento y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023.

1.4. Objetivos

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023. Como objetivos específicos se consideraron los siguientes: Definir los niveles de las variables identidad corporativa y desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023; Analizar la relación de la comunicación

corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023; Conocer la relación del comportamiento y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Dentro de los antecedentes a nivel internacional, se encuentra el estudio de Alase y Akinbo (2021), quienes analizaron la relación entre la motivación de los empleados y su desempeño en el trabajo. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo basado en encuestas aplicadas a 206 trabajadores mediante un cuestionario estructurado. Los resultados obtenidos evidenciaron que la percepción de un salario competitivo es un factor clave en el rendimiento de los colaboradores, mientras que la flexibilidad en los horarios de trabajo constituye una variable no económica que influye significativamente en su desempeño.

Otro estudio relevante es el de Adeniji et al. (2019), quienes investigaron el efecto de las estrategias de gestión de recursos humanos en el desempeño de los empleados y la imagen institucional de universidades privadas en el suroeste de Nigeria. A través de encuestas aplicadas a 443 docentes y directivos, los hallazgos indicaron que la implementación de políticas innovadoras en la gestión del talento mejoró el rendimiento de los trabajadores y fortaleció la reputación de las instituciones educativas en cuestión.

Por su parte, Kasmawati et al. (2022) analizaron la influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados de la Oficina de Educación de Bone Regency. La investigación, realizada con una muestra de 135 trabajadores, reveló que factores como la remuneración, la supervisión y el ambiente laboral tienen un impacto positivo y significativo en el rendimiento de los colaboradores. De manera particular, se encontró que el salario era la variable con mayor incidencia en la productividad, seguido de la calidez en el entorno laboral y el apoyo por parte de los superiores. En general, los resultados proporcionaron información relevante sobre los elementos que impulsan el desempeño dentro de esta entidad gubernamental.

En el ámbito nacional, Delgado (2020) llevó a cabo un estudio para evaluar la relación entre la identidad corporativa y la motivación laboral en un grupo de enfermeras que trabajan en un hospital del Callao. A través de un diseño correlacional no experimental y la aplicación de dos cuestionarios a una muestra de 138 enfermeras, se determinó que la identidad corporativa del centro de trabajo influye directamente en el nivel de motivación de las profesionales de la salud.

Montenegro (2022), en su investigación, tuvo como objetivo analizar cómo la gestión de la comunicación interna influye en la identidad corporativa del personal administrativo de una empresa agroindustrial. A través de un cuestionario basado en la escala Likert aplicado a 96 empleados administrativos, los resultados mostraron una correlación positiva significativa, con un coeficiente de 0.545, lo que indica que una adecuada gestión comunicativa fortalece la identidad corporativa dentro de la organización.

Por otro lado, Peralta (2019) investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de tercerización ubicada en Lima. Utilizando la técnica de encuesta en una muestra de 39 trabajadores dentro de un estudio de tipo no experimental, los hallazgos revelaron que existía una relación directa entre el ambiente de trabajo y el rendimiento de los empleados, evidenciando una fuerte conexión entre ambas variables.

En el contexto local, Salazar (2020) realizó una investigación para examinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los empleados. A través de un estudio transversal con un enfoque cuantitativo y una muestra de 44 trabajadores, se concluyó que la motivación está fuertemente vinculada con el rendimiento laboral. Factores como el reconocimiento, el ambiente organizacional y la remuneración fueron identificados como elementos clave que pueden afectar esta relación.

Asimismo, Gonzales (2020) analizó el desempeño laboral de los empleados utilizando un cuestionario para medir diversas variables. En un estudio no experimental

con un enfoque cuantitativo y una muestra de 78 trabajadores, se determinó que el 42.3% de los colaboradores presentaba bajos niveles de motivación, lo que repercutía negativamente en su desempeño. Además, el estudio identificó problemas significativos en el rendimiento de los empleados, lo que sugiere la necesidad de estrategias para mejorar la motivación dentro de la organización.

Finalmente, Arrascue (2022) investigó el impacto del liderazgo en el desempeño de los trabajadores del Centro de Recreación Jockey Club Chiclayo. Mediante encuestas aplicadas a 36 empleados y utilizando un enfoque cuantitativo, los resultados evidenciaron una deficiencia en el liderazgo dentro del entorno laboral, lo que afectaba negativamente el rendimiento de los trabajadores. Se concluyó que la falta de liderazgo efectivo es una de las principales causas de baja productividad en la organización.

En las teorías relacionadas al tema, se tiene que el objetivo de una identidad corporativa es ofrecer una visión integral de la organización a través de todas sus partes constituyentes. Como resultado, la identidad corporativa no depende únicamente de las representaciones visuales, sino que abarca todas las formas de comunicación, acciones y conductas realizadas por la organización, ya sea de forma deliberada o inadvertida (Melewar et al., 2018).

Antes de avanzar con los otros componentes básicos de la identidad, es imperativo sentar las bases de la identidad corporativa de una empresa. Este elemento esencial sirve como brújula para la toma de decisiones y abarca los valores, creencias, y principios esenciales de la institución. Influye en cada faceta de sus operaciones, incluidas las políticas, estrategias y acciones (Boafo et al., 2020).

El concepto de identidad se puede precisar como un compuesto de reglas y nociones que pretenden regular y dirigir la manera en que una marca se muestra frente al público. El propósito de esto es crear una apariencia uniforme y estandarizada para todas las comunicaciones relacionadas con una organización, producto, servicio, ubicación o publicación, haciéndola fácilmente identificable y reconocible. Esta cohesión en los mensajes asegura la continuidad y consistencia en el reconocimiento de la marca (Qadri et al., 2020).

La identidad de una corporación o institución es la encarnación de la personalidad de la empresa. Abarca la esencia misma de la empresa, incluidos los productos que ofrece, los valores y la conducta de su personal. La identidad también se expresa a través de las interacciones de la empresa con sus proveedores y diversos puntos de contacto (Balmer y Podnar, 2021).

La identidad corporativa, también conocida como identidad empresarial, es un componente crucial para cualquier empresa, grande o pequeña (Durán et al., 2020). Abarca mucho más que una simple apariencia visual y abarca aspectos culturales y organizativos vitales. Esta identidad juega una tarea trascendental en la conexión tanto con los empleados como con los clientes (Luna et al., 2020).

En las características, Gregersen y Johansen (2018) analizan que la identidad visual se refiere a la manifestación visual y las características distintivas de una entidad. Abarca todos los componentes y atributos visuales que definen su identidad y lo diferencian de los demás.

Por otro lado, Tourky et al. (2020) indican que las organizaciones utilizan varios elementos visuales para establecer su identidad única y atraer la consideración de su público meta, incluidos logotipos, combinaciones de colores, símbolos y fuentes. Sin embargo, es importante señalar que estos elementos no son los únicos medios para crear una identidad organizacional y pueden complementarse con otros métodos.

Essamri et al. (2019) describen que crear una identidad distintiva para una organización, marca o producto implica una serie de componentes y símbolos. Para que la identidad visual corporativa sea efectiva, debe ser unificada, uniforme y distinta del mensaje que pretende transmitir. Esto es crucial para que la identidad visual de la organización sea reconocida, establezca una presencia en el mercado y sea identificada rápidamente por las partes interesadas. La identificación de una empresa es crucial, ya que la distingue de otras organizaciones y aumenta su reconocimiento.

En la importancia de la identidad corporativa, según Signori y Flint (2020) la forma en que el público percibe una organización está determinada por su representación visual, por lo que la identidad corporativa es crucial. En esencia, la identidad corporativa es la manifestación externa de una organización.

No se puede exagerar la importancia de tenerlo, ya que su ausencia puede pasar fácilmente desapercibida dentro de una organización. Además, su falta de posesión puede implicar falta de dedicación y profesionalidad, haciendo que la organización sea prácticamente inexistente (Sapien et al., 2019).

Melewar y Karaosmanoglu (2006) analizan como dimensiones de la identidad corporativa a la comunicación corporativa y el comportamiento.

La comunicación corporativa describe que mejorar la reputación es el primordial propósito de la comunicación corporativa, que es un compuesto de labores que las empresas utilizan para conversar con diversos públicos incluyendo clientes, público en general, vendedores, asociados y entidades gubernamentales y particulares. La comunicación se adapta a las necesidades de cada actividad mostrando los beneficios y ventajas competitivas de la empresa.

El comportamiento hace alusión a que la identidad de una corporación comprende numerosos aspectos intangibles, incluido el comportamiento. Para evaluar el comportamiento, se puede dividir en comportamiento corporativo, de empleados y de gestión. Según muchos críticos, los actos de una corporación son un componente crucial de su identidad.

Respecto al desempeño laboral, Manjarrez et al. (2020) observan que el concepto de desempeño laboral se refiere al crecimiento y progreso de cada empleado en el desempeño de sus funciones dentro de una organización. Requiere alinear los esfuerzos con las demandas y expectativas de la empresa, asegurando la eficiencia y el provecho de las metas establecidas. Esta sincronización es vital para el triunfo de la organización y requiere la ejecución efectiva de las responsabilidades asignadas.

El rendimiento en el ámbito laboral es el reflejo directo de los pensamientos y emociones de una persona, los cuales influyen considerablemente en su desempeño, en la consecución de sus objetivos y en su nivel de compromiso con el trabajo. Estos aspectos incluyen tanto las actividades como los comportamientos observables de los empleados, que resultan fundamentales para alcanzar las metas organizacionales y pueden ser medidos en función de las competencias individuales y el aporte que cada trabajador brinda a la empresa (Bautista et al., 2020).

Para determinar el nivel de desempeño de un trabajador, los empleadores suelen analizar aspectos clave como sus habilidades organizativas, su eficiencia, su liderazgo, su administración del tiempo y su talento en el desarrollo de sus funciones (Pashanasi et

al., 2021). Este análisis se realiza generalmente de manera periódica, ya sea de forma anual o continua, con el objetivo de supervisar la eficacia del personal de manera individual (López et al., 2021). Con base en los resultados obtenidos de estas evaluaciones, los directivos pueden tomar decisiones respecto a promociones o, en algunos casos, determinar si es necesario prescindir de ciertos empleados (Vásquez et al., 2021).

En un periodo específico, el desempeño en el trabajo se entiende como la ejecución de tareas orientadas al cumplimiento de objetivos dentro de una organización (Salgado et al., 2019). Desde esta perspectiva, el desempeño laboral se define como el nivel de ejecución que alcanzan los empleados en función de los objetivos establecidos, siendo posible medirlo a través del cumplimiento de las metas y responsabilidades asignadas (Ramos et al., 2019).

El cumplimiento de tareas y la consecución de metas laborales son elementos esenciales para evaluar el éxito tanto de las empresas como de sus colaboradores, proceso que se conoce como evaluación del desempeño (Bohórquez et al., 2020). En el contexto empresarial, medir el rendimiento laboral permite obtener información valiosa sobre el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos. De manera general, el éxito organizacional se mide a través de la evaluación del desempeño, tanto a nivel individual como en términos de procesos internos (Reza et al., 2020).

Las organizaciones con estructuras menos jerárquicas y con un enfoque orientado a los servicios requieren un análisis más detallado del desempeño laboral, más allá de la simple comparación con la descripción del puesto (Delgado et al., 2021). Debido a esto, se han identificado tres categorías principales de conductas que conforman el desempeño laboral, lo que difiere del método tradicional que emplean las empresas para evaluar a sus trabajadores (Chagray et al., 2020).

En aquellas organizaciones que no cuentan con indicadores específicos para medir el rendimiento de su personal, la implementación de mecanismos de evaluación del desempeño se vuelve fundamental para supervisar el progreso y realizar ajustes cuando sea necesario (Damián et al., 2021). Para ello, las empresas utilizan sistemas de gestión del desempeño que permiten monitorear la efectividad de los trabajadores (Sánchez, 2021). No obstante, aunque este método es ampliamente utilizado por la

gerencia, muchos administradores lo consideran un proceso complicado y difícil de aplicar (Muñoz et al., 2021).

Guartán et al. (2019) destacan que uno de los factores clave en el desempeño laboral es el nivel de conocimientos y habilidades del trabajador. Adquirir nuevas competencias y destrezas es crucial para garantizar un desempeño eficiente en cualquier puesto de trabajo. Contar con conocimientos amplios no solo contribuye al desarrollo intelectual, sino que también mejora la capacidad de los empleados para realizar sus tareas con mayor eficacia. Tanto el conocimiento general como el específico del puesto desempeñan un papel relevante en la productividad laboral. Por ello, las organizaciones pueden optar por ofrecer capacitaciones y formación continua, lo que representa una estrategia beneficiosa tanto para los empleados como para la empresa, ya que permite incrementar la eficiencia y la competitividad.

Otro elemento determinante en el desempeño laboral es la experiencia, ya que influye significativamente en la calidad del trabajo realizado. La familiaridad con el entorno laboral y la confianza en la ejecución de las tareas son aspectos esenciales para obtener resultados positivos en el ámbito empresarial.

Asimismo, el esfuerzo que cada trabajador invierte en sus actividades influye directamente en su rendimiento. La cantidad de energía que una persona destina a su labor puede variar según múltiples factores, tanto internos como externos. No todas las personas tienen el mismo nivel de energía disponible, y esto no implica necesariamente que quienes poseen mayor vitalidad trabajen con más intensidad. En este sentido, es esencial mantener una adecuada motivación para garantizar que cada empleado aproveche al máximo su potencial sin comprometer su bienestar físico o emocional. De este modo, los trabajadores pueden desempeñarse de manera óptima sin afectar negativamente su salud (Guartán et al., 2019).

El estrés también juega un papel crucial en el rendimiento de los empleados, ya que puede afectar significativamente su desempeño. Este puede derivarse de diversas fuentes, incluyendo el entorno laboral, la vida personal o la carga de responsabilidades. Si no se maneja de manera adecuada, el estrés puede impactar negativamente tanto en la productividad como en la salud física y mental de los trabajadores.

Por último, los incentivos representan un factor relevante en la mejora del desempeño laboral. La presencia de estímulos como bonos, incrementos salariales y beneficios adicionales puede elevar la motivación de los empleados, impulsando así su productividad. Además de los incentivos materiales, los factores internos, como la educación, los valores personales, la autodisciplina y la voluntad de mejorar, también influyen en el nivel de desempeño. En conjunto, estos elementos contribuyen a que los trabajadores se desempeñen de manera eficiente y con un mayor grado de compromiso dentro de la organización.

Según Chiavenato (2011) se tiene como dimensiones del desempeño laboral a las siguientes: motivación, responsabilidad, liderazgo y desarrollo personal.

La motivación de los integrantes de una empresa puede verse influida por una miscelánea de prácticas, valores conllevados, una visión posterior y premios deseados, lo que la vuelve en un eficaz utensilio para valorar y optimar el trabajo.

En una organización, hay varias funciones que deben asumirse independientemente del resultado, por lo que las personas que carecen de las habilidades de gestión adecuadas a menudo intentan evadir el compromiso y transferir la obligación a otros. Por lo general, esta responsabilidad se eleva en la cadena de mando, lo que finalmente lleva a que los que ocupan puestos más altos tengan que tomar decisiones. Independientemente de si estas decisiones son correctas o no, las personas que inicialmente delegaron esta autoridad serán las primeras en criticar, creando un ciclo interminable.

Para que un grupo trabaje en conjunto hacia sus objetivos, es importante que alguien los dirija e influya en ellos. Esta persona es conocida como el líder. El guía está capacitado para mediar en los pensamientos y creencias de los miembros del grupo, así como guiar su toma de decisiones, todo ello sin ocupar una posición de autoridad. El liderazgo implica organizar y dirigir a otros, al mismo tiempo que crea una atmósfera positiva y motiva al grupo.

Los programas de capacitación y desarrollo sirven como una forma de desenredar situaciones problemáticas dentro de las organizaciones. Están diseñados para mejorar las habilidades y fomentar una mejor comunicación entre los empleados.

Estos programas crean un vocabulario compartido, fortalecen las conexiones de los empleados y establecen una comprensión colectiva de los objetivos de la empresa, todo lo cual contribuye al crecimiento de los recursos humanos.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación del presente estudio es básico, que como indica Rodríguez (2005), según los investigadores, el resultado deseado de un estudio es lograr resultados aplicables. Esto se logra utilizando un instrumento adecuado que respalde los resultados obtenidos.

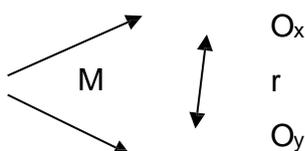
Tiene además un enfoque cuantitativo, que como describe Otero (2018), a través de la compilación y el cotejo de detalles, este enfoque puede lograr estos objetivos de manera efectiva, donde la medición numérica y el conteo son componentes clave de la utilización de estadísticas para instituir esquemas de conducta dentro de una demografía, todo en un esfuerzo por responder interrogaciones de indagación y tratar hipótesis determinadas

El diseño de investigación es no experimental, transversal y correlacional. Debido a la falta de manipulación de variables a lo largo del estudio, entra en la categoría de no experimental. Las mediciones de las variables se tomarán una sola vez, por lo que es un estudio transversal, y es correlacional porque trata de investigar la conexión entre sus variables, en este caso la concomitancia entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los docentes.

El esquema es el siguiente:

Figura 1.

Diseño de investigación



Nota. Obtenido de Arias y Covinos (2021)

Donde:

M = Docentes de una universidad privada

O_x = Resultados de identidad corporativa

O_y = Resultados de desempeño laboral.

r = Coeficiente de correspondencia entre las variables.

Variable Independiente: Identidad Corporativa

Dimensiones: Comunicación corporativa, Comportamiento

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Dimensiones: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo, Desarrollo personal.

La población del análisis son los docentes de una universidad privada, siendo un total de 923 docentes.

La muestra estuvo especificada por muestreo probabilístico de forma aleatoria, con la fórmula para poblaciones finitas, el cual, según Blanquero y Carrizosa (2004) reside en seleccionar a los elementos de una población definida con el objetivo de tener datos de dicha población. Se aplicará la siguiente fórmula:

$$Muestra = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N = Total de la población

Z = Nivel de seguridad al 95%

p = Proporción esperada (50%)

q = 1-p

d = Precisión al 5%

$$Muestra = \frac{923 * 1,95^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (923 - 1) + 1,95^2 * 0,5 * 0,5} = 271,5 \sim 272 \text{ docentes}$$

La muestra es de 272 docentes, tomando en consideración los docentes de la universidad en estudio en base a los criterios de inclusión y exclusión siguientes:

Criterios de inclusión: Docentes que estén actualmente laborando y cuenten con disponibilidad de tiempo para responder la encuesta.

Criterios de exclusión: Docentes que no deseen participar.

El muestreo es probabilístico aleatorio.

Como criterio de selección se toma a los docentes de la universidad en estudio.

La técnica a manejar es la encuesta, que Martín (2011) aclara que ésta

consiste en recoger indagación durante el transcurso de exploración para conseguir datos de manera eficaz.

El instrumento manejado es el cuestionario, que de la forma en que describe Alaminos y Castejón (2006) es un documento con instrucciones y preguntas para que sean respondidas por el sujeto con la finalidad de realizar comparaciones.

La confiabilidad fue realizada en el programa SPSS v.27, analizándose el estadístico de Alfa de Cronbach mediante una prueba piloto a 10 docentes de la universidad, con lo cual se tuvo un 0,985, indicando que el instrumento es grandemente confiable.

La investigación comenzó con la autorización por parte de una universidad privada, a quien se le consultó el permiso para realizar la aplicación del cuestionario a los docentes, tomando en cuenta la muestra seleccionada. Con base en los datos recopilados, se realizó el análisis en Microsoft Excel para la tabulación de las respuestas.

El respeto por las directrices éticas internacionales es fundamental para el proceso de investigación, y cualquier táctica que viole estos principios será rechazada, incluido el plagio. El contenido representa un auténtico trabajo duro por parte del investigador, basado en principios morales nacionales, y respeta los derechos de los autores mediante citas adecuadas. La exploración se llevó a cabo dentro de un contexto académico, con un enfoque en proteger la privacidad y autonomía de los participantes y mantener los estándares para el manejo de datos personales. Estos esfuerzos han producido importantes aportaciones al campo de la averiguación y la información proporcionada por los participantes permanece inalterada.

III. RESULTADOS

Objetivo Específico 1: Definir los niveles de las variables identidad corporativa y desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023.

Tabla 1

Nivel de Identidad Corporativa

Identidad Corporativa	f	%
Bajo	60	22,1
Medio	167	61,4
Alto	45	16,5
Total	272	100

Figura 1

Nivel de Identidad Corporativa

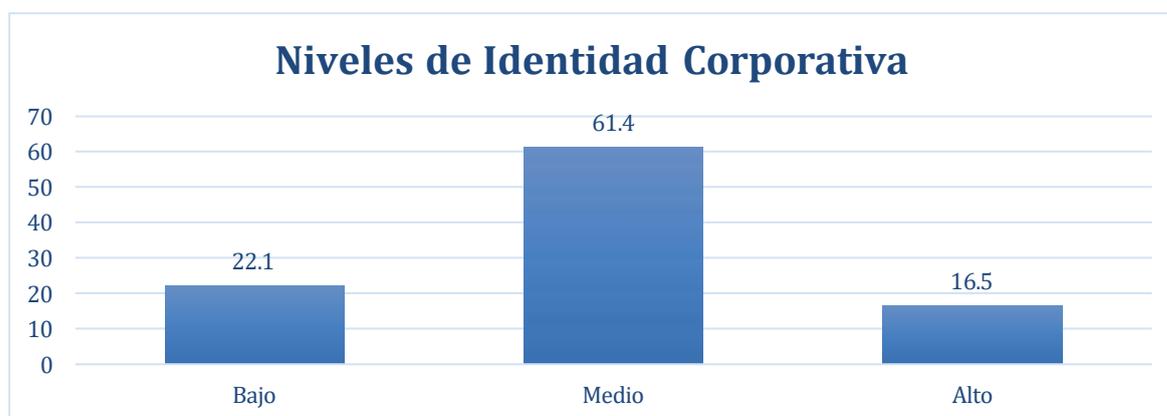
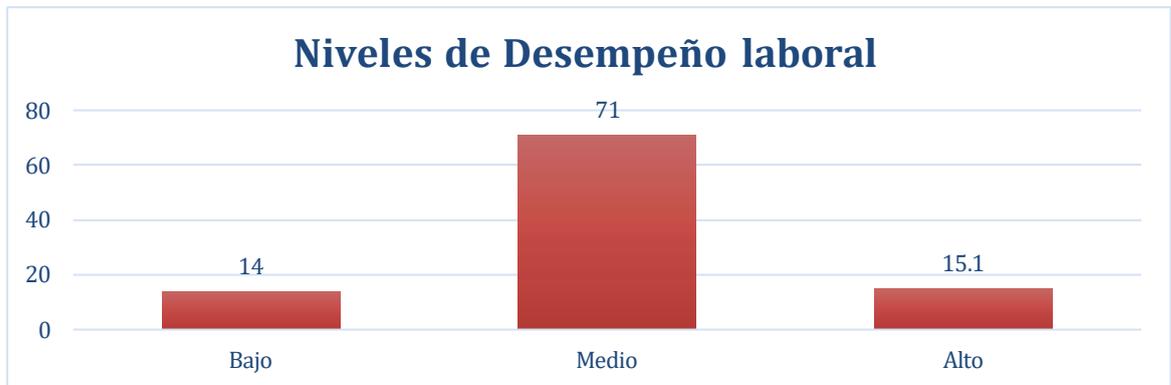


Tabla 2

Nivel de Desempeño Laboral

Desempeño Laboral	f	%
Bajo	38	14
Medio	193	71
Alto	41	15,1
Total	272	100

Figura 2
Nivel de Desempeño Laboral



Según los datos presentados en la Tabla 1, la mayoría de los participantes (61,4 %) mostró un nivel medio de identidad corporativa, mientras que un 16,5 % obtuvo una puntuación alta y un 22,1 % reflejó un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, la información del Cuadro 2 señala que el 71 % de los encuestados se ubicó en un nivel medio, el 15,1 % alcanzó un nivel alto y el 14 % presentó un nivel bajo en su rendimiento.

Objetivo Específico 2: Analizar la correspondencia de la comunicación corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023.

Tabla 3

Correspondencia entre comunicación corporativa y desempeño laboral

Correlación		Comunicación corporativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación corporativa	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0,097
		N	272
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,097
		Sig. (bilateral)	0,111
		N	272

El análisis inferencial aplicado con la prueba de Spearman para evaluar la relación entre el desempeño laboral y la dimensión de comunicación corporativa mostró un coeficiente de 0,097, lo que llevó a no rechazar la hipótesis nula. Aunque los resultados específicos se detallan en la tabla, el valor de $p > 0,05$ indica que la correlación encontrada es mínima y no significativa. En consecuencia, no se puede establecer una conexión clara entre ambas variables.

Objetivo Específico 3: Conocer la correspondencia del comportamiento y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023.

Tabla 4

Correspondencia entre comportamiento y desempeño laboral

Correlación		Comportamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1	0,125
	Sig. (bilateral)	.	0,04
	N	272	272
	Coefficiente de correlación	0,125	1
	Sig. (bilateral)	0,04	.
	N	272	272

Por otro lado, el análisis inferencial de Spearman, utilizado para examinar la relación entre el comportamiento docente y el desempeño laboral, arrojó un valor de $p < 0,05$. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Con un coeficiente de 0,125, los resultados sugieren una correlación baja, pero significativa, lo que indica que un comportamiento más positivo de los docentes influye en una mejora del desempeño laboral.

Objetivo General: Determinar la correspondencia entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023

Tabla 5

Correspondencia entre identidad corporativa y desempeño laboral

Correlación		Identidad corporativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Identidad corporativa	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0,159
		N	272
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,159
		Sig. (bilateral)	0,009
		N	272

Al evaluar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral mediante el análisis inferencial de Spearman, se obtuvo un valor de p inferior a 0,05, lo que justificó el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de 0,159 evidencia una correlación baja, pero significativa. A partir de estos resultados, se concluye que una identidad corporativa más sólida contribuye a un mejor desempeño en el ámbito laboral.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

El propósito de esta investigación es analizar la relación entre el desempeño laboral de los docentes en una universidad privada y su identidad corporativa. Los resultados indican una asociación significativa pero débil, con un valor de $p < 0,05$ y un coeficiente de 0,159. En términos generales, una identidad corporativa más sólida se asocia con un mejor rendimiento laboral. Estos hallazgos coinciden con el estudio previo de Alase y Akinbo (2021), quienes identificaron una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral. Asimismo, los resultados son consistentes con la investigación de Delgado (2020), que examinó la relación entre identidad corporativa y motivación, factores intrínsecos que influyen en el desempeño de los empleados.

El primer objetivo específico se enfocó en definir los niveles de identidad corporativa y desempeño laboral entre los docentes de la universidad privada analizada. Los datos recopilados revelaron que el 61,4 % de los encuestados percibía un nivel medio de identidad corporativa, mientras que el 22,1 % reportó un nivel bajo y el 16,5 % indicó un nivel alto. En cuanto al desempeño laboral, el 71 % manifestó encontrarse en un nivel medio, el 15,1 % en un nivel alto y el 14 % en un nivel bajo. Estos resultados son comparables a los de Adeniji et al. (2019), quienes en un contexto internacional encontraron un alto desempeño laboral vinculado a distintos factores organizacionales.

El segundo objetivo específico se centró en evaluar la relación entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Privada de Chiclayo en 2023. Los resultados mostraron un valor p igual o superior a 0,05, lo que implica que no se rechazó la hipótesis nula. Además, el coeficiente obtenido fue de 0,097, lo que sugiere una relación mínima e insignificante, haciendo difícil establecer una conexión clara entre ambas variables.

Por último, el tercer objetivo específico analizó la relación entre el comportamiento docente y el desempeño laboral en la universidad privada de Chiclayo en 2023. Se estableció un valor de $p < 0,05$, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alternativa. El coeficiente obtenido fue de 0,125, lo que indica una relación leve pero significativa. Esto sugiere que un comportamiento docente positivo contribuye a un mejor desempeño laboral, alineándose con los resultados de Kasmawati et al. (2022), quienes investigaron la influencia del clima organizacional en el rendimiento de los empleados. Aunque se enfocaron en una variable distinta, su estudio también evidenció una relación positiva

entre el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores.

- **Conclusiones**

1. Un coeficiente de 0,159 resalta el vínculo entre el desempeño laboral y la identidad corporativa en nuestro análisis inferencial. Esto sugiere una conexión notable aunque menor, cuya fuerza implica que una identidad corporativa superior puede facilitar un mejor desempeño laboral.
2. En la universidad privada estudiada, la identidad corporativa ha sido calificada predominantemente en un nivel medio, con una mayoría del 61,4% de los encuestados así lo indicó. De manera similar, el desempeño laboral también ha sido calificado como de nivel medio, con el 71% de los encuestados afirmando esto. Estos fueron los hallazgos del análisis respecto del objetivo específico 1.
3. Mediante análisis inferencial, los resultados del objetivo 2 no encontraron correlación entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral, dado que $p > 0,05$, por lo que no se descarta la hipótesis nula. Se observó un coeficiente insignificamente bajo de 0,097 y puede resaltar la posible falta de influencia.
4. Con respecto al objetivo 3, el análisis inferencial muestra un coeficiente de 0,125, lo que indica una relación representativa pero baja entre desempeño laboral y comportamiento. Evidentemente, un mejor comportamiento da como resultado un mejor desempeño laboral.

V. REFERENCIAS

- Adeniji, A. A. ; Falola, H. O., Ogueyungbo O, Adeyeye, J. O., y Falola, A. ; (2019). Measuring the Dynamic Model of Employee Resourcing Strategies, Corporate Image and Job Performance in ICT Driven Universities. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 10(03), 1065–1077. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3456477
- Alase, G., y Akinbo, T. (2021). Employee Motivation and Job Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 2(2), 16–23. <https://doi.org/10.53790/ajmss.v2i2.20>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 133. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20500.12390/2260>
- Arrascue Becerra, E. A. (2022). El liderazgo en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Esparcimiento Jockey Club - Chiclayo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20500.12893/10360>
- Balmer, J. M. T., y Podnar, K. (2021). Corporate brand orientation: Identity, internal images, and corporate identification matters. *Journal of Business Research*, 134, 729–737. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.016>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boafo, N. D., Agyapong, F., Asare, P., y Amponsah, G. (2020). The Balance Between Corporate Identity And Corporate Image And Its Impact On Marketing Of Universities In Ghana. *Archives of Business Research*, 8(5), 302–315. <https://doi.org/10.14738/abr.85.8323>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390. <https://orcid.org/0000-0002-3512-0569>
- Chagray, N. H., Maguiña, R. M., Ramos, S. E., Hidalgo, Y. N., y Neri, A. C. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21–29. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003yscript=sci_arttext
- Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones (Vol. 5, Issue 1). <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JSyP>
- Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R., Ayala, C., Damián, J., Castillo, E., Reyes, C., Salas, R., y Ayala, C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624–632. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2021000400624yscript=sci_arttext
- Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R., y Gahona-Flores, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información Tecnológica*, 32(1), 169–178. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642021000100169>
- Delgado, C. M. (2020). Identidad corporativa y Motivacion laboral en Enfermeras de un Hospital en el Callao. 1–27. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653873/Delgado_CM.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Durán-Seguel, I. M., Gallegos, M. E., Dauvin, G. A., y Rojas, J. A. (2020). Valoración de los factores que determinan la atracción laboral de las empresas desde la perspectiva de los futuros colaboradores. *Formación Universitaria*, 13(5), 15–26. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062020000500015>
- Escobedo, C., y Quiñones, M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. 138. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>
- Essamri, A., McKechnie, S., y Winklhofer, H. (2019). Co-creating corporate brand identity with online brand communities: A managerial perspective. *Journal of Business Research*, 96, 366–375. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.015>
- Galarza, I. D., Tocto, B. T., y Peñaloza, B. C. (2021). Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su dirección distrital. *Revista Eruditus*, 2(1), 45–58. <https://doi.org/10.35290/re.v2n1.2021.397>
- Gonzales, M. V. (2020). Nivel de Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa de Taxi Sipán Tours S.A.C – Chiclayo 2019. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7086>
- Gregersen, M. K., y Johansen, T. S. (2018). Corporate visual identity: exploring the dogma of consistency. *Corporate Communications*, 23(3), 342–356. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-10-2017-0088>
- Guartán, A. G., Torres, K. J., y Ollague, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(4), 13–26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hoyos Ballesteros, R. (2018). Branding: el arte de marcar corazones. *Comunicación Revista Internacional de Comunicación Audiovisual*

Publicidad y Literatura, 16, 135–138.
<https://doi.org/10.12795/comunicacion.2018.i16.12>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador. Ecuador En Cifras. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama Laboral 2016_final2908.pdf

Kasmawati, Rianti, M., y Badaruddin. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Climate Factors on Employee Performance at the Education Office of Bone Regency. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(1), 6–19.
<https://ojs.ycit.or.id/index.php/JISSR/article/view/7>

López, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., y Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es&synrm=1&isoyt=es)

Luna, J. A., Menchaca, N. G., y Vázquez, M. P. (2020). La implementación del Video en proyectos de Diseño de Identidad Corporativa. *Cuadernos Del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, 101.
<https://doi.org/10.18682/cdc.vi101.4103>

Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(1), 359–365.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3823129>

Marañón, E. E. (2020). Identidad Corporativa y Responsabilidad Social Empresarial en empresas concesionarias de alimentos en Huancayo-2020. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6500>

- Melewar, T. C., Foroudi, P., Dinnie, K., y Nguyen, B. (2018). The role of corporate identity management in the higher education sector: an exploratory case study. *Journal of Marketing Communications*, 24(4), 337–359. <https://doi.org/10.1080/13527266.2017.1414073>
- Melewar, T. C., y Karaosmanoglu, E. (2006). Seven dimensions of corporate identity. *European Journal of Marketing*, 40(7/8), 846–869. <https://doi.org/10.1108/03090560610670025>
- Montenegro, Z. V. (2022). Gestión de la comunicación interna e identidad corporativa en trabajadores administrativos de una empresa agroindustrial, *La Libertad*, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80885/Montenegro_CZV-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Muñoz, S., Vargas, F., Miranda, Y., y Esquivel, R. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista Gestión de Las Personas y Tecnología*, 14(42), 23. <https://doi.org/10.35588/gpt.v14i42.5281>
- Oladeinde, O. (2022). “Identity-Work” and Workers’ Interests Articulation in an Oil Refinery, Nigeria: A Post-Structuralist Evaluation. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 37–53. <https://doi.org/10.9734/jesbs/2022/v35i630430>
- Otero, A. (2018). Enfoques De Investigación. Universidad Del Atlantico, August, 3–5. https://www.researchgate.net/publication/326905435%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf
- Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de

literatura. *Comunicación: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Peralta, P. F. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima-Perú. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4347/TSP_AE_1923.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pinillos, C. E., Salirrosas, L. A., y Pinillos, C. E. (2023). Identidad corporativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Diamond, Trujillo - 2022. Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10097>

Qadri, U. A., Ghani, M. B. A., y Sheikh, M. A. (2020). Role of corporate identity, image and reputation in investors' behavioral decision making: Does emotional attachment matter? *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 14(1), 120–142. <https://www.econstor.eu/handle/10419/216867>

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., y Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 1–12. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lng=en&isoytlng=en
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622019000300006&lng=en

Reza, V., Snapp, P., Dalam, E., Di, I. M. A., Socialization, A., Cadger, O. F., To, M., Cadger, S., Programpadang, R., Hukum, F., Hatta, U. B. U. B., Sipil, F. T., Hatta, U. B. U. B., Danilo Gomes de Arruda, Bustamam, N., Suryani, S., Nasution, M. S., Prayitno, B., Rois, I., ... Rezekiana, L. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Business Law Binus*, 7(2), 33–48.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000100359yscript=sci_arttextylng=en

Rodríguez, E. (2005). Metodología de la investigación.

Rodríguez, K. (2017). Percepción de la identidad corporativa desde el público interno de la escuela de posgrado de una Universidad del Perú, 2017. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18824>

Salazar, D. (2020). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del molino El Triunfo S.R.L. en la ciudad de Chiclayo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2568>

Salgado, J. F., Blanco, S., y Moscoso, S. (2019). El bienestar subjetivo y el desempeño en el trabajo: análisis de un efecto supresor. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(2), 93–102. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622019000200006yscript=sci_arttextylng=pt

Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigacion Psicologica*, 25, 71–81. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007yscript=sci_arttext

Santamaría, J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. 151. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Sapien, A. L., Valles, A., Piñón, L. C., y Gutiérrez, M. del C. (2019). Modelo estratégico de comunicación para el posicionamiento de Universidades Tecnológicas. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 18(38), 113–126. <https://doi.org/10.21703/rexe.20191838sapien7>

Signori, P., y Flint, D. J. (2020). Revealing the unique blend of meanings in corporate identity: An application of the semiotic square. *Journal of*

Marketing Theory and Practice, 28(1), 26–42.
<https://doi.org/10.1080/10696679.2019.1662312>

Sociedad de Comercio Exterior del Perú. (2022). Desempeño del mercado laboral peruano. Resultados 2022.
<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-002.pdf>

Tourky, M., Kitchen, P., y Shaalan, A. (2020). The role of corporate identity in CSR implementation: An integrative framework. *Journal of Business Research*, 117, 694–706. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.046>

Vásquez, M. P., Inostroza, R. F., y Romina, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista De Psicología*, 30(1), 1–17.

ANEXOS

Anexo 1. Acta de revisión de similitud de la investigación



ACTA DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo Oscar Veliz Lluncor docente del curso de **Nombre del curso** del Programa de Estudios de Ciencias de la Comunicación, luego de revisar la investigación del estudiante, Santiago Alonso Rojas Mori, titulada:

La identidad corporativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023

Dejo constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 18%, verificable en el reporte de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación en la Universidad Señor de Sipán S.A.C. vigente.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

(Apellidos y Nombres del docente)	DNI: número	Firma
--	--------------------	-------

Pimentel, 11 de diciembre de 2023.

Anexo 2. Acta de aprobación del asesor

ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo Oscar Veliz Lluncor, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° **Número de resolución**, del proyecto de investigación titulado La identidad corporativa y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023, desarrollado por el estudiante: Santiago Alonso Rojas Mori, del programa de estudios de Ciencias de la Comunicación, acredito haber revisado, y declaro expedito para que continúe con el trámite pertinentes.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

(Apellidos y Nombres del asesor)	DNI: número	Firma
---	--------------------	-------

Pimentel, 11 de diciembre de 2023.

Anexo 3. Carta o correo de recepción del manuscrito remitido por la revista

Anexo 4. Instrumentos de medición

N°	CUESTIONARIO DE IDENTIDAD CORPORATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL				
Estimado colaborador:					
Por favor marcar donde corresponda con un aspa (X), considerando a partir del ítem 5 la escala indicada, donde 1 es 'muy en desacuerdo' y 5 es 'muy en acuerdo'.					
ÍTEMS					ESCALA
Variable: Identidad corporativa					
Dimensión: Comunicación corporativa					1 2 3 4 5
Indicador: Comunicación corporativa controlada					
1	Puede observar a la universidad en múltiples medios de comunicación.				
Indicador: Comunicación incontrolada					
2	Ha recibido referencias positivas sobre la universidad en que trabaja por compañeros o amigos.				
Indicador: Comunicación indirecta					
3	Ha comunicado a sus compañeros sobre la universidad y como es su trabajo allí.				
Dimensión: Comportamiento					
Indicador: Comportamiento corporativo					
4	Observa que la universidad brinda una imagen de comportamiento íntegro en todos sus niveles.				
Indicador: Comportamiento de los empleados					
5	Tiene compañeros de trabajo que son amigables y con un nivel intelectual acorde a su labor.				
Indicador: Comportamiento de gestión					
6	Considera que sus jefes cuentan con la experiencia y responsabilidad acorde a sus puestos.				
Variable: Desempeño laboral					
Dimensión: Motivación					
Indicador: Actividad					
7	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
8	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
9	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
Indicador: Proactividad					
10	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
11	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
12	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
13	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
Dimensión: Responsabilidad					
Indicador: Funciones					
14	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				

15	Puede trabajar de forma independiente.					
16	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.					
Indicador: Cumplimiento						
17	Cumple con el horario y registra puntualidad.					
18	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.					
19	La responsabilidad del puesto está claramente definido.					
20	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.					
21	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.					
Dimensión: Liderazgo						
Indicador: Influencia						
22	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.					
23	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.					
24	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.					
25	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.					
Indicador: Autoridad						
26	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
27	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.					
28	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
29	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.					
Dimensión: Desarrollo personal						
Indicador: Crecimiento personal y profesional						
30	Los jefes promueven las capacitaciones.					
31	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.					
32	La institución promueve el desarrollo personal.					
Indicador: Mejoramiento de aptitudes						
33	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.					
34	Se recibe preparación para realizar el trabajo.					

Anexo 5. Tabla de operacionalización de variables

Variabl e	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Variable independiente: Identidad corporativa	El concepto de identidad se puede precisar como un compuesto de reglas y nociones que pretenden regular y dirigir la manera en que una marca se muestra frente al público (Qadri et al., 2020).	Hoyos (2018), en su teoría de branding, demarca las siguientes dimensiones: marca y brand equity.	Comunicación corporativa	Comunicación corporativa controlada	Puede observar a la universidad en múltiples medios de comunicación.
				Comunicación incontrolada	Ha recibido referencias positivas sobre la universidad en que trabaja por compañeros o amigos.
				Comunicación indirecta	Ha comunicado a sus compañeros sobre la universidad y como es su trabajo allí.
			Comportamiento	Comportamiento corporativo	Observa que la universidad brinda una imagen de comportamiento íntegro en todos sus niveles.
				Comportamiento de los empleados	Tiene compañeros de trabajo que son amigables y con un nivel intelectual acorde a su labor.
				Comportamiento de gestión	Considera que sus jefes cuentan con la experiencia y responsabilidad acorde a sus puestos.
Variable dependiente: Desempeño laboral	Manjarrez et al. (2020) observan que el concepto de desempeño laboral se refiere al crecimiento y progreso de cada empleado	Según Chiavenato (2011) se tiene como dimensiones del desempeño laboral a las siguientes: motivación, responsabilidad,	Motivación	Actividad	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.
					Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.
					Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.
			Proactividad	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	
				La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	
				Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	
				Se promueve los altos niveles de desempeño.	
	Funciones	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.			

en el desempeño de sus funciones dentro de una organización	liderazgo, y desarrollo personal	Responsabilidad		Puede trabajar de forma independiente.
				Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.
			Cumplimiento	Cumple con el horario y registra puntualidad.
				Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.
				La responsabilidad del puesto está claramente definido.
				Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.
		Liderazgo	Influencia	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.
				Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.
				Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.
			Autoridad	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.
				Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.
				Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.
		Desarrollo personal	Crecimiento personal y profesional	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.
				Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.
				Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.
			Mejoramiento de aptitudes	Los jefes promueven las capacitaciones.
				Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.
				La institución promueve el desarrollo personal.
		Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.		
		Se recibe preparación para realizar el trabajo.		

Anexo 6. Matriz de consistencia

Título: LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2023.								
PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿En qué medida la identidad corporativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023?</p> <p>Problemas Específicos: a) ¿En qué medida la comunicación</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la identidad corporativa en el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023</p> <p>Objetivos específicos: a) Definir los niveles de las variables identidad</p>	<p>Por qué Porque es importante conocer la relación de la identidad corporativa en el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023</p> <p>Para qué Para conocer cómo relación la identidad corporativa en el desempeño laboral, teniendo en cuenta como se identifica el docente con la marca.</p>	<p>Identidad corporativa -Definición -Características -Importancia</p> <p>Desempeño laboral -Definición -Teorías -- Factores</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación, entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: a) Existe nivel bajo en las variables identidad corporativa y desempeño laboral</p>	<p>Variable 1 Melewar y Karaosmanoglu (2006)</p> <p>Variable 2 Chiavenato (2011)</p>	<p>Dimensiones a) Comunicación corporativa b) Comportamiento</p> <p>Dimensiones a) Motivación b) Responsabilidad c) Liderazgo d) Desarrollo personal</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño No Experimental: Descriptivo - Correlacional</p> <p>Población: 923 docentes de una universidad privada</p> <p>Muestra: 272 docentes</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

<p>ación corporativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023?</p> <p>b) ¿En qué medida el comportamiento se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de</p>	<p>corporativa y desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023</p> <p>b) Analizar la relación de la comunicación corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023.</p> <p>c) Conocer la</p>	<p>A quienes beneficia Beneficia a una universidad privada, además de los mismos docentes que conocerán como su identidad se relaciona en su desempeño.</p> <p>A qué beneficia Beneficia a que la identidad corporativa sea mejorada para garantizar un mejor desempeño laboral.</p>		<p>de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023.</p> <p>b) Existe relación entre la comunicación corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023.</p> <p>c) Existe relación entre el comportamiento y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de</p>			<p>Estadístico de prueba: Coeficiente de Spearman</p> <p>Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p>	
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Chiclayo 2023?	relación del comportamiento y el desempeño laboral de los docentes de la universidad señor de sipan de Chiclayo 2023.			Chiclayo 2023.				
----------------	---	--	--	----------------	--	--	--	--

Anexo 7. Prueba piloto

N°	Marca temporal
1	10/24/2023 23:45:55
2	10/25/2023 5:28:51
3	10/25/2023 11:34:31
4	10/25/2023 14:58:36
5	10/25/2023 22:31:00
6	10/25/2023 23:48:27
7	10/26/2023 0:18:49
8	10/26/2023 1:19:34
9	10/26/2023 7:29:39
10	10/26/2023 13:15:43

N°/P regu ntas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
7	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3

9	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5
10	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5

N°/P regu ntas	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
3	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3
8	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
9	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4
10	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos

,985	37
------	----

En base al análisis del estadístico de Alfa de Cronbach, se tiene una confiabilidad de 0,985, lo que indica que el instrumento es altamente confiable.

Anexo 8. Validación de expertos

1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Segundo Castillo de la Iglesia
PROFESIÓN		Administrador
ESPECIALIDAD		Gestión Pública
GRADO ACADÉMICO		Magister en Gestión Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)		4
CARGO		Dirección
LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, CHICLAYO 2023		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1 NOMBRES Y APELLIDOS	Santiago Rojas Mori	
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Encuesta ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<p>GENERAL Determinar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar los niveles de las variables identidad corporativa y desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023. - Determinar la relación de la comunicación corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023. - Determinar la relación del comportamiento y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023. 	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No.	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Puede observar a la universidad en múltiples medios de comunicación.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
02	Ha recibido referencias positivas sobre la universidad en que trabaja por compañeros o amigos.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
03	Ha comunicado a sus compañeros sobre la universidad y como es su trabajo allí.	A (X) SUGERENCIAS: D ()

04	Observa que la universidad brinda una imagen de comportamiento íntegro en todos sus niveles.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
05	Tiene compañeros de trabajo que son amigables y con un nivel intelectual acorde a su labor.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
06	Considera que sus jefes cuentan con la experiencia y responsabilidad acorde a sus puestos.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
07	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
08	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
09	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
10	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
11	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
12	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
13	Se promueve los altos niveles de desempeño.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
14	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
15	Puede trabajar de forma independiente.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
16	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
17	Cumple con el horario y registra puntualidad.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
18	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
19	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
20	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afectan directamente.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
21	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
22	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	A (X) SUGERENCIAS: D ()
23	Reacciona efectivamente y de forma	A (X) SUGERENCIAS: D ()

	calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	SUGERENCIAS:
24	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	A (x) D () SUGERENCIAS:
25	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
26	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
27	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	A (x) D () SUGERENCIAS:
28	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
29	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	A (x) D () SUGERENCIAS:
30	Los jefes promueven las capacitaciones.	A (x) D () SUGERENCIAS:
31	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	A (x) D () SUGERENCIAS:
32	La institución promueve el desarrollo personal.	A (x) D () SUGERENCIAS:
33	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	A (x) D () SUGERENCIAS:
34	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (x) D ():
6. COMENTARIOS GENERALES: Aplicable		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto

Ficha de validación según AIKEN

I. Datos generales

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del Instrumento
Mg. Segundo Castillo de la Iglesia	Dirección	Cuestionario de identidad corporativa y desempeño laboral	Santiago Rojas Mori
Título de la Investigación: LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, CHICLAYO 2023			

II. Aspectos de validación de cada ítem

Estimado complete la siguiente tabla después de haber observado y evaluado el instrumento adjunto. Escriba (A) acuerdo o (D) desacuerdo en la segunda columna. Asimismo, si tiene alguna opción o propuesta de modificación, escriba en la columna correspondiente.

ITEMS	ACUERDO O DESACUERDO	MODIFICACIÓN Y OPINIÓN
1	A	
2	A	
3	A	
4	A	
5	A	
6	A	
7	A	
8	A	
9	A	
10	A	
11	A	
12	A	
13	A	
14	A	

15	A	
16	A	
17	A	
18	A	
19	A	
20	A	
21	A	
22	A	
23	A	
24	A	
25	A	
26	A	
27	A	
28	A	
29	A	
30	A	
31	A	
32	A	
33	A	
34	A	

iii. Opinión de aplicabilidad del instrumento certificado de validez de contenido del instrumento

	Dimensiones/ Ítems	Claridad	Conte xto	Congru encia	Dominio del construc to

Variable Identidad corporativa									
Dimensión 1: Comunicación corporativa		S i	N o	S i	N o	S i	N o	S i	N o
1	Puede observar a la universidad en múltiples medios de comunicación.								
2	Ha recibido referencias positivas sobre la universidad en que trabaja por compañeros o amigos.								
3	Ha comunicado a sus compañeros sobre la universidad y como es su trabajo allí.								
Dimensión 2: Comportamiento		S i	N o	S i	N o	S i	N o	S i	N o
4	Observa que la universidad brinda una imagen de comportamiento integro en todos sus niveles.								
5	Tiene compañeros de trabajo que son amigables y con un nivel intelectual acorde a su labor.								
6	Considera que sus jefes cuentan con la experiencia								

	y responsabilidad acorde a sus puestos.								
	Variable Desempeño laboral								
	Dimensión 1: Motivación	S	N	S	N	S	N	S	N
		I	o	i	o	I	o	I	o
7	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	x		x		x		x	
8	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.	x		x		x		x	
9	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	x		x		x		x	
10	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	x		x		x		x	
11	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	x		x		x		x	
12	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	x		x		x		x	
13	Se promueve los altos niveles de desempeño.	x		x		x		x	

	Dimensión 2: Responsabilidad								
14	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	x		x		x		x	
15	Puede trabajar de forma independiente.	x		x		x		x	
16	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	x		x		x		x	
17	Cumple con el horario y registra puntualidad.	x		x		x		x	
18	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	x		x		x		x	
19	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	x		x		x		x	
20	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		x	
21	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	x		x		x		x	

	Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo.								
22	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	x		x		x		x	
23	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	x		x		x		x	
24	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	x		x		x		x	
25	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	x		x		x		x	
26	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x		x	
27	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	x		x		x		x	
28	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	x		x		x		x	
29	Se recibe preparación necesaria para	x		x		x		x	

	realizar el cambio.								
	Dimensión 4: Formación y desarrollo personal								
30	Los jefes promueven las capacitaciones.	x		x		x		x	
31	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	x		x		x		x	
32	La institución promueve el desarrollo personal.	x		x		x		x	
33	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	x		x		x		x	
34	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	x		x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Segundo Castillo de la Iglesia DNI: 40526185

Especialidad: Administración de empresas

1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Mg. Vanesa Flores Montero
2.	PROFESIÓN	Administradora
	ESPECIALIDAD	Administración de empresas
	GRADO ACADÉMICO	Magíster en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	4
	CARGO	Administración
LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, CHICLAYO 2023		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Santiago Rojas Mori
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Encuesta ()
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023 ESPECÍFICOS - Determinar los niveles de las variables identidad corporativa y desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023. - Determinar la relación de la comunicación corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023. - Determinar la relación del comportamiento y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Puede observar a la universidad en múltiples medios de comunicación.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
02	Ha recibido referencias positivas sobre la universidad en que trabaja por compañeros o amigos.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
03	Ha comunicado a sus compañeros sobre la universidad y como es su trabajo allí.	A (x) SUGERENCIAS: D ()

04	Observa que la universidad brinda una imagen de comportamiento íntegro en todos sus niveles.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
05	Tiene compañeros de trabajo que son amigables y con un nivel intelectual acorde a su labor.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
06	Considera que sus jefes cuentan con la experiencia y responsabilidad acorde a sus puestos.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
07	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
08	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
09	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
10	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
11	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
12	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
13	Se promueve los altos niveles de desempeño.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
14	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
15	Puede trabajar de forma independiente.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
16	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
17	Cumple con el horario y registra puntualidad.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
18	Assume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
19	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
20	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
21	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
22	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
23	Reacciona efectivamente y de forma	A (x) SUGERENCIAS: D ()

	calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	SUGERENCIAS:
24	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	A (x) D () SUGERENCIAS:
25	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
26	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
27	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	A (x) D () SUGERENCIAS:
28	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
29	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	A (x) D () SUGERENCIAS:
30	Los jefes promueven las capacitaciones.	A (x) D () SUGERENCIAS:
31	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	A (x) D () SUGERENCIAS:
32	La institución promueve el desarrollo personal.	A (x) D () SUGERENCIAS:
33	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	A (x) D () SUGERENCIAS:
34	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (x) D ():
6. COMENTARIOS GENERALES: Se aprueba.		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto

Ficha de validación según AIKEN

I. Datos generales

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del Instrumento
Mg. Vanesa Flores Montero	Administración	Cuestionario de identidad corporativa y desempeño laboral	Santiago Rojas Mori
Título de la Investigación: LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, CHICLAYO 2023			

II. Aspectos de validación de cada ítem

Estimado complete la siguiente tabla después de haber observado y evaluado el instrumento adjunto. Escriba (A) acuerdo o (D) desacuerdo en la segunda columna. Asimismo, si tiene alguna opción o propuesta de modificación, escriba en la columna correspondiente.

ITEMS	ACUERDO O DESACUERDO	MODIFICACIÓN Y OPINIÓN
1	A	
2	A	
3	A	
4	A	
5	A	
6	A	
7	A	
8	A	
9	A	
10	A	
11	A	
12	A	
13	A	
14	A	

15	A	
16	A	
17	A	
18	A	
19	A	
20	A	
21	A	
22	A	
23	A	
24	A	
25	A	
26	A	
27	A	
28	A	
29	A	
30	A	
31	A	
32	A	
33	A	
34	A	

iii. Opinión de aplicabilidad del instrumento certificado de validez de contenido del instrumento

	Dimensiones/ Ítems	Claridad	Conte xto	Congru encia	Dominio del construc to

Variable Identidad corporativa									
Dimensión 1: Comunicación corporativa		S i	N o	S i	N o	S i	N o	S i	N o
1	Puede observar a la universidad en múltiples medios de comunicación.								
2	Ha recibido referencias positivas sobre la universidad en que trabaja por compañeros o amigos.								
3	Ha comunicado a sus compañeros sobre la universidad y como es su trabajo allí.								
Dimensión 2: Comportamiento		S i	N o	S i	N o	S i	N o	S i	N o
4	Observa que la universidad brinda una imagen de comportamiento integro en todos sus niveles.								
5	Tiene compañeros de trabajo que son amigables y con un nivel intelectual acorde a su labor.								
6	Considera que sus jefes cuentan con la experiencia								

	y responsabilidad acorde a sus puestos.								
	Variable Desempeño laboral								
	Dimensión 1: Motivación	S	N	S	N	S	N	S	N
		I	o	i	o	I	o	I	o
7	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	x		x		x		x	
8	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.	x		x		x		x	
9	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	x		x		x		x	
10	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	x		x		x		x	
11	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	x		x		x		x	
12	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	x		x		x		x	
13	Se promueve los altos niveles de desempeño.	x		x		x		x	

	Dimensión 2: Responsabilidad								
14	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	x		x		x		x	
15	Puede trabajar de forma independiente.	x		x		x		x	
16	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	x		x		x		x	
17	Cumple con el horario y registra puntualidad.	x		x		x		x	
18	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	x		x		x		x	
19	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	x		x		x		x	
20	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		x	
21	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	x		x		x		x	

	Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo.								
22	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	x		x		x		x	
23	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	x		x		x		x	
24	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	x		x		x		x	
25	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	x		x		x		x	
26	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x		x	
27	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	x		x		x		x	
28	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	x		x		x		x	
29	Se recibe preparación necesaria para	x		x		x		x	

	realizar el cambio.								
	Dimensión 4: Formación y desarrollo personal								
30	Los jefes promueven las capacitaciones.	x		x		x		x	
31	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	x		x		x		x	
32	La institución promueve el desarrollo personal.	x		x		x		x	
33	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	x		x		x		x	
34	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	x		x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Vanesa Flores Montero DNI: 41357659

Especialidad: Administración de empresas

1. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1.1. Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de expertos

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Mg. Kerly Orozco Carrión
2.	PROFESIÓN	Administración y Negocios Internacionales
	ESPECIALIDAD	Administración y Negocios Internacionales
	GRADO ACADÉMICO	Magíster en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	4
	CARGO	Administración
LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, CHICLAYO 2023		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Santiago Rojas Mori
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Encuesta ()
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023 ESPECÍFICOS - Determinar los niveles de las variables identidad corporativa y desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023. - Determinar la relación de la comunicación corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023. - Determinar la relación del comportamiento y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada, Chiclayo 2023.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
No	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Puede observar a la universidad en múltiples medios de comunicación.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
02	Ha recibido referencias positivas sobre la universidad en que trabaja por compañeros o amigos.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
03	Ha comunicado a sus compañeros sobre la universidad y como es su trabajo allí.	A (x) SUGERENCIAS: D ()

04	Observa que la universidad brinda una imagen de comportamiento íntegro en todos sus niveles.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
05	Tiene compañeros de trabajo que son amigables y con un nivel intelectual acorde a su labor.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
06	Considera que sus jefes cuentan con la experiencia y responsabilidad acorde a sus puestos.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
07	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
08	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
09	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
10	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
11	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
12	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
13	Se promueve los altos niveles de desempeño.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
14	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
15	Puede trabajar de forma independiente.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
16	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
17	Cumple con el horario y registra puntualidad.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
18	Assume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
19	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
20	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
21	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
22	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	A (x) SUGERENCIAS: D ()
23	Reacciona efectivamente y de forma	A (x) SUGERENCIAS: D ()

	calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	SUGERENCIAS:
24	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	A (x) D () SUGERENCIAS:
25	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
26	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
27	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	A (x) D () SUGERENCIAS:
28	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
29	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	A (x) D () SUGERENCIAS:
30	Los jefes promueven las capacitaciones.	A (x) D () SUGERENCIAS:
31	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	A (x) D () SUGERENCIAS:
32	La institución promueve el desarrollo personal.	A (x) D () SUGERENCIAS:
33	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	A (x) D () SUGERENCIAS:
34	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	A (x) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (x) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES: Instrumento válido para su aplicación		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto

Ficha de validación según AIKEN

I. Datos generales

Apellidos y nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del Instrumento
Mg. Vanesa Flores Montero	Administración	Cuestionario de identidad corporativa y desempeño laboral	Santiago Rojas Mori
Título de la Investigación: LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, CHICLAYO 2023			

II. Aspectos de validación de cada ítem

Estimado complete la siguiente tabla después de haber observado y evaluado el instrumento adjunto. Escriba (A) acuerdo o (D) desacuerdo en la segunda columna. Asimismo, si tiene alguna opción o propuesta de modificación, escriba en la columna correspondiente.

ITEMS	ACUERDO O DESACUERDO	MODIFICACIÓN Y OPINIÓN
1	A	
2	A	
3	A	
4	A	
5	A	
6	A	
7	A	
8	A	
9	A	
10	A	
11	A	
12	A	
13	A	
14	A	

15	A	
16	A	
17	A	
18	A	
19	A	
20	A	
21	A	
22	A	
23	A	
24	A	
25	A	
26	A	
27	A	
28	A	
29	A	
30	A	
31	A	
32	A	
33	A	
34	A	

iii. Opinión de aplicabilidad del instrumento certificado de validez de contenido del instrumento

	Dimensiones/ Ítems	Claridad	Conte xto	Congru encia	Dominio del construc to

Variable Identidad corporativa									
Dimensión 1: Comunicación corporativa		S i	N o	S i	N o	S i	N o	S i	N o
1	Puede observar a la universidad en múltiples medios de comunicación.								
2	Ha recibido referencias positivas sobre la universidad en que trabaja por compañeros o amigos.								
3	Ha comunicado a sus compañeros sobre la universidad y como es su trabajo allí.								
Dimensión 2: Comportamiento		S i	N o	S i	N o	S i	N o	S i	N o
4	Observa que la universidad brinda una imagen de comportamiento integro en todos sus niveles.								
5	Tiene compañeros de trabajo que son amigables y con un nivel intelectual acorde a su labor.								
6	Considera que sus jefes cuentan con la experiencia								

	y responsabilidad acorde a sus puestos.								
	Variable Desempeño laboral								
	Dimensión 1: Motivación	S	N	S	N	S	N	S	N
		I	o	i	o	I	o	I	o
7	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	x		x		x		x	
8	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.	x		x		x		x	
9	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	x		x		x		x	
10	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	x		x		x		x	
11	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	x		x		x		x	
12	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	x		x		x		x	
13	Se promueve los altos niveles de desempeño.	x		x		x		x	

	Dimensión 2: Responsabilidad								
14	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	x		x		x		x	
15	Puede trabajar de forma independiente.	x		x		x		x	
16	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	x		x		x		x	
17	Cumple con el horario y registra puntualidad.	x		x		x		x	
18	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	x		x		x		x	
19	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	x		x		x		x	
20	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		x	
21	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	x		x		x		x	

	Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo.							
22	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	x		x		x		x
23	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	x		x		x		x
24	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	x		x		x		x
25	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	x		x		x		x
26	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x		x
27	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	x		x		x		x
28	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	x		x		x		x
29	Se recibe preparación necesaria para	x		x		x		x

	realizar el cambio.							
	Dimensión 4: Formación y desarrollo personal							
30	Los jefes promueven las capacitaciones.	x		x		x		x
31	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	x		x		x		x
32	La institución promueve el desarrollo personal.	x		x		x		x
33	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	x		x		x		x
34	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	x		x		x		x

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Kerty Orozco Carrón
DNI: 46128695

Especialidad: Administración y Negocios Internacionales

Anexo 9. Base de datos

Nº	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	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	
2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5		
3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5		
4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	
5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	
6	3	5	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5		
7	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	
8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	
9	1	5	4	2	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	
10	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	
11	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	4	
12	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	
13	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	
14	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	
17	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	
18	4	4	2	4	4	5	5	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	
19	5	5	5	5	3	2	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	
20	1	4	4	2	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	
21	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
23	5	2	5	4	5	2	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
24	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
25	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	
26	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
27	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	
28	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
29	4	5	5	2	5	5	5	4	4	3	2	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
30	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	
31	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	
32	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
33	5	2	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	
34	4	5	4	2	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	5	
35	5	5	4	2	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
36	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
37	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
38	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	
39	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	
40	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	
42	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	
43	1	5	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
44	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	
45	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	

91	3	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5								
92	5	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5						
93	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5					
94	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
95	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4					
96	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4					
97	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4					
98	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5			
99	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5					
100	4	3	5	2	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5					
101	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
102	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	5				
103	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5			
104	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4			
105	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5			
106	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
107	3	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
108	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
109	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
110	5	4	4	5	5	4	5	4	5	2	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
111	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
112	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		
113	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
114	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
115	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
116	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
117	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
118	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	2	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
120	4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
121	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
123	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
124	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
125	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
126	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
129	2	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
131	3	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
132	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
133	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
134	5	3	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5																

136	5	5	5	4	3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5			
137	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5			
138	4	4	3	2	5	3	5	4	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5			
139	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5			
140	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5			
141	5	2	5	2	4	4	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4		
142	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
143	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4		
144	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5		
145	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	
146	5	5	4	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5		
147	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5		
148	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5		
149	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5		
150	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4		
151	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4		
152	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
153	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
154	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4
155	2	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5		
156	5	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	
157	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	
158	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5		
159	2	5	2	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
160	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
161	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
162	5	2	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	
163	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	
164	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	
165	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
166	1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
167	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
168	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	
169	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4
170	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	
171	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	
172	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	
173	5	4	4	2	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
174	5	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
175	2	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	
176	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4
177	3	5	5	2	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
178	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
179	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	
180	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	

181	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	5	5									
182	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5										
183	1	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5									
184	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5										
185	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4									
186	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4									
187	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5							
188	2	3	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5							
189	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4							
190	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5							
191	5	4	5	2	4	5	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4							
192	5	4	5	2	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5							
193	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5					
194	5	3	4	5	5	2	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5						
195	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5							
196	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5						
197	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4					
198	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5						
199	2	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5			
200	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4					
201	5	5	5	4	3	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5				
202	2	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5					
203	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
204	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4				
205	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
206	2	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4			
207	5	4	2	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5				
208	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4				
209	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5				
210	5	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4		
211	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5			
212	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5			
213	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
214	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5		
215	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5			
216	2	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4			
217	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5			
218	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5		
219	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5		
220	4	4	4	3	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4		
221	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4		
222	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	
223	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
224	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
225	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

226	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4					
227	4	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5			
228	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4				
229	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5				
230	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4			
231	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4			
232	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5			
233	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4			
234	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5			
235	1	2	4	4	3	5	3	4	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5		
236	5	4	5	2	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5		
237	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4			
238	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5		
239	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4			
240	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5		
241	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5		
242	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4		
243	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4			
244	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4		
245	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
246	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5		
247	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	
248	2	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
249	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5		
250	2	3	2	5	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	4		
251	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
252	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
253	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
254	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
255	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	
256	4	2	4	2	4	4	4	5	5	2	2	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	
257	5	4	5	4	4	3	3	5	5	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
258	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
259	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
260	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
261	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
262	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
263	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
264	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
265	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
266	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	
267	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
268	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
269	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
270	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
271	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
272	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 10. Carta de presentación



Universidad
Señor de Sipán

"Año de la Unidad, la Paz y el
Desarrollo"

Pimentel, noviembre 2023

Señor (a)
Pedro Jaramillo Arica

**ASUNTO: Autorización para Recolección de datos
Trabajo de Investigación**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo a nombre de la Facultad de Derecho y Humanidades Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación, de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente brindar la información sobre el número de docentes, de la Universidad Señor de Sipán, al estudiante del X ciclo, de la asignatura Investigación II, a cargo del docente Oscar Veliz Lluncor, para recolección de datos como parte de las competencias formativas de la mencionada asignatura: Por lo que solicito a usted, brinde las facilidades del caso a fin de que nuestro estudiante no tengan inconvenientes y puedan cumplir con los objetivos del curso. A continuación, se detalla datos del estudiante:

Santiago Alonso Rojas Mori - 75379231

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente.

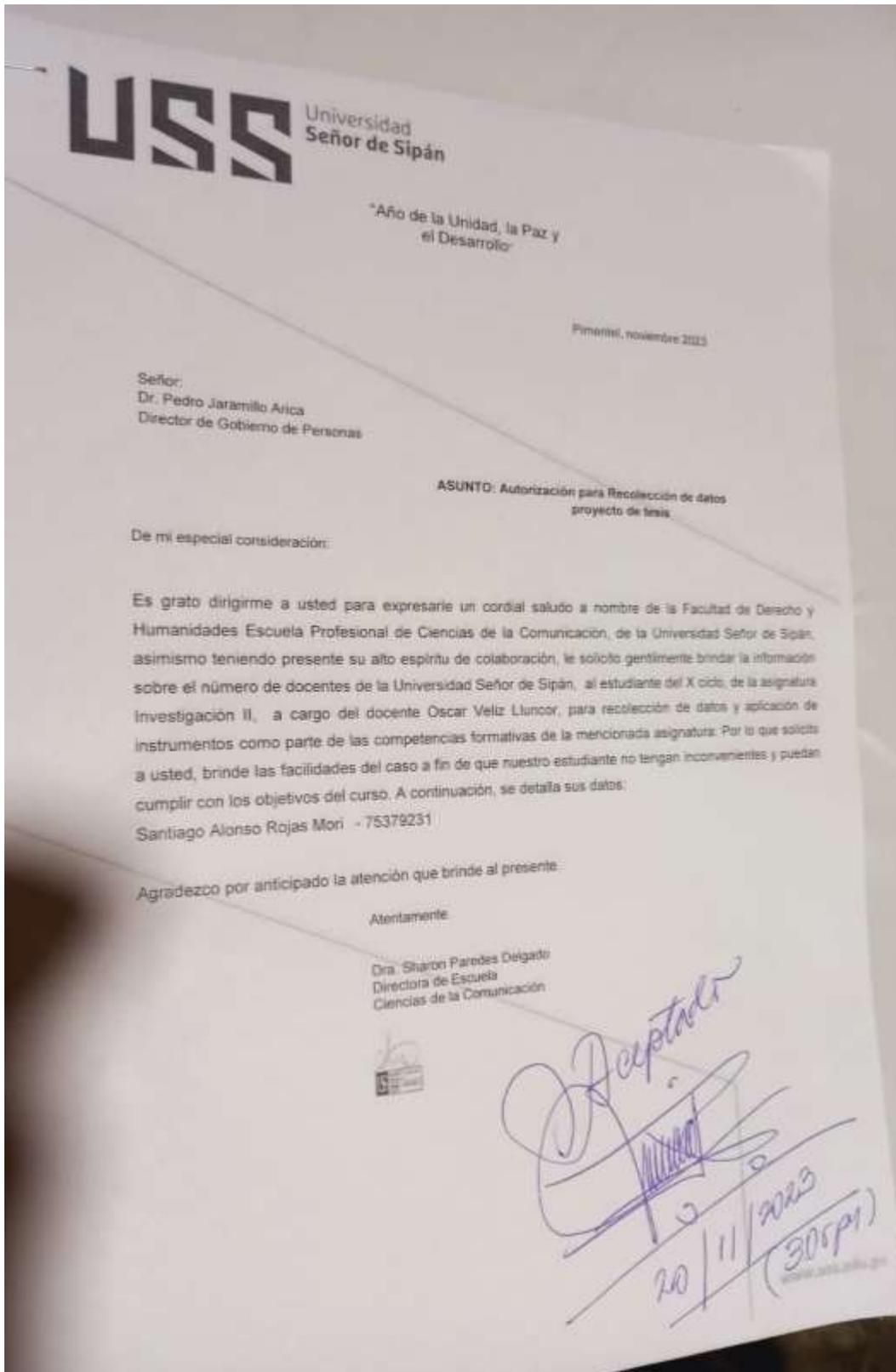
Atentamente,

Dra. Sharon Paredes Delgado
Directora de Escuela
Ciencias de la Comunicación



www.uss.edu.pe

Anexo 11. Aceptación de trámite de Carta de presentación



Anexo 12. Evidencia de ejecución de instrumentos



Anexo 13. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2023

Investigador (a): Rojas Mori, Santiago Alonso

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en una investigación titulada “LA IDENTIDAD CORPORATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE CHICLAYO 2023”, cuyo objetivo de la investigación es determinar la relación entre la identidad corporativa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad privada de Chiclayo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado, de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En una universidad privada, se observa que existe una falta de identidad corporativa de algunos maestros, pudiendo analizarse que no todos se sienten identificados como parte de la universidad, ante lo cual, surge la pregunta de si ello impacta en su desempeño laboral.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la misma institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.