



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

**Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” para Fortalecer la
Identidad Institucional en Docentes de una Institución Pública, Año
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTORA:

Culquicondor Antón, Graciela (ORCID: 0000-0002-5007-6906)

ASESORA:

Dra. Sánchez Aguirre, Flor de María (ORCID: 0000-0001-6416-6817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A Dios, quien con su apoyo espiritual me motiva a continuar superándome personal y profesionalmente.

A mi madre, María Rosela Antón, quien con su ejemplo de vida y su gran amor me alentó constantemente para alcanzar esta anhelada meta.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, en la persona del Dr. César Acuña Peralta, por su valioso aporte en la formación de los docentes de nuestro Perú.

A la Dra. Flor de María Sánchez Aguirre, asesora de tesis, quien con sus valiosas orientaciones y experiencia me motivó a culminar esta investigación.

Índice de contenido

	Páginas
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	15
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36
ANEXO 1: Matriz de operacionalización	
ANEXO 2: Ficha técnica del instrumento	
ANEXO 3: Validación de instrumentos	

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un corazón Tarbesiano” fortalece la identidad institucional en los docentes de una institución educativa pública. Se utilizó la metodología de enfoque cuantitativo con diseño pre experimental, con un solo grupo, este esquema permitió observar, controlar y evaluar las dimensiones en estudio. Se recogieron los datos entre los docentes respecto a su identidad institucional, aplicando el diseño, luego se aplicó el pos test para determinar las variaciones de tipo propositivo y con un diseño no experimental. Para el diagnóstico se utilizó la técnica de la encuesta, aplicada antes y después de la ejecución del taller, permitió contactar directamente con la población y observar el objeto de estudio para ello se aplicó un cuestionario de 25 preguntas cerradas con respuestas poltómicas, también conocidas como categorizadas pues presentan varias alternativas para que el docente elija la más conveniente, se revisó la literatura, de tesis, artículos, revisión documental de fuentes primarias, repositorios como Alicia, revistas científicas, bases de datos de buscadores como Redalyc, Scopus, de los últimos 5 años. Teniendo como resultado que el Taller virtual “Educando con un corazón tarbesiano” que se fundamenta metodológicamente a través de del lineamiento del ideario, la misión y la visión de las instituciones educativas de la Congregación Religiosa “Hnas. de San José de Tarbes”, en conclusión, el Taller fortalece la identidad institucional en los docentes, ya que en el pre test solo el 56% de los docentes tenían identidad institucional, y después de haberse aplicado el taller ese porcentaje se incrementó hasta el 90%, observándose una mejora significativa y por ende comprobándose la efectividad del taller.

Palabras clave: Identidad, virtualidad, institución, docente, taller.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine to what extent the virtual workshop "Educating with a Tarbesian heart" strengthens the institutional identity of teachers in a public educational institution. The methodology used was a quantitative approach with a pre-experimental design, with a single group, this scheme allowed to observe, control and evaluate the dimensions under study. The data were collected among the teachers regarding their institutional identity, applying the design, then the post-test was applied to determine the variations of propositional type and with a non-experimental design. For the diagnosis, the survey technique was used, applied before and after the execution of the workshop, it allowed direct contact with the population and observation of the object of study for this purpose a questionnaire of 25 closed questions with polytomous answers was applied, also known as categorized because they present several alternatives for the teacher to choose the most convenient, the literature was reviewed, theses, articles, documentary review of primary sources, repositories such as Alicia, scientific journals, databases of search engines such as Redalyc, of the last 5 years. As a result, the virtual workshop "Educating with a Tarbesian heart" is methodologically based on the guidelines of the ideology, mission and vision of the educational institutions of the Religious Congregation "Sisters of St. Joseph of Tarbes". In conclusion, the workshop strengthens the institutional identity of the teachers, since in the pre-test only 56% of the teachers had institutional identity, and after the workshop was applied this percentage increased to 90%, showing a significant improvement and therefore proving the effectiveness of the workshop.

Keywords: Identity, virtuality, institution, teacher, workshop.

INTRODUCCIÓN

La tendencia nacional y mundial en el desarrollo de la gestión en las escuelas se ha incrementado con la debida importancia y relevancia hacia el logro de la doctrina de las instituciones católicas con carismas educacionales. Sin embargo, aunque la identidad institucional de los maestros en una escuela es relevante porque permite el desarrollo institucional en el marco de su propia gestión, esta dimensión queda registrada en el Proyecto Educativo Institucional como un componente más, olvidando que es ella quien debe marcar el derrotero de la gestión y de todos los agentes educativos, tal como lo puntualiza Sánchez y Cuellar (2018), que indican la relación entre los aspectos académicos escolares y el perfil profesional de los docentes de los diferentes niveles.

Los países latinoamericanos afrontan actualmente diversos desafíos en función de mejorar la calidad educativa a su vez la consolidación de una institucionalización basada en la democracia y en valores puesto que somos la región con gran porcentaje de inequidad del todo el mundo. Así pues tenemos a en Argentina, Chile, Colombia el Ministerio Nacional ha implementado esfuerzos para mejorar la gestión institucional en su país mediante la propuesta de un plan educativo institucional, el cual contempla el cumplimiento del plan de estudios mínimo, las actividades extracurriculares, socioculturales, evaluación de todas las actividades, enfatizadas en el logro de las competencias elementales y ciudadanas (Cueto, 2018).

El país no es ajeno a esta problemática ya desde el 2008 ha implementado denodados esfuerzos capacitando a maestros y directivos en cuanto a un proyecto educativo institucional en el cual se promueva una gestión adecuada de la I.E así mismo, uno de los elementos que forma parte de este documento normativo es la identidad institucional y, para que se pueda fortalecer a todas las personas que la conforman, la comunidad educativa debe participar en la planificación, implementación, seguimiento y evaluación de dicho proyecto enfocándose en las metas y actividades definidas que nos permita alcanzar objetivos claros en beneficio de la calidad y mejora de los aprendizajes contribuyendo a la vez a la

formación integral de los estudiantes. Ministerio de Educación del Perú, Guía de planeamiento estratégico institucional (2019)

En las instituciones educativas regentadas por la congregación “San José de Tarbes” esta realidad problemática se observa en la poca disposición para reflexionar y asumir compromisos de manera conjunta con la institución y por ende con los valores axiológicos de la congregación, reconociéndose que la labor docente no conllevan a la plena identidad institucional, no desarrollan la espiritualidad del carisma y el poco o nulo trabajo efectivo que desarrollan afecta la práctica de valores, la filosofía y las propias actividades promotoras hacia las discentes.

A través de esta investigación se abordó una problemática puntual que caracteriza actualmente la comunidad docente, la cual se manifiesta en el desconocimiento del Carisma Tarbesiano, la misión y visión que orienta su pedagogía y los lineamientos congregacionales. Por lo mencionado anteriormente se plantearon la siguientes interrogantes: ¿En qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano”, fortalece la identidad institucional en docentes de una institución pública – Cajamarca, 2021? Y sus preguntas específicas son las siguientes: ¿ En qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la visión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021?, ¿ En qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano”, fortalece la misión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021?, ¿ En qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano”, fortalece el carisma tarbesiano en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021?

En esa línea la investigación se justifica porque posee una significativa relevancia científica para la gestión institucional, la organización, el compromiso que asume cada miembro dentro de la comunidad educativa los cuales deben trabajar en esfuerzos mancomunados para la mejora de la calidad educativa, de los aprendizajes y por ende de su formación holística e integral, aprendiendo a ser y hacer, a convivir en conjunto, a reconocer su mundo y aprender a aprender (Tourrián, 2017). Por lo expuesto, esta investigación servirá a la sociedad porque

aportará líderes pedagógicos identificados con su institución, tal como lo mencionaron Sánchez y Cuellar (2018), todas las escuelas están llamadas a la generación de un producto humano y sociales que requiere de valores, competencias de más altos grados en calidad, con sentido de pertenencia que afianzará sus compromisos con una educación integral, formadora en valores y en la espiritualidad de la comunión, el cual fue promovido a través del taller virtual “Educando con un corazón tarbesiano”.

Aunado a esto se presenta el objetivo general de la investigación: ejecutar el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” para fortalecer la identidad en la comunidad docente. Y planteamos a la vez los objetivos específicos de la siguiente manera: ejecutar el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” para fortalecer la visión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca,2021. Proponer el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” para fortalecer la misión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca,2021, y por último, ejecutar el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” para fortalecer el Carisma Tarbesiano en los docentes de una institución pública - Cajamarca,2021.

En esta investigación se propuso como hipótesis general: Determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la identidad institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021.

Como hipótesis específicas se proponen las siguientes: Determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la visión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021. A su vez, determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la misión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021, y por último, determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece el Carisma Tarbesiano en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021.

I. MARCO TEÓRICO

Habiendo definido la problemática y los objetivos que determinan la finalidad de

esta investigación corresponde sustentarla teóricamente mediante los conceptos concernientes a la identidad institucional y sus dimensiones, de esta manera se está situando el problema en un marco de estudio que servirán de fundamento en la búsqueda investigativa. A continuación, se plantearán los antecedentes internacionales y nacionales de la investigación.

Respecto a la identidad el investigador Arango (2016) en Colombia, desarrollo la investigación sobre el proyecto educativo desde la perspectiva de la identidad, cuyo objetivo fue investigar el impacto de la identidad en la comunidad educativa concluyó que cuando el diseño del PEI no se elabora de manera conjunta, es decir, toda la familia educativa, este no responde a las necesidades de dicho grupo.

Asimismo, Cortés (2011) en su estudio sobre identidad institucional, realizado en la Universidad Nacional Autónoma de México concluye que el constructo identidad es de investigación reciente. La identidad como el conjunto de orientaciones, axiología y acuerdos propios de una organización, conducen a su crecimiento por ser una propuesta para el crecimiento de una sociedad.

Otro estudio sobre identidad institucional es el desarrollado por Hoyos (2016) en México, estableció como una de sus conclusiones que la percepción de los miembros de la institución manifiesta que el currículo actual del colegio no muestra cohesión con lo que necesitan las alumnas en sus diferentes contextos y esto tiene como consecuencia que la identidad institucional no esté definida de acuerdo a su sentir. Por tal motivo debe articularse la identidad institucional y los componentes del currículo a través de la socialización con y hacia los integrantes del conjunto educativo.

Asimismo, a nivel nacional, estudiosos como el investigador, Soto (2012), presentó la investigación sobre la relación existente entre identidad institucional y las variables desempeño académico, convivencia armoniosa y participación activa. Establece, dentro de sus conclusiones la correlación positiva considerable entre identidad institucional en relación al desempeño académico.

Por su parte Arango (2016) con su investigación sobre identidad corporativa y estilos de gestión, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre los estilos de dirección, identidad corporativa y gestión educativa en directivos del sector educación. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo. El diseño fue no experimental: transversal. La población y muestra estuvo formada por todos los docentes del centro de capacitación de postgrado de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, la técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y, los instrumentos para la recolección de datos fue el cuestionario. Se arribó a la conclusión: El estilo de liderazgo relevante es el emotivo libre, liderazgo racional y generativo racional, en identidad de una corporación. Este estudio presenta estrecho vínculo con la investigación pues está vinculada significativamente a la variable relacionada con identidad institucional.

Acerca del desarrollo de la identidad, Olvera (2015) en su investigación Liderazgo pedagógico y el desarrollo de la identidad institucional en la IEP, presenta una metodología con diseño correlacional, cuya muestra constituida por 53 docentes a quienes se les aplicó una encuesta a través de un cuestionario. Se llegó a la conclusión que existe relación directa entre las variables de estudio, así como los docentes que no se identifican con la misión y la visión de la institución, perjudican el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje; dicha problemática presenta estrecho vínculo con la investigación ya que la variable de estudio está relacionada con la identidad institucional.

Chuchón (2018) quien en su tesis sobre identidad y estilos de liderazgo, cuyo objetivo fue identificar la relación del liderazgo transformacional con la identidad institucional cuyo enfoque de la investigación fue cuantitativa. Su diseño descriptivo correlacional. La población integrada por 224 miembros de la comunidad educativa, El tamaño de la muestra fue determinada por un total de 142 participantes, para recoger los datos se utilizó la técnica de la encuesta, con el instrumento del cuestionario. Los resultados confirman que 52,1% (74) afirman que tanto la identidad como el estilo de liderazgo transformacional son positivos. Asimismo las conclusiones indican que existe estrecho vínculo entre las variables.

De igual forma Valenzuela (2017), desarrolló la tesis denominada “Identidad institucional y la cultura corporativa de los trabajadores del CAP III Metropolitano. Ayacucho”. La población de estudio incluyó a 45 profesionales. La técnica utilizada en el recojo de información fue la encuesta y el instrumento que posibilitó el registro de datos fue el cuestionario para ambas variables. Las conclusiones registraron que existe relación directa muy alta entre la cultura corporativa como la identidad institucional.

Por su parte Carrera (2019) cita a Pintado & Sánchez (2013), quien declara que la identidad institucional es una representación que cada persona manifiesta de forma individual, buscan siempre calidad por ello suele cambiar hasta lograr mejorar la identidad. Morales (2016) afirma que esta significa el arraigo, la inclinación, la perseverancia y el afán que demuestra el profesional en hacer suyo los horizontes de la organización en base a la aceptación y a la práctica de los valores institucionales, que guían su conducta y sus actitudes frente a las labores requeridas, generando que otros integrantes de la comunidad educativa se hagan cargo de manera comprometida para dar lo mejor de sí para lograr los objetivos contenidos en su planeamiento estratégico.

Martínez (2015) considera a la identidad como la facultad que tienen los individuos para asumir el nivel de identidad con aquello que representa la organización, las mismas que comprenden elementos intangibles, tangibles y valores corporativos que conducen y dirigen los procesos. Destaca la importancia en el fortalecimiento del nivel de pertenencia del trabajador para con su institución viene a ser la gratificación que percibe sobre lo importante que resulta su trabajo y la forma de como este esfuerzo contribuye a lograr los horizontes y objetivos que la organización ha planificado.

Escalante (2015) afirma que la identidad corporativa se refuerza cuando a nivel institucional el clima es el más acertado, además la existencia de una política de beneficios, que garantizan el bienestar de su personal y de su familia garantizan un nivel de compromiso efectivo que genera fidelidad, compromiso y honestidad en

las diferentes actividades laborales a realizar, asimismo, el empeño de la organización y de su personal expresan el sentido de pertenencia que genera calidad de servicio y logros de resultados que desarrollan la necesidad de los empleados de continuar trabajando con mayor compromiso y satisfacción.

Al respecto, Alarcón (2013), afirma que el marcado desinterés que demuestran los docentes sobre el desarrollo de la gestión institucional deriva de la forma y el estilo directivo con la que se conduce la institución, por lo mismo es necesario lograr mejorar los niveles de motivación a fin de que los profesores comprendan la importancia y responsabilidad del trabajo que realizan, solo así se podrá garantizar la participación y colaboración de todos en el cumplimiento de las tareas asignadas.

Según Barragán (2015), existe relación entre el sentido de pertenencia y el liderazgo ejercido, es decir, que depende, en gran medida, de los docentes para que los procesos pedagógicos sean los más efectivos posibles, pero esto solo se puede lograr si existe de por medio gran compromiso e identificación con la institución, caso contrario las metas no podrán ser alcanzadas porque la eficiencia en el trabajo determina justamente la calidad de la misma.

Para Martinic (2009), la identidad institucional contiene los hechos culturales compartidos en el grupo educativo, desde el momento de su fundación, es decir, las características que desde el inicio señalaron el horizonte y la razón de ser de la institución. Señala también que la identidad institucional, no se da sólo por el hecho de pertenecer a una familia educativa, resulta también de todo un proceso en el cual los integrantes conocen y comparten los valores institucionales, la fundación e historia, los símbolos, los horizontes, metas y las prácticas cotidianas que constituyen la vida y accionar del colegio.

A cerca de los elementos de la identidad institucional, Orozco, J; Ferré C. (2013), señalan que la identidad institucional está constituida por los elementos tangibles y los elementos intangibles. Explican que la identidad la constituye la corporación como parte fundamental del producto o servicio, mientras que la imagen es el resultado del esfuerzo corporativo o institucional que impacta en las

percepciones que los destinatarios del servicio tienen de la marca. Es decir, los recursos tangibles e intangibles de la organización son aquellos que posibilitan el poder proporcionar un excelente servicio a los usuarios.

Al respecto, Vera (2020), señala que los elementos tangibles de una empresa son aquellos que forman la identidad visual, lo que es observable y atractivo para los clientes y destinatarios: logotipo, anagrama, color, página web, ambientación, decoración, además de la infraestructura, ambientes, laboratorios, merchandising, publicidad. Es decir, todo aquello que nos ayuda a reconocer y a diferenciar una marca de otra o una empresa de otra.

Pacheco G.; Cabrera, M. (2020). Toda corporación exitosa, eficiente, con agradable clima de trabajo ha de priorizar la gestión del talento humano, que hace que las personas se sientan comprometidas con su labor y obtengan excelentes resultados y el logro de las metas y objetivos trazados. Cruz Lablanca (2015), describe que las competencias individuales tienen diferentes elementos como las habilidades, la capacidad de involucrarse efectivamente y también el actuar para conseguir objetivos, metas y resultados. Desde este punto de vista se aprecia lo importante que es contar con docentes comprometidos y bien motivados a través de un eficiente liderazgo institucional.

En cuanto a los elementos intangibles de la identidad, los investigadores Núñez, M. y Rodríguez, M. (2015) los define como los recursos intrínsecos que orientan el desempeño organizacional, es el camino, el norte que guía todos los procesos institucionales. Dentro de los recursos intangibles encontramos los principios, la axiología y los horizontes de la organización, por eso es necesario establecer vínculos afectivos, que permitan identificar estos elementos con los intereses de los trabajadores.

Los elementos intangibles constituyen el cimiento, la cultura corporativa que posee una organización, es decir le asignan un valor afectivo a la identidad institucional, de esta manera el personal que labora en la institución hace suyo los elementos intangibles, por ello no escatima esfuerzos para poner al servicio todas

sus potencialidades en aras de que la organización logre alcanzar sus objetivos institucionales.

Salvatierra (2015) sostiene que los elementos intangibles representan el espíritu de la organización, es decir aquella característica que los distingue de otras instituciones, por lo que se hace necesario sensibilizar a la comunidad docente de la institución a fin de que se impregne de estos elementos mejorando de esta manera los niveles de identidad y compromiso.

Peña (2014) define estos elementos como el patrimonio intrínseco máspreciado que tiene la organización, que orienta y regula la conducta, proceder y comportamiento de la organización. Los valores institucionales en muchos casos, como menciona el autor citado, regulan el actuar del trabajador, es así que si los valores propuestos por el corporativo es la creatividad, todo el personal ha de estar capacitado para actuar de acuerdo a este principio.

Otro de los elementos que constituyen la identidad tenemos a los valores institucionales. El autor Taboada (2016) afirma que éstos deben construirse con la participación conjunta de quienes integran la institución o corporación, es decir, cada trabajador deba sentirse comprometido con esta axiología desde su actuar y desempeño porque sabe que es la característica del conjunto, asumida desde el consenso. Estos valores, que rigen y orientan los procesos y la consecución de las metas, constituyen elementos intangibles de la institución deben adquirir mayor importancia dentro del campo educativo como un aspecto importante, de trascendencia, que genera impacto en las diferentes dimensiones de la sociedad.

En cuanto a Misión y visión institucional, Avila (2016), señala como elementos básicos de la identidad institucional a la misión y visión, ambas de carácter dinámico en el tiempo pues cuando, de acuerdo a los plazos establecidos estas se van alcanzando siempre surgen nuevos elementos y nuevos desafíos, es por ello necesario que la evaluación de las metas refuerce el actuar de la comunidad educativa invitándola a participar con un mayor compromiso a través de los aportes personales y comunitarios. Tomando como referencia los lineamientos del

Ministerio de Educación para el diseño del Proyecto Educativo Institucional, establece en primer lugar a la visión, como el horizonte futuro del colegio. Expresa las metas a alcanzar por la comunidad educativa cualitativamente mayor al actual, estas metas han de ser realistas, motivadoras e inspiradora. La misión institucional permite, a la comunidad educativa la unificación de sus esfuerzos teniendo un horizonte común, esto luego de haberse determinado el diagnóstico institucional. Desde otra perspectiva podemos afirmar que la misión se constituye en un fuerte factor motivacional, que marca el camino a seguir por los diferentes estamentos que conforman la institución.

Según lo señala Ávila (2016), la misión está referida al accionar de una institución educativa. De manera general, la misión habitualmente asignada al colegio es la socialización y el aprendizaje. De manera particular, la misión de cada institución educativa debe incluir sus características específicas, cómo se relacionan y aprenden; qué perfil se espera que alcancen; qué acento tendrán las experiencias de aprendizaje e interacción; en qué contexto se espera que aporten los logros en el aprendizaje y a la socialización. Para Ávila (2016) *“La misión ayuda a no perderse en el camino porque muestra dónde se quiere llegar, sintetiza el quehacer de la escuela y permite valorar la pertinencia de las que se desarrollan.* (p.4). Así, la misión se comprende como la razón de ser del colegio, en un contexto determinado, que dirige la planificación curricular y lo que hay que proponer como las líneas educativas más importantes.

Respecto a la visión Ávila la define como la imagen de colegio al que aspiramos. Responde a la interrogante: ¿cuáles son nuestros horizontes? La visión refleja aquello a lo que aspiramos llegar a ser, en un plazo determinado. Ha de ser realista y alentadora para que invite al compromiso y a la superación. De la visión se desprenden: las estructuras, funciones y organización administrativa; los planes y la gestión para la consecución de recursos; los planes de capacitación docente; las proyecciones sociales y con la comunidad; y las gestiones interinstitucionales.

En coherencia con la misión, de ella se derivan los lineamientos pedagógicos; las estrategias, los planes y los proyectos educativos; el énfasis de la

institución. Así es posible pensar que en una institución puedan construirse acuerdos pedagógicos, como elementos que contribuyan a explicitar y compartir concepciones, y articular esfuerzos y fortalecer elementos de la identidad institucional. El papel del líder pedagógico resulta vital en la medida que articula las visiones y experiencias pedagógicas de todo un equipo pedagógico.

La misión, realizada por docentes comprometidos e identificados con la institución promueve la formación de individuos integralmente críticos, creativos y con altos valores, para que sean capaces de enfrentar en forma positiva y responsable las diferentes situaciones cotidianas en las que se vea involucrado, orientándolo al mejoramiento en su calidad de vida.

Otro importante elemento de la identidad institucional, y que constituye el pilar de todo proyecto educativo son los valores congregacionales. Mendoza (2015) los describe como los valores propios de una congregación, surgen de la espiritualidad propia de los fundadores y del Carisma fundacional. En el caso de las instituciones educativas pertenecientes a la Red Educativa Tarbesiana, regentados por la Congregación Religiosa de Hermanas de “San José de Tarbes”, tienen como valor transversal, dentro de su Planeamiento Estratégico, el valor de la Comunión expresado en tres valores esenciales: la contemplación (comunión con Dios), la fraternidad (comunión con uno mismo) y la disponibilidad (comunión con los demás).

La Comunión con Dios, se expresa en la relación amorosa y cercana de la persona con Dios, Uno y Trino, que hace que desde lo más profundo de nuestro ser lo llamemos Padre. Esta unidad ha de ser vivida en libertad, como una vocación que como consecuencia, lleva al hijo a vivir la Comunión con sus hermanos, a crear vínculos de hermandad y fraternidad. La historia de la congregación relata diferentes momentos en los que las seis jóvenes fundadoras expresan una fe viva y dócil a Dios, proceden de familias pobres, sencillas y piadosas, esta unidad de fe y sencillez las irá configurando como mujeres audaces y firmes. Ellas viven la experiencia del llamado personal de Dios de ser “solo para Él”, en una vida de contemplación, en un claustro, una vida de intensa comunión con él.

La comunión consigo mismo, la segunda característica esencial, se refiere a la actitud que nos permite que cada persona, en la unidad y diversidad, muestre que realmente es imagen y semejanza de Dios. Amarse a sí mismo, como criatura e hija amada de Dios, pues en cada existencia humana hay una relación yo – tú.

La comunión con los demás, es el tercer rasgo esencial, expresado en la disponibilidad y el servicio a los otros. La disponibilidad constituye para todo creyente una condición humana y espiritual esencial en el seguimiento de la voluntad de Dios. La disponibilidad significa ausencia de toda ambición, de toda voluntad de asegurarse algo, incluso de las propias ambiciones personales. Disponibilidad no es sumisión y menos a un servilismo, desgano, dejamiento, abdicación. Los evangelios nos relatan que Jesús, con su Encarnación, vida, muerte y Resurrección manifestó su adhesión a la voluntad del Padre y del Espíritu con total disponibilidad: He bajado del cielo no para hacer mi voluntad sino del que me envió (Juan, capítulo 6, verso 38)

La disponibilidad, para los creyentes y para quienes pertenecen a la familia tarbesiana, nace de un diálogo amoroso con Dios, el que supone una escucha y respuesta. *Vemos en María la disponibilidad perfecta en su aceptación al Plan Salvífico de Dios.* Su sí generoso fue una respuesta de amor y entrega total. “He aquí la esclava del Señor, hágase en mí según tu Palabra ...” (Lucas, capítulo 1, verso 38). San José, el santo varón que cuidó a la Sagrada Familia, tiene un rol importante la historia fundacional pues será su nombre con el que se llamará a la naciente congregación. Es el hombre justo y fiel al Señor, generoso en su disponibilidad y que asume amorosamente la misión como Padre adoptivo de Jesús. Esta disponibilidad vivida con radicalidad, será la que impulse a quienes integran la familia tarbesiana a realizar la misión para la cual han sido llamados: “proclamar la Buena Nueva y extender el Reino, anunciando la liberación de todo lo que oprime a la persona y la eliminación de todas las estructuras de pecado”.

II. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación y diseño de investigación

El presente estudio fue una investigación aplicada que observó la relación entre variables de causa y efecto, con la finalidad de resolver un problema. En esta investigación se desarrolló el taller virtual “Educando con un corazón tarbesiano” para fortalecer la identidad institucional en docentes de una institución pública – Cajamarca.

En este estudio el diseño fue pre experimental, con un solo grupo, el esquema permitió observar, controlar y evaluar las dimensiones en estudio. Este grupo permitirá recoger datos de cómo se encuentran los docentes respecto a su identidad institucional, aplicar el diseño del experimento, luego de un tiempo determinado aplicar el pos test para determinar las variaciones.

Los procedimientos de este diseño de investigación abarcan tres etapas: medición, intervención y medición final en la identidad institucional de los docentes. Así, en la primera, se realizó una medición inicial a través de la escala de valoración antes de la intervención. La fase de intervención o desarrollo del taller virtual, y tercero, la medición final de las dimensiones en los sujetos considerados como muestra de estudio.

La representación gráfica o ideograma del diseño correspondiente es el que se expone a continuación:

G.E.	O1	X	O2
G.E.	:Grupo experimental		
O ₁	:Observación de la dimensión Identidad institucional del pretest al grupo de docentes		
X	:Taller virtual “Educando con un corazón tarbesiano”.		
O ₂	:Observación de la dimensión Identidad institucional del post Test al grupo de docentes.		

3.2 Variables y operacionalización

Definición operacional

Este estudio permitió medir a un solo grupo experimental, a quien se observó, controló y evaluó en la variable identidad institucional y sus dimensiones en estudio: Misión, Visión y Carisma congregacional. Se aplicó el diseño del experimento, por medio del pre test y luego de un tiempo determinado se aplicó el pos test para determinar las variaciones.

3.3 Población, muestra y muestreo

Huamachumo & Rodriguez (2015), define la población como el conjunto de elementos propuestos para el estudio que cuenta con una particularidad o característica de interés de la investigación.

En la presente investigación la población considerada para la recolección de datos fue de 50 docentes de la I.E.N. "Tito Cusi Yupanqui" – Cajamarca. La muestra del estudio será de tipo censal pues considera el total de la población de la institución. Se eligió este tipo de muestra al considerar que éste resulta un número adecuado de sujetos. Respecto al método del muestreo fue de tipo no probabilístico-intencional, dado que se ha establecido a los integrantes de la población según el interés del investigador.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, aplicada antes y después de la ejecución del taller, el cual permitió contactar virtualmente con la población, el objeto de estudio. Considerando la naturaleza de la investigación, la coyuntura actual normada por el distanciamiento y para lograr los objetivos se aplicó el instrumento del cuestionario google de preguntas cerradas que contiene 25 preguntas de respuestas politómicas, también conocidas como categorizadas pues presentan varias alternativas para que el docente elija la más conveniente.

3.5 Procedimientos

En la elaboración del cuestionario se tomaron en cuenta los siguientes criterios de validación y confiabilidad de la variable identidad institucional:

-Validación, realizada de acuerdo a la técnica de juicio de expertos, de acuerdo al protocolo de la Universidad, por una experta en investigación, con experiencia en

trabajo de campo.

-Las preguntas se ajustaron al levantamiento de la información exacta y relevante.

-La selección y redacción de los ítems se precisaron según la lógica interna del instrumento para que haya congruencia en la manera de plantear las preguntas en el contenido y en el constructo.

-Se determinó la confiabilidad del instrumento, es decir, pasó por una prueba piloto en la institución educativa “Emilio Espinoza” de Canchaque, perteneciente a la congregación religiosa “San José de Tarbes”, la cual tiene características propias de la muestra a quien va dirigida la investigación por pertenecer a la Red Educativa Tarbesiana. La validez del constructo se determinó por medio de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach que determinó el 0.88 de confiabilidad.

ALFA DE CRONBACH DE LA PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	25

El instrumento mide la identidad institucional de los docentes, integrado por tres dimensiones (25 ítems): Dimensión 1 “Visión” (8 ítems), Dimensión 2 “Misión” (9 ítems) y Dimensión 3 “Carisma Congregacional” (8 ítems), en una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, con un valor de fiabilidad muy alto (Alfa de Cronbach = 0.881), conforme al rango y magnitud propuesta por Ruiz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003), con indicadores adecuados del análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax (KMO = 0.879, Varianza total explicada = 85.151%, Comunalidades: 0.726 – 0.969, que evidencian la validez del constructo.

3.6 Método de análisis de los datos

Se realizó el diagnóstico del problema mediante el análisis de la identidad institucional y sus dimensiones como Misión, Visión y carisma congregacional, se utilizaron 51 cuestionarios virtuales, el método de análisis descriptivo y el método de análisis inferencial.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación cuenta con la licencia respectiva de la Institución educativa para lo cual se presentó un documento formal a su representada entregado por U.C.V. para ejecutar el estudio. En lo que se refiere al análisis de las teorías se recurrió a diferentes fuentes de información como bibliotecas, entornos web, páginas virtuales, tesis diversas, revistas digitales especializadas en educación, artículos, entre otros que nos expusieron información fiable, así como también los teóricos que fundamentan la investigación. El presente estudio es de propiedad de la autora quien confiesa haber reconocido diferentes autorías para el estudio.

III. RESULTADOS

Para dilucidar los objetivos propuestos en el siguiente trabajo de investigación se aplicó un pre test y un post test, obteniendo los siguientes resultados:

O₁: Determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la visión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021.

Tabla 1

Medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la visión institucional en los docentes

NIVEL	Visión Institucional				p*
	PRE TEST		POST TEST		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
CASI NUNCA	4	8,0	0	0	0.000
A VECES	10	20,0	0	0	
CASI SIEMPRE	10	20,0	10	20,0	
SIEMPRE	26	52,0	40	80,0	
Total	50	100,0	50	100,0	

Nota. Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la I.E.N. “Tito Cusi Yupanqui”.

Se observa que antes de aplicarse el taller “Educando con un corazón tarbesiano”, solo el 52% de los docentes habían fortalecido la visión institucional, y después de haberse aplicado el taller, ese porcentaje se incrementó hasta el 80%, se constata mejoras significativas entre el antes y el después en cuanto al fortalecimiento de la visión institucional como parte de la identidad hacia la Institución.

O₂: Determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la misión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021.

Tabla 2

Medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la misión institucional en los docentes

NIVEL	Visión Institucional				p*
	PRE TEST		POST TEST		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
CASI NUNCA	1	2,0	0	0	0.000
A VECES	13	26,0	0	0	
CASI SIEMPRE	7	14,0	8	16,0	
SIEMPRE	29	58,0	42	84,0	
Total	50	100,0	50	100,0	

Nota. Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la I.E.N. “Tito Cusi Yupanqui”.

Observamos que antes de aplicarse el taller, solo el 58% de los docentes habían fortalecido la misión institucional, y después de haberse aplicado el taller ese porcentaje se incrementó hasta el 84%, observando mejoras significativas entre el antes y el después en cuanto al fortalecimiento de la misión institucional como parte de la identidad hacia su Institución.

O₃: Determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece el Carisma Tarbesiano en los docentes de una institución pública - Cajamarca,2021.

Tabla 3

Medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece el Carisma Tarbesiano en los docentes

NIVEL	Carisma Tarbesiano				p*
	PRE TEST		POST TEST		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
CASI NUNCA	12	24,0	0	0	
A VECES	3	6,0	0	0	
CASI SIEMPRE	12	24,0	7	14,0	0.000
SIEMPRE	23	46,0	43	86,0	
Total	50	100,0	50	100,0	

Nota. Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la I.E.N. “Tito Cusi Yupanqui”.

Observamos que antes de aplicarse el taller, solo el 46% de los docentes desarrollan el carisma tarbesiano, y después de haberse aplicado el taller ese porcentaje se incrementó hasta el 86%, observando mejoras significativas entre el antes y el después en cuanto al mejoramiento del carisma tarbesiano como parte de la identidad hacia su Institución.

O₆: Determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un corazón Tarbesiano” fortalece la identidad institucional en los docentes de una institución pública – Cajamarca, 2021.

Tabla 4

Medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la identidad institucional en los docentes

NIVEL	Identidad institucional				p*
	PRE TEST		POST TEST		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
CASI NUNCA	4	8,0	0	0	0.000
A VECES	10	20,0	0	0	
CASI SIEMPRE	8	16,0	5	10,0	
SIEMPRE	28	56,0	45	90,0	
Total	50	100,0	50	100,0	

Nota. Resultado del cuestionario aplicado a docentes de la I.E.N. “Tito Cusi Yupanqui”.

Observamos que antes de aplicarse el taller, solo el 56% de los docentes tienen identidad institucional, y después de haberse aplicado el taller ese porcentaje se incrementó hasta el 90%, observando mejoras significativas entre el antes y el después en cuanto a la identidad institucional.

Prueba de hipótesis

H₀. La ejecución del Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano”, no fortalece la visión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021.

H₁. La ejecución del Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la visión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021.

Estadísticos de prueba^a

	VISION PRE – VISION POST
Z	-3,776 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Mediante la prueba de Wilcoxon, se obtuvo como resultado que el nivel de significativa es menor al 0.05 ($p=0.000$) se puede concluir que existe evidencia estadísticamente suficiente para afirmar que el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la visión institucional en los docentes de una institución pública – Cajamarca 2021, por lo que es positiva y genera mejoras significativas en cuanto al conocimiento de la visión institucional.

H₀. La ejecución del Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” no fortalece la misión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021

H₂. La ejecución del Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la misión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021

Estadísticos de prueba ^a	
	MISION PRE – MISION POST
Z	-3,724 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Mediante la prueba de Wilcoxon, se obtuvo como resultado que el nivel de significativa es menor al 0.05 ($p=0.000$) se puede concluir que existe evidencia estadísticamente suficiente para afirmar que el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la misión institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, por lo que es positiva y genera mejoras significativas en cuanto al conocimiento de la misión institucional.

H₀. la ejecución del Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” no fortalece el Carisma Tarbesiano en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021.

H₃. la ejecución del Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece el Carisma Tarbesiano en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021.

Estadísticos de prueba^a

	CARISMA PRE – CARISMA POST
Z	-4,188 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Mediante la prueba de Wilcoxon, se obtuvo como resultado que el nivel de significativa es menor al 0.05 ($p=0.000$) se puede concluir que existe evidencia estadísticamente suficiente para afirmar que el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece el carisma tarbesiano en los docentes de una institución pública - Cajamarca, por lo que es positiva y genera mejoras significativas en cuanto al carisma tarbesiano.

H₀. La ejecución del taller virtual “Educando con un corazón Tarbesiano” no fortalece la identidad institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021.

H₁. La ejecución del taller virtual “Educando con un corazón Tarbesiano” fortalece la identidad institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, 2021.

Estadísticos de prueba ^a	
	PRE - POST
Z	-3,904 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Mediante la prueba de Wilcoxon, se obtuvo como resultado que el nivel de significativa es menor al 0.05 ($p=0.000$) se puede concluir que existe evidencia estadísticamente suficiente para afirmar que el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la identidad institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, por lo que es positiva y genera mejoras significativas en cuanto a la identidad institucional.

IV. DISCUSIÓN

Si bien es cierto desde hace un año y medio el mundo está sumergido más aun en el manejo de aparatos electrónicos, a causa de la pandemia Covid-19, es por ello que muchas veces la identidad institucional se pierde, ya que no existe el contacto físico, y la calidez humana que nos caracteriza, y todo contacto es a través de un ordenador, razón por la cual se creyó conveniente realizar un Taller virtual dirigido a 50 docentes, para profundizar y reforzar esa temática y así afianzar lazos con la institución en la que trabajamos para obtener mejores y óptimos resultados, que se ven reflejados justamente en nuestros alumnos, es por ello que se plantearon ciertos objetivos en la presente investigación y seguido de ello, se presenta y analiza los resultados según las variables, permitiendo realizar la siguiente discusión:

Se estableció el primer objetivo, determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la visión institucional en los docentes, cuyos resultados se ven reflejados según la Tabla 1 donde señala que existe evidencia estadísticamente suficiente para afirmar que el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la visión institucional en los docentes, ya que observamos que antes de aplicarse el taller, solo el 52% de los docentes habían fortalecido la visión institucional, y después de haberse aplicado el taller ese porcentaje se incrementó hasta el 80%. Resultados que alientan, ya que coincide con lo dicho por Ávila, quien define ello como la imagen de colegio al que aspiramos. Para el autor, la visión es una descripción de cómo queremos vernos en un plazo determinado, por ende, debe ser realista y alentadora para que invite al compromiso y a la superación. Por lo que, si tenemos clara la visión de nuestra institución desde un principio, todo trabajo dentro de la escuela fluirá de manera correcta y ordenada, se tomarán mejores decisiones en conjunto, se llevarán a cabo capacitaciones, trabajos de proyección y muchas otras actividades académicas. Recordando que de la visión se desprenden: las estructuras, funciones y organización administrativa.

Dilucidando el segundo objetivo, que va de determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la misión institucional en los docentes, según la Tabla 2 arroja como resultado que existe

evidencia estadísticamente suficiente para afirmar que el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la misión institucional, ya que se puede ver que antes de aplicarse el taller, solo el 58% de los docentes habían fortalecido la misión institucional, y después de haberse aplicado el taller ese porcentaje se incrementó hasta el 84%, lo que evidencia que el taller brinda resultados convenientes. Lo que coincide con Ávila (2016), la misión está referida al accionar de una institución educativa. Y el hecho que se haya visto incrementada después del Taller cuenta mucho, de manera general, la misión habitualmente asignada al colegio es la socialización y el aprendizaje. De manera particular, la misión de cada institución educativa debe incluir sus características específicas, cómo se relacionan y aprenden; qué perfil se espera que alcancen; qué acento tendrán las experiencias de aprendizaje e interacción; en qué contexto se espera que aporten los logros en el aprendizaje y a la socialización.

Yendo al tercer objetivo, donde se propuso, determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece el Carisma Tarbesiano en los docentes, tenemos que en la Tabla 3 se concluye que existe evidencia estadísticamente suficiente para afirmar que el Taller, fortalece el carisma tarbeciano en los docentes, ya que este se incrementó hasta el 86%, observando mejoras significativas entre el antes y el después. Resultados que coinciden con Soto (2012), quien concluye que la relación existente entre identidad institucional y las variables desempeño académico, convivencia armoniosa y participación activa establece, dentro de sus conclusiones, la correlación positiva considerable entre identidad institucional en relación al desempeño académico, sobretodo el entusiasmo con el que se fortalece el carisma, no hay mejor forma de trabajo que hacerlo de esa manera, es lo que ayuda a obtener mejores resultados en cada una de las actividades propuestas.

Y por último, tenemos el objetivo general, determinar en qué medida el Taller virtual “Educando con un corazón Tarbesiano” fortalece la identidad institucional en los docentes, cuyo resultado se encuentra en la Tabla 4 donde arroja que existe evidencia estadísticamente suficiente para afirmar que el Taller fortalece la

identidad institucional en los docentes, ya que solo el 56% de los docentes tienen identidad institucional, y después de haberse aplicado el taller ese porcentaje se incrementó hasta el 90%, observando mejoras significativas. Lo que coincide con Hoyos (2016) quien estableció dentro de las conclusiones de su trabajo de investigación que según la percepción de los miembros de la institución manifiesta que el currículo actual del colegio no muestra cohesión con lo que necesitan en sus diferentes contextos y esto tiene como consecuencia que la identidad institucional no esté definida de acuerdo a su sentir. Por tal motivo debe articularse la identidad institucional y los componentes del currículo a través de la socialización con y hacia los integrantes de la familia educativa, y es lo que se ha hecho en el Taller impartido. También coincide con lo estudiado por Cortés (2011) sobre identidad institucional, si bien el tema es susceptible de contar con un marco teórico-conceptual propio, todavía hacen falta esfuerzos para definir con claridad su estudio frente a otros enfoques que hasta ahora han otorgado a la identidad institucional un tratamiento de “segundo orden”.

Esta investigación coincide con Sevilla (2008), cuyo resultado de su investigación expresa que los docentes de la escuela que reportan mayor participación, también tienen y se demuestra una mejor imagen de la institución, ya sea en el ambiente laboral en el que se desarrollan, niveles de información y toma de decisiones. Cuando se percibe un mejor manejo de la institución hay una mejor percepción de la administración dentro de la institución, mejora incluso la imagen que se tiene de la institución, la pertenencia institucional y el docente y los colaboradores en sí, se sienten mejor en el trabajo.

Es por ello, que también surge la pregunta, ¿qué engloba ser docente el día de hoy? ¿Cómo debe responder a las diferentes necesidades que se presentan? La práctica de cada docente debe otorgar una respuesta a dos grandes desafíos formativos. Lograr en los estudiantes un buen aprendizaje que les permita desarrollarse, forjarse profesional y personalmente en un mundo lleno de desafíos, que se van agudizando cada día más, además fomentar entre ellos una formación ética y forjando buenos ciudadanos, que tengan un impacto en la mejora y en la transformación social, y todo ello se logra a través de los docentes, y que más, si

están identificados con su institución educativa, por ello debemos seguir forjando su identidad.

Dados los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede manifestar que se acepta la hipótesis general, ya que se puede comprobar que el Taller virtual “Educando con un corazón Tarbesiano” mejora significativamente la identidad institucional en los docentes de dicha casa de estudios, por lo tanto se aconseja continuar con el fortalecimiento de esas competencias entre todo el personal que colabora para que la institución siga dando buenos resultados, porque no hay nada mejor que se luche por un mejor futuro, no solo de los alumnos, sino de la plana docente y aunado a ello de los colaboradores tanto administrativos como de múltiples servicios, ahora más que nunca cuando el único nexo es la virtualidad.

V. CONCLUSIONES

Primera. Existe evidencia estadísticamente suficiente para afirmar que el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la visión institucional en los docentes de una institución pública – Cajamarca.

Segunda. El Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la misión institucional en los docentes de una institución pública – Cajamarca.

Tercera. El Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece el carisma tarbesiano en los docentes de una institución pública – Cajamarca.

Cuarta. Existe evidencia estadísticamente suficiente para afirmar que el Taller virtual “Educando con un Corazón Tarbesiano” fortalece la identidad institucional en los docentes de una institución pública - Cajamarca, por lo que es positiva y genera mejoras significativas en cuanto a la identidad institucional.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Al Director de la Institución pública, que siga fomentando talleres entre los docentes para seguir fortaleciendo y educando sobre la visión que tiene la congregación tarbesiana, en horarios asequibles para que no exista ausencia, ya que el docente debe asumir el respeto y valor, así mismo como a sus estudiantes, creando sinergia entre cultura, fe y ciencia, asumiendo dentro de la comunidad educativa su participación como sujeto social prioritario de la educación y convencido que ésta es una tarea comunitaria.

Segunda. Fortalecer la misión institucional entre los docentes a través de talleres o programas de servicios comunitarios desarrollando capacidades, fortificando valores e impulsando una educación innovadora y participativa, que permita insertarse rápidamente en la iglesia y la sociedad.

Tercera. Que, el líder de la comunidad Tarbesiana fortalezca el sentido de pertenencia mediante experiencias de integración y participación de toda la familia tarbesiana para intensificar la comunión, optimizando la organización, con resultados que generen impacto interno y en el entorno social de esta comunidad educativa.

Cuarta. Que, el líder de la comunidad tarbesiana firme convenios interinstitucionales que permitan la implementación de proyectos educativos y productivos para continuar reconociendo y estimulando al personal que integra esta comunidad, dinamizando su formación continua, por ende, fortaleciendo la identidad institucional.

REFERENCIAS

- Aceves, M. (Ed.). (2018). *Second language teachers' identity*. Universidad Autónoma de Chiapas.
- Almeyda, G. (2015). *Elementos tangibles en el desarrollo institucional*. Mantaro.
- Álvarez, L. (2014). *Identidad institucional y desempeño profesional* (Primera ed.). San Marcos
- ANACEM (2016). *Investigación para todos. Manual de investigación* (Primera Edic.) Universidad de Chile.
- Alarcón, G. (2015). *Liderazgo estratégico y competencias profesionales*. Lima: San Marcos.
- Arango, S. (2014). *La identidad institucional como elemento esencial para la reestructuración del Proyecto Educativo Institucional*. Trabajo de Grado presentado a la Facultad de Educación Universidad de San Buenaventura Medellín,
- Arias, J. J. G. (2021). *The School: A propitious scenario to strengthen community and identity processes*. La Escuela: un escenario propicio para fortalecer procesos comunitarios de identidad. *Revista Peruana de Educación*, 3(6), 144-151.
- Avila,R. (2016) *El reto de fortalecer la identidad de la institución educativa*. Obtenido de: <http://www.escuelasqueaprenden.org/>
- Alarcón, U. (2016) *El reto de fortalecer la identidad de la institución Educativa*. Blogger: Gestión empresarial. Obtenido en: <http://ulisesalarcon.blogspot.com/2016/>

- Barragán, J. (2015). *Diagnóstico de la calidad del servicio en la administración pública en el Municipio de Loja, Ecuador*. Loja: Municipio de Loja, Ecuador.
- Berardi, L. (2015) *Investigación educativa, abriendo puertas al conocimiento*. Edición Contexto, Montevideo.
- Cardelle-Elawar, M., & Lizarraga, M. (2010). *Looking at teacher identity through self-regulation*. Observando la identidad del docente a través de la autorregulación. *Psicothema*, 293-298.
- Carrera. (2019). *Aplicación del taller creatividad docente para mejorar la Calidad de Servicio Institucional en una escuela en Ecuador*. Piura: UCV.
- Constituciones de Hermanas de San José de Tarbes.
- Coll, C., & Falsafi, L. (2010). *Learner identity. An educational and analytical tool La identidad de aprendiz*. Una herramienta educativa y analítica. *Revista de Educación*, 353, 211-233.
- COLL, C. Y FALSAFI, L. *Presentation: Identity and Education: tendencies and challenges*. *Presentación*. Identidad y educación: tendencias y desafíos. *Revista de Educación*. Pág.17. 2013.
- Cortés, D. *Aportes para el estudio de la identidad institucional universitaria. El caso de la UNAM*. México, Observatorio Ciudadano de la Educación, Colaboraciones Libres, Obtenido de: <http://www.scielo.org.mx/scielo>.
- Chuchón, O. (2018) *Liderazgo transformacional e identidad institucional*. Trabajo de grado para optar por el título de Maestro en administración de la educación, Universidad César Vallejo.
- Cruz, I. D. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. España. Obtenido de:

<https://sede.educacion.gob.es/publivena/PdfServlet?pdf=VP16762.pdf&area=E>

Equipo MET. (2015) *Módulo de formación para Laicos Tarbesianos*. Piura.

Hoyos, Y. *Fortalecimiento de la identidad institucional acorde con las necesidades del estudiante en sus diferentes contextos, como base para la resignificación del currículo*. Universidad del Norte. Barranquilla, 2016.

Martinic, S. (2009) *Participación y calidad educativa*. Revista Santiago de Chile: Expansiva. Obtenido de: <https://scholar.google.es/citations?user=psZOPgcAAAAJ&hl=es>

McShane, K. F. (2006). *Technologies transforming academics: Academic identity and online teaching*. Tecnologías que transforman a los académicos: identidad académica y enseñanza en línea. (Doctoral dissertation).

Ministerio de Educación (2016). Guía para formular e implementar el Proyecto educativo Institucional. *MINEDU*, 48.

Morales, T. (2016). *Identidad institucional y cultura organizacional*. Lima: Horizonte.

Moslemi, N. *The Relationship among Iranian EFL Teachers' Professional Identity, Self-Efficacy and Critical Thinking Skills* La relación entre la identidad profesional de los profesores iraníes de inglés como lengua. HOW Editor, 107.

N., A. (2016). *Estilos de dirección, identidad corporativa gestión en directivos del sector educación de Lima 2016*. Lima: UCV.

Núñez, M. y Rodríguez, M. (2015) *Gestión de recursos intangibles en instituciones de Educación Superior*. Artículo de revista de Administración de Empresas. Pág. 4-5. Brasil. Obtenido en: https://www.researchgate.net/publication/269037855_GESTION_DE_RECURSO

S INTANGIBLES EN INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR

Orozco, J; Ferré C. (2013) *Identidad e imagen: los valores intangibles de la marca*, fueron publicado de la página 73 a página78. Argentina. Obtenido de:

https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/actas_de_diseno/detalle_articulo.php?id_libro=456&id_articulo=9231

Pacheco G.; Cabrera, M. (2020) *Gestión de intangibles como pilar fundamental en el desarrollo de nuevas organizaciones*. Revista Universidad y Sociedad. España. Obtenido de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300398#B8

Peña, Á. (2014). *Valores institucionales y los niveles de competitividad*. Lima: San Marcos.

Peru, M. d. (2016). *Guía para formular e implementar el Proyecto educativo Institucional*. MINEDU, 48.

Documento de la Red Educativa Tarbesiana.(2014). *Planeamiento Estratégico de la Red Educativa Tarbesiana* (2012)

Polman, J. *The zone of proximal identity development in apprenticeship learning*. La zona de desarrollo próximo de la identidad en el aprendizaje de oficios. Revista de educación, pág. 129. 2013.

Salvatierra, V. (2015). *Elementos intangibles y la identidad institucional*. Lima: Mantaro.

Sevilla García, Juan José, Galaz Fontes, Jesús Francisco, & Arcos Vega, José Luís. (2008). *La participación del académico en procesos de planeación y su*

visión institucional. Revista electrónica de investigación educativa, 10(2), 1-19. Recuperado en 30 de julio de 2021, de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000200009&lng=es&tlng=es.

Soto, V. (2012) *Identidad institucional y desempeño académico de las alumnas de la Facultad de Educación Inicial*. Trabajo de grado para optar por el grado de Maestra en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Taboada, M. (2016). *Valores institucionales y el desarrollo organizacional*. Lima: San Marcos.

Vera, O (2020) *Estrategias de Marketing*. Obtenido de <https://oswaldovera.com/imagen-corporativa-o-identidad-corporativa/>

Touriñán, J. (2017). *Valores y convivencia ciudadana: Una responsabilidad de formación*. *Bordon*, 261. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ValoresYConvivenciaCiudadanaUnaResponsabilidadDeFo-2552443.pdf>

Wallace, J., & Wallin, D. (2015). '*The voice inside herself*': *transforming gendered academic identities in educational administration*. "La voz dentro de sí misma": transformar las identidades académicas de género en la administración educativa. *Gender and Education*, 27(4), 412-429.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE: IDENTIDAD INSTITUCIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
La identidad institucional es la facultad, capacidad y predisposición que demuestra el trabajador para hacer suyo la misión y la visión de la organización. Es un sentimiento de identificación que muestra el trabajador respecto a los valores que profesa la organización, por lo que le permite desarrollar con responsabilidad y	Se evidencia en base al compromiso y responsabilidad que demuestran los docentes en el trabajo desarrollado, ello se evidenciará en los datos obtenidos, mediante la aplicación de un cuestionario elaborado en base a las dimensiones y los indicadores.	VISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Conozco las metas a corto y largo plazo de la institución. • Tengo claro del cómo y para qué realizo mi labor en la institución educativa. • Puedo explicar con claridad la visión institucional a un nuevo integrante de la comunidad educativa. • Demuestro sacrificio y esfuerzo personal a favor del desarrollo y crecimiento de la institución. • Promuevo propuestas enfocadas al logro de las metas institucionales. • Mi labor en la institución es importante por lo que no me incomoda dedicar muchas horas a mi trabajo. • Observo que en la institución se acoge las iniciativas que promueven el logro de los objetivos y metas institucionales. • Me capacito y actualizo para responder de manera efectiva a los desafíos de la visión institucional. 	Escala de Likert.	<p>NUNCA (1)</p> <p>CASI NUNCA (2)</p> <p>A VECES (3)</p> <p>CASI SIEMPRE (4)</p> <p>SIEMPRE (5)</p>

<p>motivación aquello que se le es encargado de realizar. (Alvarez,2014)</p>		<p>MISIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expreso apego material y espiritual a todos los lugares, acontecimientos y personas que representan a la institución, como patrimonio personal. • Puedo describir con claridad la misión institucional. • Siento que la comunicación interna fluye con total transparencia en la institución. • Los estudiantes me perciben como un docente comprometido(a) con la institución. • Siento que existe correspondencia entre mis planes de desarrollo personal profesional y mi trabajo en la institución. • Muestro un comportamiento ético y responsable en el cumplimiento de las funciones asignadas. • Observo que los docentes solucionamos los problemas a partir del trabajo en equipo. 		
--	--	---------------	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> • En la institución acogemos a los nuevos integrantes de manera desinteresada. • El personal de la institución posee elevadas cualidades personales. 		
		<p>CARISMA CONGREGACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dedico tiempo para conocer la historia de la Congregación, su carisma, sus personajes representativos y sus símbolos. • Explico las características esenciales del carisma congregacional. • Muestro con mis actos la acogida fraterna a los demás. • Doy mi tiempo con generosidad para realizar labores de proyección social. • Cada día me esfuerzo en superarme personalmente para vivir como auténtico(a) hijo(a) de Dios. • Mis colegas me perciben como una persona sencilla y fácil de tratar. 		

			<ul style="list-style-type: none">• Vivo en constante relación con Dios y comunico esta experiencia a los demás.• Cuando tengo oportunidad realizo labor vocacional pensando en el futuro de la congregación.		
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2: Ficha técnica del instrumento: Escala sobre la identidad institucional.

Nombre : Escala para medir la Identidad Institucional en los docentes.

Autora : Graciela Culquicondor Antón

Aplicación : Individual

Duración : 20 minutos aproximadamente.

Ámbito de la aplicación: Docentes de una institución educativa pública – Piura.

Finalidad : Determinar el grado de Identidad Institucional de los docentes.

Estructura :Está compuesto por 25 ítems. Los ítems están redactados en forma positiva.

Calificación :Se realizará de la siguiente manera:

Nunca =1

Casi nunca =2

A veces =3

Casi siempre =4

Siempre =5

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Instrucciones: A continuación, encontrará una lista de expresiones que pretende medir la identidad institucional de los docentes de una institución educativa pública. Los enunciados están referidos a cómo actúa, percibe siente Usted como integrante de la familia tarbesiana. Por favor, lea con atención y cuidado cada expresión y marque con una equis (**X**) en la alternativa que mejor se adecúe a su criterio. Tenga Usted en cuenta que no hay repuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder a cada una de ella.

DATOS GENERALES

Sexo: Varón Mujer Edad

Estado civil: Soltero(a) Casado(a) Conviviente Separado(a)
Divorciado(a) Viudo(a)

Condición laboral: Nombrado Contratado Otro

Tiempo de servicio: ____Años _____Meses.

1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4= casi siempre, 5=Siempre

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
1.	Conozco las metas a corto y largo plazo de la institución.					
2.	Tengo claro del cómo y para qué realizo mi labor en mi institución educativa.					
3.	Puedo explicar la visión institucional a un nuevo integrante de la comunidad educativa.					
4.	Demuestro sacrificio y esfuerzo personal a favor del desarrollo y crecimiento de la institución.					
5.	Impulso las propuestas que redimensionen las metas institucionales.					
6.	Mi labor en la institución es importante por lo que no me incomoda dedicar muchas horas a mi trabajo.					
7.	Observo que en la institución se acoge las iniciativas que promueven el logro de los objetivos y metas institucionales.					
8.	Me capacito y actualizo para responder de manera efectiva a los desafíos contenidos en la visión institucional					
9.	Expreso apego material y espiritual a todos los lugares, acontecimientos y personas que representan a su institución, como patrimonio personal					
10.	Puedo describir con claridad la misión de la institución.					
11.	Siento que la comunicación interna fluye con total transparencia.					
12.	Las estudiantes me perciben como un docente comprometido(a) con la institución.					
13.	Siento que existe correspondencia entre mis planes de desarrollo personal profesional y mi trabajo en esta institución.					
14.	Muestro un comportamiento ético y responsable en el cumplimiento de las funciones asignadas.					
15.	Observo que los docentes solucionamos los problemas a partir del trabajo en equipo.					

16.	En la institución acogemos a los nuevos integrantes de manera desinteresada.					
17.	El personal de la institución posee elevadas cualidades personales.					
18.	Dedico tiempo para conocer la historia de la Congregación, su carisma, sus personajes representativos y sus símbolos.					
19.	Explico las características esenciales del carisma congregacional.					
20.	Muestro con mis actos la acogida fraterna a los demás.					
21.	Doy mi tiempo con generosidad para realizar labores de proyección social.					
22.	Cada día me esfuerzo en superarme personalmente para vivir como auténtico(a) hijo(a) de Dios.					
23.	Mis colegas me perciben como una persona sencilla y fácil de tratar.					
24.	Vivo en constante relación con Dios porque Él es muy importante en mi vida.					
25.	Cuando tengo oportunidad realizo labor vocacional, con las niñas y jóvenes, pensando en el crecimiento de la congregación.					

Gracias por su colaboración.

ANEXO 3: Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VISIÓN							
1	Conozco las metas a corto y largo plazo de la institución.	x		x		x		
2	Tengo claro del cómo y para qué realizo mi labor en la institución educativa.	x		x		x		
3	Puedo explicar con claridad la visión institucional a un nuevo integrante de la comunidad educativa.	x		x		x		
4	Demuestro sacrificio y esfuerzo personal a favor del desarrollo y crecimiento de la institución.	x		x		x		
5	Promuevo propuestas enfocadas al logro de las metas institucionales.	x		x		x		
6	Mi labor en la institución es importante por lo que no me incomoda dedicar muchas horas a mi trabajo.	x		x		x		Mi sentido de pertenencia a la institución es importante por lo que no me incomoda dedicar muchas horas a mi trabajo.
7	Observo que en la institución se acoge las iniciativas que promueven el logro de los objetivos y metas institucionales.	x		x		x		
8	Me capacito y actualizo para responder de manera efectiva a los desafíos de la visión institucional.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 2: MISIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Expreso apego material y espiritual a todos los lugares, acontecimientos y personas que representan a la institución, como patrimonio personal.	x		x		x		Expreso adhesión a lo material y espiritual de todos los lugares, acontecimientos y personas que representan a la institución, como patrimonio personal.
10	Puedo describir con claridad la misión institucional.	x		x		x		
11	Siento que la comunicación interna fluye con total transparencia en la institución.	x		x		x		Siento que la comunicación al interior de la Institución fluye con total transparencia.
12	Los estudiantes me perciben como un docente comprometido(a) con la institución.	x		x		x		
13	Siento que existe correspondencia entre mis planes de desarrollo personal profesional y mi trabajo en la institución.	x		x			x	Siento que existe correspondencia entre mi proyecto de vida, desarrollo, profesional y mi trabajo en la institución.
14	Muestro un comportamiento ético y responsable en el cumplimiento de las funciones asignadas.	x		x		x		
15	Observo que los docentes solucionamos los problemas a partir del trabajo en equipo.	x		x		x		
16	En la institución acogemos a los nuevos integrantes de manera desinteresada.	x		x		x		
17	El personal de la institución posee elevadas cualidades personales.	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: CARISMA CONGREGACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Dedico tiempo para conocer la espiritualidad e historia Congregacional, personajes icónicos y su misión.	x		x			x	
19	Explico las características esenciales del carisma congregacional.	x		x		x		
20	Muestro con mis actos la acogida fraterna a los demás.	x		x		x		
21	Doy mi tiempo con generosidad para realizar labores de proyección social.	x		x		x		
22	Cada día me esfuerzo en superarme personalmente para vivir como auténtico(a) hijo(a) de Dios.	x		x		x		
23	Mis colegas me perciben como una persona sencilla y fácil de tratar.	x		x		x		
24	Vivo en constante relación con Dios y comunico esta experiencia a los demás.	x		x		x		
25	Cuando tengo oportunidad realizo labor vocacional pensando en el futuro de la congregación.	x		x			x	Cuando tengo oportunidad me comprometo con la labor vocacional pensando en el crecimiento de la congregación.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento muestra suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Hna. Amalia Morocho Vidal. DNI: 02853372

Especialidad del validador: Psicología y Ciencias Religiosa.

Piura, 12 de Abril del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



INSTITUCION EDUCATIVA
"EMILIO ESPINOZA" CANCHAQUE
Hna. Amalia Morocho Vidal
DIRECTORA

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VISIÓN							
1	Conozco las metas a corto y largo plazo de la institución.	x		x		x		
2	Tengo claro del cómo y para qué realizo mi labor en la institución educativa.	x		x			x	Corregir “del” por el, asimismo debería dividirse en dos ítems, el cómo y el para qué.
3	Puedo explicar con claridad la visión institucional a un nuevo integrante de la comunidad educativa.	x		x		x		
4	Demuestro sacrificio y esfuerzo personal a favor del desarrollo y crecimiento de la institución.		x	x		x		Creo que es muy subjetivo hablar de “sacrificio” sería mejor quedarse sólo con “esfuerzo”.
5	Promuevo propuestas enfocadas al logro de las metas institucionales.	x		x		x		
6	Mi labor en la institución es importante por lo que no me incomoda dedicar muchas horas a mi trabajo.	x		x		x		
7	Observo que en la institución se acoge las iniciativas que promueven el logro de los objetivos y metas institucionales.	x		x		x		
8	Me capacito y actualizo para responder de manera efectiva a los desafíos de la visión institucional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: MISIÓN							
9	Expreso apego material y espiritual a todos los lugares, acontecimientos y personas que representan a la institución, como patrimonio personal.	x		x			x	El verbo expreso debería ser reemplazado por muestro, por cuestión de precisión léxica.

10	Puedo describir con claridad la misión institucional.	x		x		x		
11	Siento que la comunicación interna fluye con total transparencia en la institución	x		x		x		
12	Los estudiantes me perciben como un docente comprometido(a) con la institución.		x	x		x		Creo que el ítem no puede ser respondido por el docente, pues plantea la respuesta de las estudiantes; quizá debería decir: Muestro a la comunidad educativa una conducta de maestro comprometido.
13	Siento que existe correspondencia entre mis planes de desarrollo personal profesional y mi trabajo en la institución.	x		x		x		
14	Muestro un comportamiento ético y responsable en el cumplimiento de las funciones asignadas.	x		x		x		
15	Observo que los docentes solucionamos los problemas a partir del trabajo en equipo.	x		x		x		
16	En la institución acogemos a los nuevos integrantes de manera desinteresada.		x		x		x	Creo que es un ítem no relevante para medir la variable
17	El personal de la institución posee elevadas cualidades personales.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: CARISMA CONGREGACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Dedico tiempo para conocer la historia de la Congregación, su carisma, sus personajes representativos y sus símbolos.	x		x		x		
19	Explico las características esenciales del carisma congregacional.	x		x		x		El verbo explico debería ser reemplazado por "conozco", por cuestión de precisión léxica

20	Muestro con mis actos la acogida fraterna a los demás.	x		x		x		
21	Doy mi tiempo con generosidad para realizar labores de proyección social.	x		x		x		
22	Cada día me esfuerzo en superarme personalmente para vivir como auténtico(a) hijo(a) de Dios.		x	x		x		El ítem debe enfocarse más al carisma, es muy general
23	Mis colegas me perciben como una persona sencilla y fácil de tratar.	x		x		x		
24	Vivo en constante relación con Dios y comunico esta experiencia a los demás.	x		x		x		
25	Cuando tengo oportunidad realizo labor vocacional pensando en el futuro de la congregación.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):El Instrumento muestra suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Cintia Elizabeth Becerra Arrieta** **DNI:41998513**

Especialidad del validador: **Licenciada en Educación Primaria- Magister en Educación y Mención en Gestión Educativa**

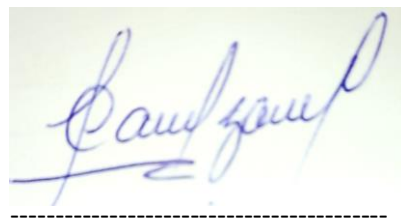
26 de mayo del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ALFA DE CRONBACH DE LA PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	25

El instrumento mide la identidad institucional de los docentes, integrado por tres dimensiones (25 ítems): Dimensión 1 “Visión” (8 ítems), Dimensión 2 “Misión” (9 ítems) y Dimensión 3 “Carisma Congregacional” (8 ítems), en una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, con un valor de fiabilidad muy alto (Alfa de Cronbach = 0.881), conforme al rango y magnitud propuesta por Ruiz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003), con indicadores adecuados del análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax (KMO = 0.879, Varianza total explicada = 85.151%, Comunidades: 0.726 – 0.969, que evidencian la validez del constructo.

35 : VAR17

	VA R0 1	VA R0 2	VA R0 3	VA R0 4	VA R0 5	VA R0 6	VA R0 7	VA R0 8	VA R0 9	VA R1 0	VA R1 1	VA R1 2	VA R1 3	VA R1 4	VA R1 5	VA R1 6	VA R1 7	VA R1 8	VA R1 9	VA R2 0	VA R2 1	VA R2 2	VA R2 3	VA R2 4	VA R2 5	VAR	VE
1	3	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3		
2	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4		
4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5		
5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3		
6	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4	3	5		
7	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3		
8	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		
9	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4		
10	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3		
11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4		
12	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5		
13	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5		
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
15	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		
16	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4		
17	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4		
18	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
19	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	3		
20	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		
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4		

*ALFA DE CRONBACH DE LA PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL.sav [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR01	Númerico	8	0	Conozco las metas a corto y largo plazo de la institución.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR02	Númerico	8	0	Tengo claro del cómo y para qué realizo mi labor en la institución ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR03	Númerico	8	0	Puedo explicar con claridad la visión institucional a un nuevo integ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR04	Númerico	8	0	Demuestro sacrificio y esfuerzo personal a favor del desarrollo y cr...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR05	Númerico	8	0	Promuevo propuestas enfocadas al logro de las metas institucion...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR06	Númerico	8	0	Mi sentido de pertenencia a la institución es importante por lo que...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR07	Númerico	8	0	Observo que en la institución se acoge las iniciativas que promuev...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR08	Númerico	8	0	Me capacito y actualizo para responder de manera efectiva a los d...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR09	Númerico	8	0	Me apropio de lo material y espiritual de todos los lugares, aconte...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR10	Númerico	8	0	Puedo describir con claridad la misión institucional.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR11	Númerico	8	0	Siento que la comunicación al interior de la Institución fluye con to...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR12	Númerico	8	0	Los estudiantes me perciben como un docente comprometido(a) c...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR13	Númerico	8	0	Siento que existe correspondencia entre mi proyecto de desarrollo...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR14	Númerico	8	0	Muestro un comportamiento ético y responsable en el cumplimien...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR15	Númerico	8	0	Observo que los docentes solucionamos los problemas a partir del...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR16	Númerico	8	0	En la institución acogemos a los nuevos integrantes de manera de...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR17	Númerico	8	0	El personal de la institución posee elevadas cualidades personales.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR18	Númerico	8	0	Dedico tiempo para conocer la espiritualidad e historia Congregaci...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR19	Númerico	8	0	Explico las características esenciales del carisma congregacional.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR20	Númerico	8	0	Muestro con mis actos la acogida fraterna a los demás.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR21	Númerico	8	0	Doy mi tiempo con generosidad para realizar labores de proyecció...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR22	Númerico	8	0	Cada día me esfuerzo en superarme personalmente para vivir com...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR23	Númerico	8	0	Mis compañeros me perciben como una persona sencilla y fácil d...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR24	Númerico	8	0	Vivo en constante relación con Dios y comunico esta experiencia ...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	VAR25	Númerico	8	0	Quiero tener una vida que sea un ejemplo para los demás.	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

11:17 a.m. 23/06/2021