

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA
PRÁCTICA DE VALORES FUNDAMENTALES EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LOURDES
DE ACOMAYO – CHINCHAO, HUÁNUCO 2017”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO**

TESISTA: MARIA MAGDALENA LORENZO TUCTO

ASESOR: DR. IDO LUGO VILLEGAS

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis hijas Yennifer y Leslie,
quienes son la motivación y la
razón de mí existir y superación.

Maria

AGRADECIMIENTO

- Al Dr. Ido Lugo Villegas, mi especial reconocimiento por su valiosa y acertada asesoría en el proceso donde realice el desarrollo de la presente tesis.
- A LOS DISTINGUIDOS CATEDRATICOS de la facultad de educación de la UNHEVAL, por apoyarme con la validación del instrumento de recojo de información.
- A mi madrina Filomena Chávez de Aguirre, por su constante apoyo en mi formación profesional.
- A mi gran amiga Elizabeth Judith Flores Toledo, por su constante motivación y exigencia para la realización de esta investigación.
- Al personal docente, administrativo y estudiantes de la IE. “Nuestra Señora de Lourdes” por su participación y colaboración en esta investigación.

La tesista

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar qué tipo de relación existe entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo, Chinchao, Huánuco. El estudio siguió un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, utilizando dos cuestionarios de opinión los cuales fueron aplicados a una muestra de la población de dicha institución, docentes, administrativos y estudiantes. Dichos instrumentos fueron elaborados utilizando una escala de Likert para así medir sus opiniones a partir de un rango. Después de aplicar los cuestionarios, se pudo concluir que, si existe una relación positiva significativa entre ambas variables, el clima institucional y la práctica de valores fundamentales, pues se pudo hallar un valor de 0.855 lo cual implica que a un mejor clima institucional también habrá una mejor práctica de valores.

Palabra clave: Clima institucional, práctica de valores, fundamentales.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine what type of relationship exists between the institutional climate and the practice of fundamental values in the Educational Institution "Nuestra Señora de Lourdes" in Acomayo, Chinchao, Huánuco. The research followed a quantitative approach, correlational design, using two opinion questionnaires which were applied to a sample of the population of that institution, teachers, managers and students. Those tools were made by using a Likert scale so the opinion could be measured from a range. After applying the questionnaires, it can be concluded that there is a significative positive relationship between the two variables, institutional environment and foundational values practice, as a value of 0.855 was found, which implies that the better institutional environment the better foundational values practice.

Keyword: *institutional environment, foundational values practice*

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1.Fundamentación del problema	15
1.2. Justificación	17
1.2.Importancia	18
1.3.Viabilidad de la investigación.....	19
1.4. Formulación del problema	19
1.5.Formulación de objetivos.....	20
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	21
2.1. Formulación de las hipótesis	21
2.2. Operacionalización de variables	22
2.3. Definición operacional de las variables	25
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	26
3.1. Antecedentes de investigación.....	26
3.2. Bases teóricas.....	29
3.3. Bases conceptuales	54

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	57
4.1. Ámbito de estudio.....	57
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	57
4.4. Diseño de investigación.....	60
4.5. Técnicas e instrumentos.....	61
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	63
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	64
5.1. Análisis descriptivo	64
5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	88
5.3. Discusión de resultados con las bases teóricas	94
5.4. Discusión de resultados con las investigaciones	94
5.5. Aporte científico de la investigación	95
CONCLUSIONES	96
SUGERENCIAS	97
REFERENCIAS.....	98
ANEXOS	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultado de la práctica de la comunicación según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.....	64
Tabla 2: Resultado de la práctica de resolución de conflictos según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	67
Tabla 3: Resultado de la práctica de organización según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	70
Tabla 4: Resultado de la práctica de la motivación según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	72
Tabla 5: Resultado de la práctica del valor del respeto según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.....	75
Tabla 6: Resultado de la práctica del valor de justicia según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.....	78
Tabla 7: Resultado de la práctica del valor de la solidaridad según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	80

Tabla 8 : Resultado de la práctica del valor de la honestidad según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	83
Tabla 9 : Resultado de la práctica de valores según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.	86
Tabla 10: Resultado de correlación entre la variable Clima institucional y sus dimensiones y la Práctica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco 2017.....	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Resultado de la práctica de la comunicación según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.....	65
Figura 2: Resultado total de la práctica de la comunicación en la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.	65
Figura 3: Resultado de la práctica de resolución de conflictos según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	67
Figura 4: Resultado total de la práctica de resolución de conflictos en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	68
Figura 5: Resultado de la práctica de organización según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	70
Figura 6: Resultado total de la práctica de organización en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	71
Figura 7: Resultado de la práctica de motivación según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.....	73
Figura 8: Resultado de la práctica de motivación según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	73
Figura 9: Resultado de la práctica del valor del respeto según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	76

Figura 10: Resultado total de la práctica del valor del respeto en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	76
Figura 11: Resultado de la práctica del valor de justicia según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	78
Figura 12: Resultado total de la práctica del valor de justicia en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	79
Figura 13: Resultado de la práctica del valor de la solidaridad según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	81
Figura 14: Resultado total de la práctica del valor de la solidaridad en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	68
Figura 15: Resultado de la práctica del valor de la honestidad según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	83
Figura 16: Resultado total de la práctica del valor de la honestidad en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017	84
Figura 17: Correlación entre Clima institucional y Practica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.....	86
Figura 18: Correlación entre la práctica de Comunicación y Practica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.	89
Figura 19: Correlación entre la resolución de conflictos y Practica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.	90

Figura 20: Correlación entre la práctica de Organización y Practica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco. 91

Figura 21: Correlación entre la práctica de Motivación y Practica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco. 92

INTRODUCCIÓN

El clima institucional, en la actualidad, es primordial en el desarrollo de funciones y actividades de cualquier organización y/o institución pues a través de ella se evidencia como son las relaciones interpersonales entre todos los integrantes de la misma. Debido a ello es importante que exista un buen clima institucional favorable, basada en la democracia y en los derechos de cada persona que permita una estrecha relación entre la comunidad educativa que favorezca la práctica de valores fundamentales entre todos sus miembros. De igual modo, la experiencia comprueba que un buen clima institucional contribuye a la distribución de roles y el cumplimiento de normas de comportamiento. En ese sentido, el presente estudio busca demostrar que existe una relación entre el buen clima institucional y la práctica de valores, es decir, una relación positiva.

En lo teórico se hizo uso de fuentes confiables para que la obtención de información sea la adecuada respecto a los aspectos relevantes del clima institucional y la práctica de valores fundamentales. Las técnicas empleadas fueron el análisis bibliográfico, documental y el fichaje para conseguir la información teórica las cuales servirán para conocer más sobre lo que se abordara en la presente investigación. Toda información tendrá su cita respectiva respetando el derecho de cada autor. Los procedimientos metodológicos para la obtención de la información fueron la aplicación de los cuestionarios de opinión a los docentes, administrativos y estudiantes; los enunciados formulados fueron de carácter valorativo con una amplitud de la escala de Likert (favorable, medianamente favorable, mínimamente favorable y desfavorable), referido al clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la institución educativa. Mediante la encuesta se pudo recolectar información de los docentes, administrativos y estudiantes que conforman la muestra; para seguir de acorde con la estructura adecuada se desarrolló el informe final, haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos para la presentación de resultados. Para medir la correlación de las variables en estudio se hizo uso del coeficiente de Pearson.

Esta investigación está dividida en cinco capítulos:

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO II. MARCO TEÒRICO

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÒGICO

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

CAPITULO V. DISCUCIÓN DE LOS RESULTADOS

Como se ha indicado anteriormente, el propósito principal de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales” en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes”.

Para concluir, expreso mi agradecimiento al equipo de la unidad de investigación de la universidad por su valioso aporte y a la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” por su contribución durante la recolección de información para la ejecución exitosa de este estudio.

La tesista

CAPÍTULO I.

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

La escases de los valores morales es un problema muy presente actualmente en la sociedad; que representan las normas o reglas necesarias para una óptima convivencia colectiva, si no nos esforzamos por practicar en nuestra vida cotidiana, ciertas reglas morales o de conducta, viviremos en las mismas condiciones de las épocas pasadas de la historia humana, donde la violencia, la inmoralidad y el libertinaje prevalecen como una forma de vida sin medir el resultado de tales acciones. Cabe mencionar que los constantes cambios y avances tecnológicos vienen generando diversos cambios en las conductas de las familias y la sociedad en su conjunto, una de ellas es la crisis y la escasa práctica de los valores fundamentales que influyen negativamente en las relaciones interpersonales sea en lo laboral y familiar. Debido a ello es fundamental hacer mención que la práctica de los valores fundamentales es la base para una buena convivencia donde haya armonía en todos los ámbitos.

Por otro lado, el seno familiar y la educación eran los pilares fundamentales de la transmisión de valores éticos morales y culturales; ahora están siendo reemplazados por una sociedad distante y ensimismada que practica el individualismo y el egoísmo, donde se observa una amistad basada en la lealtad y el honor se está transformando en una amistad interesada y oportunista, donde el respeto y la justicia hacia nuestros semejantes es cada día algo inalcanzable. La solidaridad que se conduce a través de organizaciones no gubernamentales, son protagonistas de escándalos de corrupción lo cual generan un conflicto entre sus integrantes por ende un clima laboral negativo. La escasa práctica de los valores fundamentales diariamente esta presente en las redes sociales, periódicos, noticieros y otros medios de información tanto nacionales e internacionales; y además es un problema que no distingue clases sociales.

Sobre los valores fundamentales el informe de Jacques DELORS (1995) plantea que se trata de aprender a vivir juntos conociendo mejor a los demás, su historia, sus tradiciones y su espiritualidad y, a partir de ahí, crear un espíritu

nuevo que impulse la realización de proyectos comunes o la solución inteligente y pacífica de los inevitables conflictos, gracias justamente a esta comprensión de que las relaciones de interdependencia son cada vez mayores y a un análisis compartido de los riesgos y retos del futuro. (p.16)

Sobre los valores fundamentales, el Ministerio de Educación (Minedu, 2017) plantea en el “Currículo Nacional de la Educación Básica, a formar a los estudiantes en lo ético, espiritual, cognitivo, afectivo, comunicativo, estético, corporal, ambiental, cultural y sociopolítico, a fin de lograr su realización plena en la sociedad” (p.7).

Por otra parte, el clima institucional es donde las instituciones educativas practican diversas experiencias cotidianas entre los miembros de la escuela, además este entorno incluye las relaciones interpersonales, la comunicación y los estilos de gestión entre sus miembros.

Tomando en cuenta al Ministerio de Educación (Minedu, 2010) en su planificación sobre Gestión Educativa, conceptualiza el Clima Institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias repetitivas y constantes de sus miembros, tales percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que cada uno tienen y se expresan en las relaciones personales y profesionales. El hecho que exista un buen clima dentro de la institución significa que todo está funcionando correctamente ya que ello contribuye a que todo se realice de forma más eficaz, eficiente, sostenible, así como que haya condición de convivencia holística.

Por su parte, Sandoval (2004) menciona que el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún motivo, constituyen el clima de una institución educativa. (p. 34)

Cabe resaltar que el clima institucional y los valores fundamentales están estrechamente relacionados, debido a que este último influye en el accionar de los

miembros de la institución educativa. El clima institucional es importante en todos los campos de la Institución porque si el clima es bueno, los administradores, los docentes y los directores se desempeñan mejor y son capaces de alcanzar el nivel de calidad deseado, así como el impacto de su productividad en la imagen, la reputación y la marca dentro del colegio. Los estudiantes también son un grupo de beneficiarios porque creen que un buen ambiente en las interacciones diarias afecta su rendimiento y motivación; por el contrario, si el clima es negativo, afecta la imagen de la organización, los estudiantes harán sugerencias frente a ellos sobre el entorno cercano. Si se cierra la cultura, la producción del ambiente de trabajo será perjudicial y para el cumplimiento de las metas institucionales.

En la institución educativa Nuestra Señora de Lourdes está enfocado encontrar y aumentar un personal calificado con mayor autoestima, conciencia, habilidades sociales y educación académica, moral y emocional consistente para que puedan obtener el éxito personal y profesional en la sociedad cambiante de hoy. Además de que la institución brinda educación de la más alta calidad en un ambiente ilustrado seguro, lo que permite a los estudiantes lograr un crecimiento mental, intelectual, moral, físico, social y emocional completo. Estos factores forman el sistema escolar, una recomendación educativa y metodológica diseñada para lograr los mejores resultados para cada estudiante. De acuerdo a lo mencionado el objetivo principal de esta investigación es determinar la relación existente entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la Institución en estudio, todo ello se ha comprobado mediante la encuesta a los docentes y probar estadísticamente dicha relación y trabajar en la mejora del clima institucional a través de la práctica de los valores fundamentales.

1.2. Justificación

El presente estudio se llevó a cabo por que existió un clima institucional poco favorable, dada a la escasa práctica de valores fundamentales; razón por la cual se realizó la investigación, para destacar lo que está ocurriendo, es alarmante la escasa práctica de los valores fundamentales se está sustituyendo por otros basados en el individualismo y materialismo. Así las relaciones interpersonales se vuelven

superficiales generando conductas negativas carentes de valores éticos morales generando un clima institucional hostil. Los retos que demanda la educación en la actualidad hacen necesaria la conjunción de esfuerzos ya que sólo así se logrará cambios y mejora del clima institucional con la participación y compromiso de la comunidad educativa en general.

Debido a ello, la institución educativa requiere poner en práctica de los valores fundamentales como por ejemplo: el respeto a los demás, actuar con honestidad, ser tolerantes, actuar con equidad y justicia, valorar nuestras costumbres y tradiciones, orientadas a la búsqueda de solución al problema de crisis de valores que constituye un problema social, las cuales son consecuencias de acciones y conductas poco éticas las cuales son vistas a diario en el entorno ya sea en lo político así como en las instituciones públicas y privadas.

1.3. Importancia

Es importante promover un clima institucional favorable y la vivencia de valores fundamentales, el respeto al derecho del ser humano, el desarrollo de comportamientos democráticos y ciudadanos que favorezcan el desarrollo de actitudes y capacidades positivas en el trabajo.

Para que dentro de la convivencia haya armonía se requiere que los habitantes practiquen los valores ya que estos son los principios, normas y comportamientos fundamentales para ser mejores personas cada día, propiciando el respeto a nuestros semejantes, actuando con honestidad, siendo tolerantes, ponernos en el lugar de otro, actuando con equidad y justicia, sobre todo valorando toda expresión de identidad y diferencias grupales e individuales que favorezcan a un buen clima institucional.

1.4. Viabilidad de la investigación

La realización fue viable debido a que se contó con la predisposición y disponibilidad económica de la investigadora para su operativización; factible para acceder al recojo de información en la institución educativa el cual fue el ámbito donde se desarrolló la recolección de datos y se obtuvo la información necesaria; existencia de escaso material bibliográfico y documental para la sustentación del marco teórico; finalmente con el adecuado y oportuno asesoramiento del docente asesor de la escuela de postgrado de la Universidad Hermilio Valdizán se concluyó el presente trabajo investigativo.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes – Acomayo, Chinchao, Huánuco?

1.5.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre la comunicación y la práctica de valores fundamentales, en la institución educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco?
- b. ¿Qué relación existe entre la resolución de conflictos y la práctica de valores fundamentales, en la institución educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco?
- c. ¿Qué relación existe entre la organización y la práctica de valores fundamentales, en la institución educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco?
- d. ¿Qué relación existe entre la motivación y la práctica de valores fundamentales, en la institución educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco?

1.6. Formulación de objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa Nuestra señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.

1.6.2. Objetivos específicos

- a.** Establecer la relación existente entre la comunicación y la práctica de valores fundamentales, en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo – Chinchao, Huánuco.
- b.** Establecer la relación existente entre la resolución de conflictos y la práctica de valores fundamentales, en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo – Chinchao, Huánuco.
- c.** Establecer la relación existente entre la organización y la práctica de valores fundamentales, en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo – Chinchao, Huánuco.
- d.** Establecer la relación existente entre la motivación y la práctica de valores fundamentales, en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo – Chinchao, Huánuco.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativamente positiva entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.

2.1.2. Hipótesis específicas

- a.** Existe una relación significativamente positiva entre la comunicación y la práctica de valores fundamentales, en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.
- b.** Existe una relación significativamente positiva entre la resolución de conflictos y la práctica de valores fundamentales, en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco
- c.** Existe una relación significativamente positiva entre la organización y la práctica de valores fundamentales, en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.
- d.** Existe una relación significativamente positiva entre la motivación y la práctica de valores fundamentales, en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.

2.2. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de puntuación	Escala de medición	Instrumento
VARIABLE 1. Clima institucional	Comunicación	1. Practica una comunicación horizontal y democrática en la I.E.	1 al 5	Favorable Medianamente favorable Mínimamente favorable Desfavorable	Ordinal	Cuestionario
		2. Transmite e intercambiar información de manera directa e inmediata en la I.E.				
		3. Emite opinión con responsabilidad y seriedad ante los demás en la I.E.				
		4. Propicia una comunicación fluida y adecuada entre los miembros de la I.E.				
		5. Genera el intercambio positivo y crítico de ideas para una comunicación asertiva y democrática en la I.E.				
	Resolución de conflictos	6. Actúa con asertividad en la resolución de conflictos en la IE.	6 al 10	Favorable Medianamente favorable Mínimamente favorable Desfavorable	Ordinal	
		7. Promueve el dialogo como medio para la solución de conflictos en la I.E.				
		8. Demuestra una conducta tolerante frente a situaciones problemáticas en la I. E				
		9. Respeta los acuerdos, compromisos y normas de convivencia establecidos en la I.E.				
		10. Aplica estrategias de negociación y mediación con asertividad ante una situación de conflicto en la I.E.				
	Organización	11. Participa en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades programadas por la I.E.	11 al 15	Favorable Medianamente favorable Mínimamente favorable Desfavorable	Ordinal	
		12. Delega responsabilidades a los equipos de trabajo para el cumplimiento de objetivos y metas de la I.E.				

		13. Participa en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.								
		14. Promueve un ambiente de confianza y cooperación entre los equipos de trabajo en la I.E.								
		15. Dirige y monitorea los equipos de trabajo para el logro de objetivos y metas de la I.E.								
	Motivación	16. Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	16 al 20	Favorable Medianamente favorable Mínimamente favorable Desfavorable	Ordinal					
		17. Reconoce los logros obtenidos por los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.								
		18. Estimula con mención honrosa a los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E por los trabajos extracurriculares.								
		19. Incentiva la funcionalidad de los equipos de trabajo a favor de la I.E.								
		20. Genera espacios para el trabajo colaborativo entre docentes, administrativos y estudiantes que contribuyan a la mejora del clima institucional.								
		Respeto					21. Respeta y valora la opinión de los demás, aunque sea contraria a las suyas en la I. E	21 al 25	Favorable Medianamente favorable Mínimamente favorable Desfavorable	Ordinal
							22. Practica la amabilidad y la cortesía por los miembros de la comunidad educativa.			
23. Cumple los acuerdos respetando la decisión tomada por la mayoría en la I.E.										
24. Cumple los acuerdos y normas de convivencia establecidos por la I.E.										
25. Valora la diversidad cultural y lingüística de los demás en la I.E.										
	26. Ejerce con equidad y justicia en la toma de decisiones en la I.E.		Favorable							

	Justicia	27. Actúa con tolerancia, empatía y transparencia en la I.E.	26 al 30	Medianamente favorable Mínimamente favorable Desfavorable	Ordinal
		28. Reconoce y valora las virtudes y cualidades de los miembros de la comunidad educativa de la I.E.			
		29. Promueve la equidad y justicia en la construcción de un estilo de convivencia democrática en la I.E.			
		30. Evita la injusticia para generar actitudes positivas en todo momento en la I. E			
	Solidaridad	31. Promueve campañas de cooperación y apoyo para los más necesitados.	31 al 35	Favorable Medianamente favorable Mínimamente favorable Desfavorable	Ordinal
		32. Practica la solidaridad ante los problemas y dificultades de los demás.			
		33. Realiza actividades de proyección social a la comunidad en la I.E.			
		34. Genera un ambiente de confianza, solidaridad y compañerismo en la I.E.			
		35. Organiza campañas de sensibilización social.			
	Honestidad	36. Demuestra transparencia en la rendición de cuentas sobre la gestión escolar de la I.E.	36 al 40	Favorable Medianamente favorable Mínimamente favorable Desfavorable	Ordinal
		37. Cumple con los compromisos y responsabilidades de la I.E.			
		38. Evita las murmuraciones y críticas que afecta negativamente a la I.E.			
		39. Actúa con honestidad y transparencia en la ejecución de actividades programadas por la I.E.			
		40. Asume sus errores y equivocaciones con honestidad en la toma de decisiones de la IE.			

2.3. Definición operacional de las variables

2.3.1. Variable 1: Clima institucional

Para el presente estudio, el “clima institucional” se define como la interacción entre todos los elementos y factores de la institución educativa, fundamentándose en una estructura y un proceso basado en la comunicación, la motivación, la organización y la resolución de conflictos los mismos que en el presente son tomados como dimensiones de dicha variable. Es decir, tener un buen clima institucional implica tener buena comunicación, resolver conflictos de manera adecuada, tener una buena organización, y una alta motivación.

2.3.2. Variable 2: Práctica de valores fundamentales

De la misma manera, la “práctica de valores fundamentales” se define como el conjunto de cualidades que ayudan a encaminar la vida del ser humano hacia la autorrealización, no solo como individuo sino como parte de un conjunto más grande que necesita convivir en armonía. Las dimensiones consideradas son la práctica del respeto, la justicia, solidaridad y honestidad como valores fundamentales. Es decir, si hay un buen clima institucional significa que también se practican dichos valores.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

A nivel internacional

Troya et al. (2017) realizaron una investigación que buscaba hacer la determinación sobre la existencia de relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en unidades educativas del Ministerio de Educación, para obtener el grado de Magister en la Universidad de Guayaquil. Los investigadores desarrollaron una investigación no experimental, descriptiva-correlacional. Para poder recabar información recurrieron a aplicar un cuestionario de opinión y fueron además observados a través de una ficha de seguimiento de la labor docente. Al término del estudio llegaron a concluir que un buen clima laboral dentro de la institución es beneficioso ya que contribuye a que el ambiente donde trabaja el docente sea más grato y también lo sea para los alumnos y todos los que integran el plantel educativo, consiguiendo con ello que el estudiante aprenda de la mejor manera. Demostraron la existencia de relación entre el clima institucional y el desempeño laboral lo cual demostró que, si la institución educativa dispone de un buen clima, los docentes también estarán dispuestos a brindar mejor los conocimientos a sus estudiantes.

A nivel nacional

Bustamante (2019) desarrolló una investigación en la que buscaba demostrar la relación entre la calidad educativa y el clima institucional en la “I.E.I. Stella Maris”, para optar el grado de Magister en Educación en la Universidad San Martín de Porres. El tipo de investigación es básico, de nivel descriptivo y diseño no experimental correlacional transversal. Empleo la estadística descriptiva para presentar los resultados, en tablas de frecuencias y porcentajes. Concluyó con la existencia de relación significativa entre la calidad y el clima institucional en la I.E.I. “Stella Maris” debido a los resultados hallados los cuales demuestran que ambas variables guardan relación.

Medina (2018) realizó una investigación cuyo propósito era determinar la relación existente entre el clima institucional y los estilos de liderazgo en las instituciones públicas de Cotahuasi, para optar el grado de Maestro en ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El diseño seguido fue transeccional, correlacional, bivariado y transversal. Para recopilar información, el investigador utilizó dos cuestionarios de opinión estructurados y estandarizados los cuales fueron aplicados a la muestra de 26 docentes. Con los resultados obtenidos concluyeron que se aceptaba su hipótesis alternativa pues encontraron que había un valor de correlación de 0.798 entre las variables, lo cual demostrada la fuerte relación que existe.

Riveros y Grimaldo (2017) desarrollaron un estudio buscando determinar la relación entre valores y clima organizacional en un instituto de educación superior de Lima, para obtener el grado de magister en la Universidad Católica del Uruguay. El diseño que siguieron fue correlacional y su muestra estuvo conformada por cien docentes. Utilizaron como instrumento dos cuestionarios de opinión, el cuestionario de valores de Schwartz y el cuestionario de percepción del Clima organizacional de Litwin y Stringer. Con el resultado obtenido concluyeron que determinaban la existencia de relación entre poder, autodirección, universalismo, estimulación, tradición y las dimensiones del clima organizacional.

A nivel local

Rivera (2017) en su estudio sobre “Cultura de paz y el clima institucional de la Institución Educativa Juana Moreno, Huánuco - 20152. Desarrollada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, para optar el Grado de Maestro en Educación. Concluyó de la siguiente manera:

Se hizo referencia a la cultura de paz entre docentes y directivos a través de los resultados se tuvo un impacto significativo en la aplicación. Este resultado está en gran medida vinculado a condiciones adecuadas y prácticas de valor en curso; entre ellos, el trato es bueno, amable: resonancia y empatía; este es un estándar valioso en el comportamiento del maestro y la representación del

grupo, teniendo en cuenta los meses que comparten el trabajo. En este sentido, podemos decir que el ambiente institucional entre directivos y docentes es evidencia de relaciones interpersonales más cercanas y positivas, como son formas de facilitar la creación de un ambiente adecuado dentro de la institución Educación

Hay que destacar que hay mucho ambiente institucional satisfecho, porque los docentes en esta dimensión muestran un mejor desarrollo laboral, así como una adecuada intervención y gestión. Existe la toma de decisiones, respeto por los demás, mostrando una actitud positiva ante cualquier dificultad. Esta situación está a favor de la Institución Educativa, debido a que hay un rechazo a la violencia, esto primero invita a la participación, atención a la calidad escolar en las actividades y en el logro de muchas de las metas propuestas.

Tan pronto como mencionamos el clima de resistencia, de acuerdo con la evidencia de que los docentes se han encontrado cambios de resistencia, dentro de cada entidad e institución, no son una excepción y deben cambiarse en un momento dado: esta situación es muy relevante y lo más importante es el entendimiento entre sus miembros, pero docentes han enfrentado previamente los desafíos de manera positiva e influido activamente en esta dimensión; esto se demuestra por la influencia del director en los cambios para mejorar el lugar de trabajo.

En cuanto al ambiente de participación, los docentes demuestran confianza, entusiasmo y, sobre todo, un sentido de solidaridad entre docentes y directivos en cada actividad de la institución. Los maestros sienten el apoyo del director para la enseñanza y el trabajo administrativo. Todos piensan que sí, se involucran del mismo modo, se proyectará directamente sobre el alumno.
(p. 75)

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Clima institucional

3.2.1.1. Aspectos generales

De acuerdo a Sandoval (2004) hace referencia que el clima de una institución educativa se manifiesta mediante las maneras en que se relacionan los que forman parte de esta y también como solucionan cada conflicto que se genere, además del cumplimiento de cada norma que se establece para una mejor convivencia, para ello todos los participantes es decir los directores, docentes y alumnos tienen que poner de su arte para que el buen clima exista dentro de la institución educativa. (p. 34)

a. Características del clima institucional

Referida a la calidad o el conjunto de características ambientales las cuales se perciben o experimentan por los que conforman la organización. Por lo cual se tiene que tener una idea clara de clima institucional, ya que es un factor fundamental en la vida de las organizaciones y procurar su edificación representa una ruta al progreso, ya que depende y afecta a todos y a cada uno de los miembros que la conforman, como: los alumnos, padres de familia, docentes, personal administrativo, personal de servicio y directivos. (Chiavenato, 2009, p. 261)

b. Teoría del clima organizacional

- Comportamiento individual: centrada en preocuparse por cada individuo.
- De la administración: está centrado en analizar el estilo de la administración y liderazgo.
- Organizacional: está centrado en prestar atención a la administración y en el individuo.

c. Toda organización tiene un clima que repercute en su práctica

- El Buen Clima “Agradable y Positivo”: contribuye al buen desarrollo de cada objetivo estratégico planteado.

- El Mal Clima “Desagradable y Negativo”: es aquel que impide el logro de cada objetivo propuesto. Para que sea tratado “el clima de una institución”, se tiene que tener en consideración aspectos, como: La relación humana, los valores, el liderazgo, entre otros.

d. Se requiere organización en la institución escolar

El clima educativo debe ser el adecuado, debe de existir buen trato, incentivar la participación democrática, permeabilidad al cambio y aplicación de metodología.

e. Actitudes que favorecen el desarrollo de un buen clima laboral

- Respetar al prójimo.
- Evitar hacer interrupciones cuando una persona está hablando hasta que se le seda la palabra.
- Tener el control de no reaccionar agresivamente, evitando la descortesía y la ironía.
- Evitar sobrepasar los límites de jerarquía existentes al no ser que tenga una razón justificada.
- Tener mejor conocimiento de todos los que conformar su grupo para que haya mejor comprensión y adaptación ya que cada uno tiene diferentes personalidades.
- Evitar asumir la responsabilidad asignada a otra persona sin que se lo soliciten o surja una emergencia.
- Buscar lo que ocasiona la antipatía para que esta sea evitada y no tenga consecuencias negativas.
- Manifestar una actitud comprensiva y afable.
- Hacer la definición de cada vocablo si es que surge conflictos grupales para que no se generen ideas erróneas.
- Practicar la modestia cuando se esté en una discusión, dando la certeza de la duda a la postura adoptada para escuchar a al otra parte.

f. Escuchar genuinamente

tiene que ver con 3 cosas distintas: la primera es que se debe de escuchar con los ojos, corazón y oídos, lo segundo es ponerse en el lugar de la otra persona y el ultimo es la práctica de reflejos.

g. Variables a considerar en el clima institucional

- Aplicar correctamente las reglas.
- Asistir regularmente y practicando la puntualidad.
- El manejo correcto de cada actividad programada.
- Condición adecuada en el ámbito laboral.
- Clima laboral entre maestros, ya sea favorable o desfavorable.
- Nivel de confianza existente entre todos los que integran la institución.
- Manejar adecuadamente cada conflicto.
- Un entorno cordial.
- Que todos estén dispuestos a cooperar ya la coherencia.
- Que se reconozca y aproveche el potencial de todos.
- Apoyar técnicamente y Pedagógicamente.
- Que los padres también participen.
- Establecer una buena relación entre docentes y directores.
- La buena relación entre los docentes.

3.2.1.2. Comunicación

Es fundamental para toda institución para que este pueda desempeñarse de una mejor manera. Comunicación viene del latín “communis”, el cual tiene por significado establecer “un algo común”. Ello quiere decir que es cuando dos o más personas se relacionan realizando un intercambio de mensajes. Es considerado un canal de la información.

Según Valencia (2015) la información por su parte, “es aquello que es comunicado mediante la comunicación, y es el conocimiento o el resultado de la interrelación estructurada de eventos. Así pues, el flujo de información que se entrega a la administración o a los diversos componentes de la institución constituye la comunicación” (p. 1).

a. Importancia de la comunicación

No resulta extraña si consideramos la asombrosa cantidad de tiempo que cada persona pasa intercambiando mensajes en su trabajo.

Un estudio basado en las respuestas de más de mil empleados de las mil compañías de Fortune arrojó que éstos envían y reciben un promedio de 178 mensajes diarios por vía telefónica, del correo electrónico, el fax, los localizadores y la comunicación personal. (Ginsberg, 1997)

Según Ginsberg (1997) en unos estudios han estimado que “el ejecutivo promedio de una empresa está entre 75 y 80 % de su tiempo comunicándose, es decir cerca de 45 minutos cada hora”.

“El trabajo de los empresarios no es el único que depende de una buena comunicación. Una encuestadora de empleadores que supervisan a estudiantes de ingeniería respaldó la importancia de esta habilidad” (Adler y Marquardt, 2006, p.7).

b. Principios de la comunicación

- Es inevitable. Una afirmación primordial de la comunicación es que “uno no puede dejar de comunicarse”. Hasta nuestras expresiones comunican y así como las expresiones muchas cosas pueden ser una manera de comunicarse.
- Se manifiesta en 2 niveles.
 - Mensajes con contenido. Son los más evidentes.
 - Mensajes de relaciones. Son los menos evidentes.
- Es irreversible. Una vez que damos nuestro punto de vista no podemos eliminar las palabras dichas y todo ello se queda registrado en los

receptores. Por eso que antes de decir algo se debe de tener en cuenta que ello ya no se podrá revertir y no h abra nada que pueda cambiar lo dicho y hecho.

- Es un proceso. Cuando se produzca una comunicación se debe de analizar como parte del contexto de su comunicación ya que se envía y recibe un mensaje.
- No es una panacea. Si una persona sabe comunicarse efectivamente pude lograr muchas cosas, debido a ello es importante que la manera en que se haga sea muy buena si se desea obtener buenos resultados. Cuando no puede comunicarse lo que en realidad desea ello genera los malos entendidos y los resentimientos. (Adler y Marquardt, 2006, p. 11-12)

c. Categorías de la comunicación

- Persona - persona. Es la forma dialogal de hacer negocios, tener participación, colaboración en uno o más aspectos de la actividad educacional.
- Persona - grupo. Dada cuando un individuo presenta su sugerencia hacia más personas.
- Grupo - grupo. - Generalmente responde a juntas, negociaciones y trato de aspectos integrales, correlacionados a ambos. (Calero, 1996, p.81)

d. La comunicación y toma de decisiones

La comunicación provee de información a todos los niveles jerárquicos de la institución educativa, para facilitar en general la toma de decisiones. Teniendo en consideración ese aspecto se debe considerar que tomar decisiones es una extensión y actividad final del proceso de comunicación que están interrelacionados.

Según Calero (1996) las “Programadas o de rutina: responden generalmente a las normas e información existente respecto a los eventos tratados. Y No programadas: el asunto es más complejo; aquí se requiere de información adicional” (Calero, 1996, p. 88)

e. Funciones de la comunicación

Según Amorós (2010) se emplea en las siguientes funciones principales dentro de un grupo o equipo:

- **Control:** La comunicación controla el comportamiento individual. Dentro de una organización existen una jerarquía la cual debe de ser respetada, también el control además se da en la comunicación informal.
- **Motivación:** Realizada en el sentido que aclara a los empleados qué es lo que debe hacer, si se están desempeñando de forma adecuada y lo que deben hacer para optimizar su rendimiento. En este sentido, el establecimiento de metas específicas, la retroalimentación sobre el avance hacia el logro de la meta y el reforzamiento de un comportamiento deseado, incita la motivación y necesita definitivamente de la comunicación.
- **Expresión emocional:** la mayoría de los trabajadores interactúan con sus demás compañeros transmitiendo ya sea algo positivo o negativo.
- **Información:** En la trasmisión de mensajes se emite una información que puede ayudar a tomar una mejor de decisión ante un problema que existe. (p. 11)

f. Niveles de comunicación

- Comunicación intrapersonal

Es aquella que uno tiene consigo mismo, como un diálogo interno donde hay cosas que solo quieres decirte a ti mismo y no quieres compartir con nadie más. Se puede decir que es la forma interna de relacionarte contigo mismo para que se alcance la tranquilidad interior.

Permite que uno mismo conozca más sus propias emociones y sentimientos, y con ello se logra la aceptación propia lo cual favorece la dirección y organización de la vida personal para que sea llevada de la mejor manera.

- **Comunicación interpersonal**

Es la que ocurre cuando dos personas se encuentran cercanas de manera física las cuales realizan un intercambio de mensajes, primero una de las personas genera un mensaje y con ello la otra debe emitir su respuesta para el mensaje que recibió de uno o más número de personas.

- **Comunicación grupal**

Se da cuando hay un diálogo con de más de dos personas las cuales realizan intercambio de mensajes entre todo de manera interactiva, fomentando su convivencia y logrando que sus ideas sean escuchadas.

- **Comunicación pública**

Es cuando cualquier persona puede acceder a lo que comunico una persona ya que fue puesta a disposición del público.

“No se considerará pública la comunicación cuando se celebre dentro de un ámbito estrictamente doméstico que no esté integrado o conectado a una red de difusión de cualquier tipo” (Socorro, 2012, p. 3)

g. Métodos de comunicación

Lo que más emplean las personas en una organización vienen a ser las mencionadas a continuación:

- **Oral.** Es la que más se usa ya que a diario una persona transmite su mensaje de forma oral como ejemplo se puede dar cuando se realiza un discurso, una discusión grupal entre otras maneras.
- **Escrita.** Es la que se realiza ya sea mediante una carta, un memorándum, revistas, entre otras formas en las cuales se expresa palabras o símbolos de forma escritas.
- **No verbal.** Las que más son empleadas vienen a ser:

- El lenguaje corporal, es cuando se expresa mediante expresión facial, gestos o cualquier otro movimiento corporal. Cuando una persona hace un gesto también transmite un mensaje por ejemplo se puede mover las manos y otros gestos que comunican alguna emoción ya sea de alegría, tristeza, molestia, etc.
- Entonación verbal, la cual se da cuando una persona hace énfasis ya sea a una persona o alguna frase. Con ello se muestra que la entonación hace que un mensaje sea interpretado de forma diferente.
- Medios electrónicos. En la actualidad existen una gran variedad de estos medios con los cuales la comunicación se hace cada vez más amplia ya que ellas facilitan comunicarse en cualquier parte del mundo. (Stephen P y Culter, 1996, p. 48)

3.2.1.3. Motivación

Cuando la motivación es mantenida en plazos largos esto genera un lazo de lealtad con la empresa, se debe recalcar que es algo interno. Una organización debe darle importancia a incentivar a sus colaboradores ya que con ello se logra que estos se sientan contentos de trabajar dentro de la empresa dando su mejor esfuerzo al estar comprometidos e identificados con los objetivos que se desean alcanzar, deben tener una cuenta no solo incentivarlo de forma externa con incremento de sueldo, bonos entre otros ya que luego estos valoraran solo eso. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna. (Fischman; 2000, p. 186)

a. Motivación y satisfacción

Ambos términos son diferentes. El primero está referido al impulso y al esfuerzo para desarrollar lo que uno desea. Y el segundo va referido al gusto que se vive al culminar un propósito planteado, es decir cuando hay impulsos para alcanzar resultados se refiere a estar

motivados, y cuando se experimenta la sensación del logro de estos resultados es cuando se está satisfecho.

Es probable que una persona que se siente poco motivada en su ambiente laboral tenga en consideración conseguir otro trabajo. Así mismo si los colaboradores de una empresa perciben que el salario que se les brinda no retribuye a todo el trabajo que realicen también consideren buscar otras oportunidades y abandonaran la organización. (Vía, 1989, p. 10).

b. Tipos de motivación

- **Motivación intrínseca:** inicia y es realizado por una incentivación interna, por la voluntad propia de llevarla a cabo. Estar satisfechos con el desarrollo o consecución de objetivos no se relaciona con elementos del exterior, sino que se relaciona con la satisfacción personal y la autoestima.
- **Motivación extrínseca:** referida a los estímulos e incentivos que impulsan a las personas a desempeñarse en actividades donde dan su mejor esfuerzo ya que reciben una incentivación externa. (Vivarama, 2019)

c. Motivación personal

Se conocen distintas teorías en psicología sobre lo que incentiva a una persona a realizar una acción de forma voluntaria, determinando que en diversos casos la motivación esta influenciada en base a las necesidades, tal y como están estipulados en la llamada “pirámide de Maslow”. Se igual modo la motivación se encuentra influenciada cuando la persona se siente satisfecha al desarrollar una tarea o concluir una meta propuesta.

d. Motivación laboral

Es la que se relaciona con el ámbito laboral, es decir cuando una persona trabaja en alguna organización, se puede dar cuando la empresa

otorga un salario justo, más remuneraciones, también cumple con los establecido en el derecho que los trabajadores deben de tener como el de las vacaciones, seguro, entre otros beneficios los cuales permite que el colaborados estar contento de pertenecer a la empresa y se siente identificado con la empresa dando lo mejor de sí en el are en que se desempeñe y esforzándose para el logro de los objetivos.

e. Reconocimiento y recompensas

Según López (1994) los sistemas de reconocimientos y recompensas constituyen una estrategia eficaz para mejorar el rendimiento de cada individuo en la organización, operando a través de la motivación. Las recompensas incrementan las expectativas de los empleados la cual hace posible la liberación de energía necesaria para pendientes tareas. (p. 123)

3.2.1.4. Organización

Según Callizaya (2017) “Estrategia de Reingeniería para promover el cambio en la administración educativa en el distrito Laja provincia los Andes. Es una actividad en el que las personas están en constante interacción” (p. 16).

De acuerdo con León (1985), “una organización es en el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad” (p. 68).

Según Calero (1996) Ernest Dale describe la organización como un proceso que contiene las siguientes etapas:

- Tener el detalle de todo el trabajo que se debe desarrollar para el logro de los objetivos.
- Hacer la división de la carga total del trabajo en actividades que pueden ejecutarse ya sea por un solo colaborador o varios.
- Hacer la combinación del trabajo de los que conforman la organización de manera lógica y eficiente.

- Establecer un mecanismo para la coordinación del trabajo de todos los que conforman la organización como un sistema donde todo este integrado de forma armónica.
 - Controlar la efectividad de la organización y realizar os cambios que se requieren para que se mantenga o aumente la efectividad.
- (p. 92)

a. Organización educativa

La organización es descrita como función del proceso administrativo donde se clasifica cada actividad que se desarrolla teniendo en consideración los recursos con los que dispone la empresa para el logro de cada objetivo planteado.

Tomando en cuenta a Alvarado (2006) la organización implica una interrelación conceptual de los siguientes elementos:

- Enunciar el objetivo.
- Identificar qué actividad debe llevarse a cabo para lograr el objetivo.
- Clasificar y agrupar las actividades que se desarrollaran.
- Realizar la asignación del personal correcto que integrará al equipo de trabajo.
- Designar a una persona como el jefe el cual tendrá el poder para desempeñarse como líder.
- Brindar los detalles de que función cumplirá cada integrante.
- Indicar cual es el canal por donde puede comunicarse y ahí fluya la relación de autoridad, responsabilidad y coordinación para el buen funcionamiento de la empresa.
- Elaboración de un manual donde se estipulen las reglas de la empresa, así como la función que ayude a tener el control de la empresa. (p. 79)

b. Cambio organizacional

Con mucha frecuencia se emplea el concepto reorganización, para englobar los diferentes procesos de cambios o ajustes en la organización. En educación esta actividad resulta rutinaria y en muchos casos sirve sólo para resolver un problema disciplinario o para hacer algún cambio elemental, desnaturalizándose el sentido técnico que implica este proceso.

Alvarado (2006) refiere que las razones por las cuales deben modificarse las organizaciones pueden sintetizarse en:

- El propio crecimiento institucional.
- Los cambios emanados del gobierno.
- Cuando surjan nuevas tecnologías las cuales ayudan a reducir las etapas del proceso que tiene la empresa.
- Cuando se exige que el personal cumpla más requisitos. Ya que si la empresa asume nuevos retos sus colaboradores también deben de ser competentes.
- Cuando la empresa se vuelve obsoleta, debido a la burocracia lo cual genera que los personales no se sientan motivados, sienta que todo es rutina, se resisten al cambio; ya sea de manera personal o grupal que por lo general luego se culmina en conflictos, etc. (p. 98)

c. Desarrollo organizacional

En los últimos tiempos se ha formalizado una técnica que se especializa en orientar y realizar los cambios organizacionales que se planifican lo que se denomina desarrollo organizacional, el cual se refiere a un programa educacional a largo plazo, con el que se busca mejorar el proceso de solución del problema y de cambiar para el bien de la empresa, con la ayuda de un gestor del cambio.

Lo que se busca con los programas es que la administración sea más eficaz, lo cual interviene en la estructura y en el proceso organizacional, visto de una manera global la empresa tendrá incidencia para realizar los cambios necesarios.

Alvarado (2006) la metodología para obtener un cambio varía según el problema, las personas envueltas en él y las preferencias metodológicas del agente de cambio. Blake y Mouton consideran 7 etapas en el proceso de cambio:

- Todos los que lo conforman el sistema deben de ser sensibilizado para el cambio.
- Organizar los grupos funcionales de trabajo para el desarrollo del proceso.
- Hacer la mejora y fortalecer las relaciones entre los diferentes grupos de la empresa para que todo se realice en forma coordinada.
- Diagnosticar el estado actual del sistema, y para ello todos deben de estar dispuestos a participar.
- Desarrollar un modelo idóneo.
- Ejecutar de la estrategia diseñada, del sistema actual al modelo idóneo.
- Proceso de crítica sistemática de lo ejecutado para introducir los reajustes correspondientes. (pp. 99-100)

d. Manual de organización y funciones

Este documento describe detalladamente la estructura y funciones de una entidad o de una dependencia (facultad, USE, oficina del ministerio), llegando hasta el nivel de cargo, especificando sus objetivos, la organización interna, las funciones y las relaciones de autoridad, responsabilidad y coordinación inherente. (Alvarado, 2006. p. 91)

3.2.2.5. Resolución de conflictos

a. Cómo manejar conflictos

Le guste o no, dentro del trabajo nunca faltan los conflictos, esto debido a que todas las personas no siempre van a coincidir en todo y con ello surgirán los desacuerdos. En un ambiente laboral también surgen conflictos que no siempre son

fáciles de solucionar y esta se puede dar por diversas razones debido a ello siempre se debe de buscar llegar a una solución para que ello no afecte el ambiente de trabajo.

Adler y Marquardt (2006) afirma que el conflicto es como un resfriado común y corriente: inevitable, desagradable y contraproducente. Muchas personas piensan que mientras menos confrontaciones haya, todo será mejor. Sin embargo, como son inevitables, la negativa o la incapacidad para afrontarlos pueden llevarnos a saltar de un empleo a otro. Brenda Richard, directora de recursos humanos del hotel Radisson de Nueva Orleans, describe a personas que encajan en este patrón: “No quieren resolver los problemas, no quieren tener conflictos. La cuestión no es el conflicto en sí, sino la forma en que se maneja. Si el enfoque es correcto, un conflicto puede producir buenos resultados”. (p. 150)

b. Posiciones ante los conflictos

Adler y Marquardt (2006) las posiciones ante los conflictos son las siguientes:

- **Evitarlo.** Un camino para manejar un conflicto es evitarlo. En algunos casos, la elusión en física, es decir, negarse a contestar llamadas telefónicas, permanecer cerrado en la oficina, etc.
- **Transigir.** Son los que prefieren estar de acuerdo para evitar el conflicto y tener un ambiente armonioso. Pero no siempre es fácil ceder ya que ello implica que uno sacrifica sus propios ideales.
- **Competir.** Se da cuando ninguna de las partes cede y la única solución es que uno pierda uno gane para solucionarlo.
- **Colaborar.** Se comprende que siempre van a existir conflictos, pero la mejor opción es la colaboración para encontrar la mejor solución. Los beneficios de la colaboración están claros: el asunto en cuestión no sólo puede ser resuelto, sino que la relación entre las partes puede también puede mejorar.

- **Llegar a una componenda.** Ambas partes deberá sacrificar algo. Por una parte, este enfoque es de cooperación, de reconocer que las dos partes deben estar de acuerdo para resolver el conflicto. Por la otra, la componenda está centrada a uno mismo, pues las partes actúan en aras de su interés para obtener el mejor provecho posible. (p. 151)

c. Habilidades para negociar y resolver problemas

Cuando dos o más partes están en discusión sobre una propuesta para que lleguen a un acuerdo que sea favorable para todo ello se considera la negociación. Es un camino usual para resolver conflictos en las transacciones. Las personas negocian para llegar a convenios en muchas cosas, desde fijar el precio de un automóvil usado hasta decidir quién se encargará de un trabajo desagradable. Los administrados y los trabajadores la usan para llegar a arreglos en cuestiones como cuánta responsabilidad debe recaer en un empleado y qué debe hacer un compañero suyo para recibir un ascenso. Un asesor explica: “Las negociaciones rara vez son asuntos formales, con todos sentados alrededor de una mesa. De hecho, casi todas las formas de problemas o desacuerdos en las empresas se resuelven por medio de alguna forma de negociación. (Adler y Marquardt, 2006, p. 154)

d. Estilos para negociar y sus resultados

Adler y Marquardt (2006) menciona “la orientación ganar-perder está basada en alcanzar sus metas, y de que cualquier triunfo de ella corresponde la derrota de la otra. Además, produce tanto ganadores como perdedores, pero a veces puede ser el mejor enfoque para negociar”.

Por su puesto nadie empieza buscando un resultado de este tipo, pero a veces, cuando las personas sienten que una parte de la negociación está bloqueando su camino, acaban por pretender vengarse. Si el jefe no concede licencia para un día especial, el empleado resentido podría no trabajar con esmero.

La clave para encontrar soluciones de ganar-ganar es la adopción del tipo de enfoque no controlador ya descrito en este capítulo. En lugar de pensar que la otra parte es un adversario que debe ser derrotado, busque la manera de satisfacer sus necesidades y las de otro. Es posible obtener resultados de ganar-ganar en muchos casos, cuando las necesidades de ambos no son incompatibles, sino solo diferentes. (p. 155-157)

3.2.2. Valores fundamentales

3.2.2.1. Aspectos generales

a. Nociones básicas

Los valores primordiales dan inicio en los primeros años de vida del ser humano, pero que su presencia y consistencia no tiene todas las dimensiones que debe adquirir, precisa del desarrollo de las potencialidades del ser y de su adecuada educación para que vayan adquiriendo todos los matices propios. Se inicia así una primera estructura de valores esquemática pero enteriza, en la que valores principales y secundarios, altos y básicos, adquieren una primera constitución en cierta manera acabada, aunque muy deficiente; es decir, estamos ante una casa muy primitiva, pero con suelo, paredes y techo. No se pone primero los cimientos y sobre esto se construyen muros para después cubrir agua; desde un comienzo los valores aparecen desde todos los niveles de la jerarquía, aunque sólo esbozados.

Según Pérez (2007) debido a que los grandes valores no son vistos como tales, ni buscados conscientes de su ser y grandeza, sino que son manifestaciones espontáneas de la naturaleza que lleva en sí esos anhelos, el reto es conseguir que se desarrollen sin tropiezos. Para ello es fundamental la ayuda de los hábitos prácticos, la riqueza intelectual y la valoración correcta de la conducta. Formación que llega a través de los padres, de las instituciones y del clima moral y cultural de la sociedad. (p. 312)

b. Importancia de los valores

Es importante destacar cada uno de los valores porque es el método que le da vida del hombre. En un principio, el carácter unitario del ser hace que al referirnos al fin de la persona la abarquemos en su integridad. Sin embargo, también se puede hablar del fin de cada capacidad en particular, entendido como el aspecto parcial al que apunta. Se entiende que dicho fin lo es también de la persona, puesto que cada una de las capacidades trabajan para el bien del todo, y el logro de sus metas son los componentes imprescindibles para el logro final del conjunto. La predisposición natural de una potencia hacia su fin no es distinta de la inclinación de la persona a su perfección, sino uno de sus aspectos.

Pérez (2007) afirma que la armonía mínima exige que la perfección de sus partes sea integrante de la perfección del todo, de modo que los intentos de independencia o de autosuficiencia acaban siempre en un fracaso particular y del conjunto. Se explica igual que los fines de las facultades estén fuertemente entrelazados, siendo unas condiciones para los otros, en un orden y dirección que indican el lugar que ocupan en la jerarquía de valores. (p. 253)

c. Influencia de los valores

Cada principio y postulado que guía a una persona a lo que cree, como actúa y cómo se comporta esta referido a los valores, estos se van desarrollando en todo el transcurso de nuestras vidas principalmente en la infancia y se manifiesta cuando se llega a ser adultos, cuando la persona se desempeña ya sea en el ámbito laboral o no laboral, estos tienen mucha influencia en todos los ámbitos donde la persona actúe. En el trabajo las personas deben de aplicar la ética para que exista un buen ambiente.

Podemos contar con el valor periférico, que esto es más susceptible con respecto a los cambios, como los valores centrales. En una investigación que se realizó a los colaboradores Israelíes, se ven las influencias de las organizaciones que afectan directamente a los valores periféricos, esto puede que afecte a los valores centrales, es por ello que es necesario que cuenten con capacitaciones constantes a sus colaboradores para evitar estas situaciones dentro de la empresa.

Los valores guían los pasos de una persona. Este aspecto se inicia en la infancia y perdura hasta la etapa de la adultez. Se expresa dentro o fuera del aspecto laboral influyendo en las interrelaciones laborales.

Según Gardon (1997) se describe valores centrales y valores periféricos: los primeros son mínimos perceptibles al cambio que a diferencia de los segundos es posible ser cambiados. Los valores laborales, son los que más influyen en los valores periféricos y los valores centrales pueden ser influidos por los aspectos extra laborales; esto significa que un administrador, poco o nada puede cambiar una actitud o valor central de un trabajador. (p. 92)

d. Clasificación general de los valores

Según Ibarra (1998), “en primer nivel se encuentran los valores destinados al nivel natural. A la naturaleza dotada de valor. Es, al mismo tiempo, la condición de posibilidad de los valores. No se puede crear valores si no hay individuo que los crea, que los descubra en su irrealidad de posibilidades”.

El 2do nivel es dirigido a los valores que están relacionados con las satisfacciones correspondientes cada uno (individuales) esto se clasifica según la naturaleza personal que se presenta.

Según Ibarra (1998), los valores del tercer nivel se dirigen al hombre. “Como ser humano total, unido con un mundo humano y con la humanidad. Este nivel de valores encuentra su soporte en los anteriores y los subsume superándolos. Aquí tenemos los valores heredados por un individuo, su tradición cultural, representa el fondo en los cuales se puede desarrollar”.

Este nivel es el cimiento de los anteriores niveles. Ya que los niveles anteriores se encuentran en la praxis humana, ya que, de ella se da el inicio y solo por ella pueden ser. (p. 59)

e. Valores morales

Son aquellos que hacen a un hombre bueno, puro y simplemente como hombres no son objetos externos que, aunque puedan contribuir o hacer que el hombre sea la clase de ser que debería ser, sea el individuo mismo. Los valores morales son personales, no solo porque una persona los tiene sino porque son expresiones de lo ideal religioso se expresaba en el himno religioso: “Seguro que debe luchar, si quiero vencer; aumenta mi valor señor”. La naturaleza de organización social de la sociedad y su sistema de valores actúan como estímulos para producir respuestas de personalidad individual. (Fullat, 2005, p. 213)

f. Importancia de los valores morales

Como punto de partida, vamos a establecer que los valores están relacionados con las grandes convicciones humanas de lo que es bueno, de lo que es mejor y de lo que es óptimo; que ellos tienen la facultad de sí mismo, de propiciar satisfacción y felicidad a quienes lo poseen y que por tanto ellos son fundamentales en la búsqueda de la plena realización humana.

Tomando en cuenta a Frondizi (1992) hay que tener presente que los valores personales, por sí mismos, no son susceptibles de ser percibidos directamente por los demás; su percepción sólo es posible mediante las actitudes que revelan la propia jerarquía de valores.

Al respecto “De acuerdo a los esquemas de Frondozi, entendemos por valores a cualidades fundamentales, esenciales o primarios como un objeto mismo, su extensión, su peso e impenetrabilidad, cualidades secundarios o sensibles como color, sabor, olor, y terciarias (posibilidad o virtud). Los valores no “son” sino valen.

g. El hombre creador de valores

Cuando el ser humano interactúa con el entorno siempre lo hará teniendo en cuenta sus ideales con las que se adquirirá valor. El valor del oro es cambiante y ello depende del desarrollo social o histórico.

Según Ibarra (1998) en suma, “es el hombre con su actividad, con su trabajo, el que, al entrar en relaciones particulares con el objeto crea o le da valor. Es pues, el creador de valores” (p. 62).

h. La educación y las virtudes morales

Que una educación moral debe complementar:

El conocimiento y práctica, en circunstancias concretas de la vida, de virtudes morales como la prudencia, fortaleza y templanza.

La asimilación o vivencia real de las nociones de imputabilidad, responsabilidad y mérito. Como directrices pedagógicas para la formación de las virtudes morales.

El autor. Al que seguimos, señala, como pauta principal, la atención al momento evolutivo del educando para promocionar su libertad, ya que el acto moral es voluntario e intencional, surgiendo de un dictado de la conciencia.

i. Educación en valores

Según Rokeach (1973, cómo se citó en Muñoz, 1995) “el valor es una creencia duradera de que un específico modo de conducta o un estado final de existencia es personal y socialmente preferible a otro modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contradictorio”.

Escamez y Ortega (1979), “los valores llevan a hacer que un individuo actúe de una forma u otra. De igual forma estos son perdurables, aunque el valor tenga su origen en una influencia social es aquello que la persona va adoptando, elaborado y apropiado a partir de su inmersión social” (p.123).

j. Crisis de valores

Los valores se han hundido, un cataclismo sin precedentes los ha hecho desaparecer, ya no tenemos nada firme a que asirnos, sencillamente los valores no valen.

Sastre, tanto en el ser y la nada (1943), como en el existencialismo es un humaníceme (1946), subraya la nada del valor, su única norma moral está;

¡Inventa has lo que quieras!

En la actualidad, la crisis de valores es evidente, pues se manifiesta en las diversas actitudes y comportamientos negativos, la denegación destruye a nuestros jóvenes. Sencillamente ponen en práctica lo que dice Sastre. Nosotros como educadores debemos rechazar los antivalores. (Martínez, 1994, p. 86)

k. Valores sociales y cambio social

Los valores que generalmente se expresan verbalmente son símbolos para fines u objetivos de actividad que han llegado a tener un gran poder compensatorio los valores deben verse como un criterio para aceptar o rechazar un cambio.

“Los valores sociales surgen por la nivelación de los valores individuales posibles para el grupo. Tienden a modificar y nivelar los valores privados de los individuos que componen el grupo” (Abalos; 1999, p. 148).

3.2.2.2. Respeto

a. Nociones básicas

Según el autor Abalos (1999) nos da conocer el siguiente concepto:

El respeto es el valor propio de la persona, que exige respeto siempre y sobre todo al ser humano. Es uno de los valores primordiales ya que para una persona su dignidad es su valor, debido a ello el ser humano es merecedor del respeto que se le debe de tener además de que también es parte de sus derechos que el estado le garantiza.

La persona tiene una dignidad propia en merito a su naturaleza racional y libre lo cual es distinto de otro ser. Muchas veces se atenta contra la dignidad de la persona y esto sucede en todos los países del mundo, muchas veces generados por el propio estado, bajo el pretexto de favorecer el bien común, atenta los derechos de otras personas. (Ramírez; 2009, p. 89)

3.2.2.3. Justicia

a. Nociones básicas

Tecnológicamente justicia proviene del latín “iusticia”, que es una virtud que nos hace dar a cada cual lo que le corresponde, o tomando como sinónimo equivale a decir: equidad, imparcialidad, rectitud, etc.

Justicia puede verificar como determinar la igualdad esto basándose con la verdad y reconociendo a quien y a cuál corresponde la justicia como dando la atribución de méritos como también distribuyendo los derechos y a esto se le conoce como justicia retributiva o distributiva.

b. El valor de justicia en el campo profesional

Se caracteriza por aplicar tal virtud, será considerado como una persona que actúa en forma justa reconociendo el mérito y esfuerzo de las personas dando a cada quien lo que le corresponde, ciñéndose siempre a la verdad. La justicia es condición esencial para hacer posible, vida en comunidad, de no haberla comprendido así, los hombres al reunirse les habría sido imposible establecer un ordenamiento social, se habrían destruido entre ellos. (Ramírez; 2009, p. 74)

c. Educar para la igualdad con justicia.

La experiencia educativa enseña que la igualdad de oportunidades sigue siendo un mito. No basta la escolarización pública y obligatoria, no basta la coeducación ni la educación integrada para que se dé automáticamente la igualdad de oportunidades. En la práctica, las costumbres, los hábitos, las mentalidades, los estereotipos y, sobre todo, las diferencias económicas siguen discriminando aun cuando exista una clara voluntad de superar las desigualdades, como plantea. (Campos, 1984, p. 54)

3.2.2.4. Solidaridad

a. Nociones básicas

Según world visión, (2020) nos da a conocer el siguiente concepto:

La solidaridad es un valor que nos ayuda a tener una mejor sociedad que no solo debe mostrarse en caso de desastres y emergencias. Es concebida como una actitud que debe de asumirse cuando surja alguna emergencia o desastre ya que es una muestra de empatía cuando tras personas atraviesan por momentos complicado donde cualquier ayuda es buena para que se pueda salir de la situación. Existen muchas maneras de ponerlo en práctica lo más importante es tener la voluntad de querer realizarlo con buena voluntad con el fin de ayudar a los que lo necesitan.

b. Aspectos del valor de la solidaridad

Según Big Dipper (2010), “En la empresa los dueños deben procurar pagar un salario justo a sus trabajadores, así como también los trabajadores deben preocuparse por ayudar a sus colegas a desempeñar mejor su labor, con consejos, orientaciones, o simplemente enseñarles a hacer aquello que más se le dificulte”.

En el trabajo personal: poner todo de su parte para el trabajo en equipo, así como trabajar con entusiasmo y poniendo alegría, esto hará que la empresa tenga un progreso que se verá reflejado en el crecimiento de esta, por eso se dice que los colaboradores son importantes no solo compartiendo las obligaciones sino los beneficios.

En el hogar: si a los colaboradores se le da la importancia que se merecen porque el trabajo viene hacer su segunda casa y ellos tiene que estar cómodos, así como cuidando el trato que se demuestran los miembros de la familia entre ellos en su convivencia.

c. Características del valor solidaridad

Es la ayuda que se brinda a las personas por las distintas precariedades que suelen generarse por las situaciones que se presentan, la ayuda que se pueda generar no solo es para nuestro entorno más cercano sino a nuestros prójimos, así como a la sociedad para la mejora de estas.

Según Big Dipper (2010), “el momento en que un desconocido se ofrece a si nada a cambio, son los detalles de solidaridad, debemos descubrir y comprender que, en cada lugar de convivencia, las personas tienen algo interesante que aportar y que enseñarnos; si aprendemos a interesarnos por el bienestar de las personas estamos en condiciones de ayudar y recibir a su vez, la satisfacción de la solidaridad”.

Si queremos que algo mejore el servicio de limpieza de las calles o la educación que reciben los hijos en la escuela, por ejemplo, debemos decidimos a tomar el problema en nuestras manos. Tal vez el vecino tiene la misma inquietud, y sólo le hacía falta con quién comenzar a trabajar, no esperemos que las cosas cambien por sí mismas. También es necesario recordarle al estado sus deberes. Generalmente el bien común va planteando nuevas necesidades, consecuentemente la labor no termina, pero se crea un ciclo en el cual se va haciendo cada vez más efectiva la ayuda y participación de todos. En conclusión, para vivir la solidaridad se requiere pensar en los demás como si fuera otro yo. (De La Torre, 2005, p. 16-17)

3.2.2.5.Honestidad

a. Nociones básicas

Como toda expresión su origen, de acuerdo a su etimología “honestidad” proviene del latín “honestitas”, que significa indistintamente: pudor, urbanidad, modestia, decoro, decencia.

Yendo a la definición conceptual, la honestidad tiene diversos matices, así podemos decir que la honestidad:

- Es el comportamiento adecuado de la persona frente a sí mismo y frente a la colectividad en su conjunto.
- Es una virtud moral del ser humano que le conduce a comportarse con decencia, con buena reputación.
- Es la cantidad, decencia, moderación con la que actúan las personas.
- Es recato en las acciones o palabras de las personas.

b. El valor de la honestidad en el campo profesional.

En el campo, la práctica de esta virtud hace que efectivamente el profesional se comporte con honestidad, es decir, respetando las normas de conducta natural o las establecidas en los códigos de los gremios profesionales. En la medida que cumplan o no con lo preceptuado en los códigos de ética, serán vistos y criticados negativa o positivamente por los demás y si fuera negativa, los dirán que no son honestos y seríamos susceptibles a una sanción.

En cuanto se refiere a la honestidad, la primera acción que debemos desarrollar, es una adecuada educación moral en el hogar, los padres debemos mostrar con ejemplos a los hijos, a no hacer actos que van contra la honestidad.

Por otra parte, cabe señalar que la persona humana como ser racional, inteligente, no debe actuar con modales que van contra la dignidad humana, que denigre su prestigio, el de su familia y de su pueblo. Como profesional debemos cumplir con lo establecido en el código de Ética Profesional, persuadiendo a los directivos de los colegios profesionales a tomar medidas correctivas pertinentes si alguno de sus miembros actúa contra la dignidad humana. (Ramírez, 2009, p. 68- 69)

c. La honradez

Es el comportamiento general de las personas, que conlleva al cumplimiento cabal de las obligaciones, el respeto por los demás, sin aprovechamiento ni ventaja de ninguna clase. El hombre honrado es aquel que; hace lo que debe, toma lo que le corresponde y otorga lo que merecen a los demás. El hombre honrado es merecedor de una absoluta confianza y de mucho respeto.

d. La virtud que toda persona debe practicar para que le tengan confianza

La virtud que toda persona debe practicar para que los demás le tengan plena confianza es la honradez, que es un comportamiento general del cumplimiento estricto de las obligaciones. Así el profesional en el ejercicio de sus funciones debe practicar la honradez, evitando así la degradación de su personalidad y de su profesión frente a la sociedad. (Ramírez, 2009, p. 70)

3.3. Bases conceptuales

a. Clima institucional

Es el proceso mediante el cual se realiza las distribuciones de roles, de comportamiento, así como las promociones que están establecidas por las normas de la empresa, ellos deben aplicarse con firmeza dentro de un clima con confianza entre los colaboradores.

b. Organización

Es el conjunto de dos a más personas que se une para la formación de una empresa con fines lucrativas o no lucrativas, para ofrecer bienes o servicios o realizar distintas actividades, y las cuales compartan las responsabilidades como las actividades que se realizarán.

c. Gestión educativa

Es cuando se aplica un conjunto de instrumentos, técnicas y procedimientos para un mejor control de los recursos con los que se dispone y desarrollan las actividades.

d. Comportamiento administrativo

Se refiere a la conducta humana en el marco de una organización que permitirá una coordinación efectiva de diversos medios. Es importante en toda actividad organizada para el servicio real de objetivos de un sistema determinado.

e. Comunicación

Es fundamental para el desempeño de toda empresa, proviene del latín “communis” que significa establecer “un algo común”. Mejor dicho, se da cuando dos o más personas establecen una relación donde realizan intercambios de mensajes.

g. Democracia

Es una cultura, una manera de vivir y establecer a relación con el entorno, en un clima de respeto, justicia, libertad, equidad e inclusión.

h. Resolución de conflictos

Es el conocimiento y la habilidad para una mejor comprensión que permita resolver los problemas conflictivos que se generen, con ello se puede llegar a un mejor acuerdo donde todos los implicados salgan beneficiados.

i. Relaciones humanas del conflicto

Cuando existe una relación entre las personas no se puede evitar que surjan los conflictos dentro de una empresa. Lo cual no siempre es malo ya que en algunas situaciones puede ayudar a estudiar mejor las alternativas que se tienen.

j. Formación ética

En el transcurso de su vida una persona va formando sus ideas y forma de ver los hechos que lo rodean para que tengan una mejor convivencia con la sociedad. Involucra la postura ante una determinada situación.

k. Valores morales

Son principios que orientan nuestra vida como personas, nos comprometen a relacionarnos con nuestros vecinos y con nuestra comunidad buscando el beneficio de todos. Y nos permite construir un país libre, democrático y en paz.

l. Relaciones humanas

En todo el transcurso de la vida de una persona es inevitable que no se establezcan relaciones donde se establezca comunicación.

m. Trabajo en equipo

Se da cuando un número de personas se unen con un determinado fin y todos trabajan en conjunto de manera coordinada para el logro de la meta planteada.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio

El presente estudio se llevó a cabo en la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes” la cual se localiza en Acomayo, distrito de Chinchao, provincia de Huánuco, esta institución integra la UGEL HUÁNUCO quien comprueba la institución educativa, y esta última pertenece a la Gerencia regional de educación DRE HUÁNUCO.

4.2. Tipo y nivel de investigación

Debido a su propósito y objetivo de estudio, el estudio es descriptivo correlacional, que según Hernández (2003) “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existió entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular”.

Según la naturaleza de los datos: es una investigación cuantitativa porque se utilizó instrumentos de recolección de datos cuantitativos que permitieron la medición sistemática que se empleó en el análisis estadístico como característica resaltante.

4.2.1. Nivel de investigación

Es correlacional, los estudios correlacionales miden dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionados en los mismos sujetos y después se analizan la correlación.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población estuvo conformada por el personal docente, administrativo y estudiantes de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Lourdes”.

a. **Personal administrativo y docente.**

N.º de personal	Total
Administrativos	15
Personal docente	48
Total	63

Fuente: Cuadro de asignación personal de la Institución Educativa 2017.

b. **Estudiantes.**

Grado	Sección				Total
	A	B	C	D	
Primer grado	21	23	21	24	89
Segundo grado	26	25	26	--	77
Tercer grado	26	22	18		66
Cuarto grado	27	26	--	--	53
Quinto grado	25	25	19	--	69
Total	125	121	84	24	354

Fuente: Nómina de la Institución Educativa, 2017

4.3.2. Muestra y método de muestreo

El número total de la muestra fue de 79 como se aprecia en la tabla...

N.º de personal	Total
Administrativos	12
Personal docente	18
Estudiantes	49
Total	79

Se tomó por muestreo al personal administrativo, docente y estudiantes; para lo cual se aplicó la fórmula estadística.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Dónde:

p = Coeficiente de confiabilidad en Alpha de Cronbach

q = 1-p

N = Tamaño de la población

n = Tamaño de la muestra

E = Error muestral (5%)

Z² = Desviación normal (aceptable 1.96)

Datos

p = 0.89

q = 1-p = 0.05

N = Tamaño de la población

n = ?

E = 0.05

Z² = 1.96

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

a. Criterios de inclusión

- ✓ Personal docente nombrado de Institución Educativa.
- ✓ Personal docente contratado hasta el 31 de diciembre.
- ✓ Personal administrativo nombrado de Instrucción Educativa.
- ✓ Estudiantes permanentes de la Institución Educativa.

b. Criterios de exclusión

- ✓ Personal docente con contrato temporal por convenio con la municipalidad.
- ✓ Personal administrativo con contrato temporal por convenio con la municipalidad.
- ✓ Estudiantes trasladados a otras instituciones.

4.4. Diseño de investigación

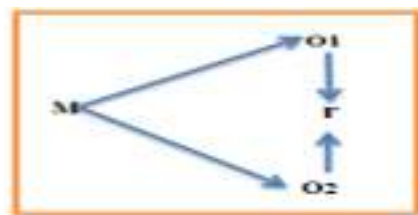
El trabajo de investigación es no experimental, la cual según Hernández (2010) “No se manipulan intencionalmente una o más variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se observa son los fenómenos tal como se dan en su entorno natural, para posteriormente analizarlos” (p.21).

Además, también se determinó que es de tipo transeccional o transversal, debido a que la recolección de datos se realiza en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables de estudio y analizar su incidencia e interrelación. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

- Descriptivo Correlacional

Se empleo el diseño descriptivo, lo cual según Hernández (1991) “El diseño descriptivo correlacional porque describe las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables” (177).

Esquema



Dónde:

M = muestra

r = posible relación existente entre las variables.

O₁ = observación obtenida en la variable 1.

O₂ = observación obtenida en la variable 2

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

a. Análisis bibliográfico

Ayudó a obtener la información teórica que procede de las literaturas sobre lo referido al clima institucional y la práctica de valores fundamentales.

b. Análisis documental

Mediante esta técnica se abstraer la información teórica referida al clima institucional la práctica de valores fundamentales, para que la investigación tenga más consistencia.

c. Encuesta

Sirvió para abstraer la información fáctica procedente del personal administrativo, personal docente y estudiante determinados en la muestra de estudio.

4.5.2. Instrumentos

a. Ficha de análisis bibliográfico

ayudó a registrar la información teórica obtenida de las literaturas referente a los temas abordados es decir el Clima institucional y la práctica de valores fundamentales.

b. Ficha de análisis documental

Mediante este instrumento sirvió para recoger información teórica del cuadro de asignación personal (CAP) y la nómina de matrícula referida al clima institucional y la relación entre la práctica de valores fundamentales.

c. Cuestionario

Este instrumento sirvió para recoger información fáctica procedente del personal administrativo, personal docente y estudiante determinados en la muestra de estudio. El cuestionario está estructurado por dimensiones e indicadores cuyas preguntas serán de carácter cerrado con 5 alternativas, cuya valoración será: favorable (4); medianamente favorable (3); mínimamente favorable (2) y desfavorable (1).

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

“La validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández et al., 2014, p. 200). Los instrumentos fueron validados por 5 expertos se contó con el apoyo y asesoría de doctores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para Hernández et al. (2014), la confiabilidad “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p.200). Después de validar los constructos de los instrumentos se pasó a hacer el cálculo de confiabilidad para lo cual se aplicó una prueba piloto a un grupo reducido y de esa forma hacer el cálculo del Alpha de Cronbach. El valor obtenido fue de 0.78, lo cual indica que era un instrumento altamente aceptable.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se procedió a hacer tablas de frecuencia considerando las escalas de valoración de las variables y sus dimensiones. Dicha información se presenta en el capítulo V de los resultados.

Para analizar los resultados, se ha recurrido a hacer el cálculo del coeficiente de Pearson.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

5.1.1. Análisis e interpretación del Clima Institucional de la IE “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo, Chinchao, Huánuco 2017

Tabla 1

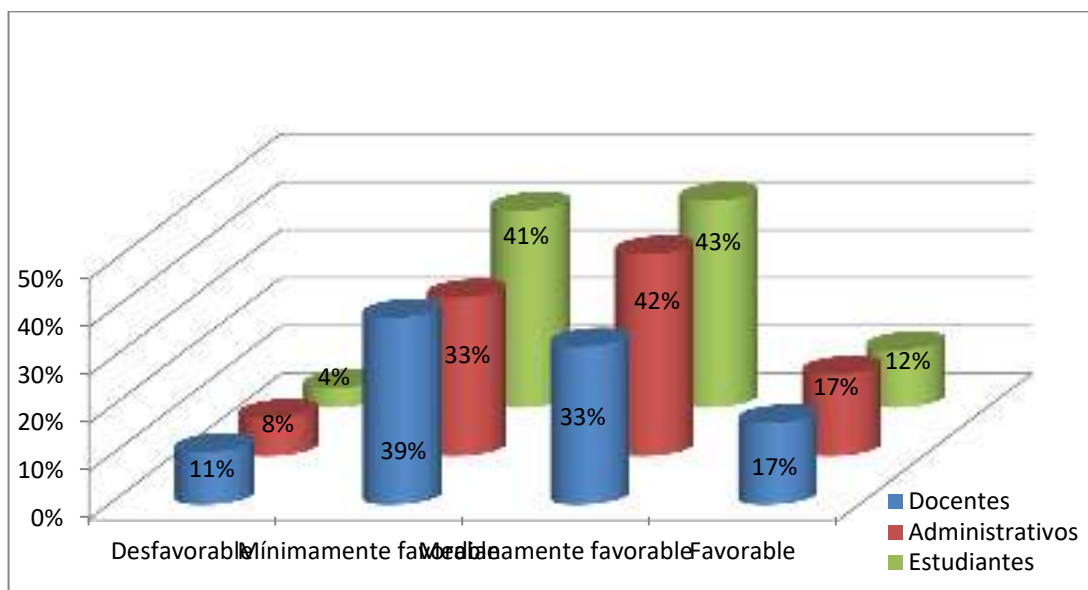
Resultado de la práctica de la comunicación según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017

Escala	Docentes		Administrativos		Estudiantes		Total	
	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i
Desfavorable	2	0.11	2	0.17	10	0.2	14	0.18
Mínimamente favorable	8	0.44	3	0.25	18	0.37	29	0.37
Medianamente favorable	7	0.39	6	0.5	13	0.27	26	0.33
Favorable	1	0.06	1	0.08	8	0.16	10	0.13
	18	1	12	1	49	1	79	1.00

Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, 2017. Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 1

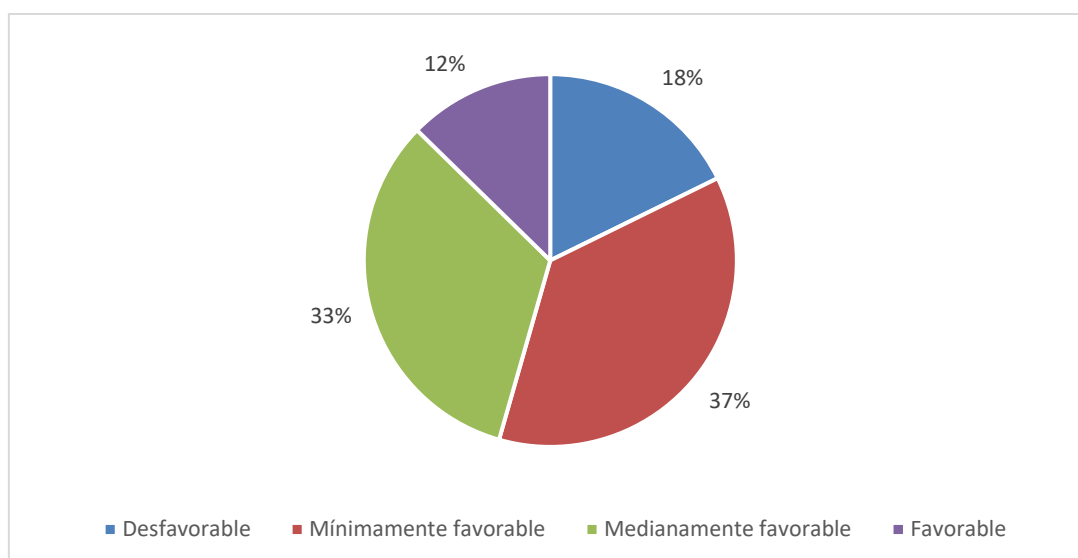
Resultado de la práctica de la comunicación según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 2

Resultado total de la práctica de la comunicación en la I.E. "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Interpretación:

De la tabla y gráfico estadístico se desprende lo siguiente: Que 1 docente encuestado equivalente al 6% manifestó que la comunicación en la institución educativa es *favorable*; 7 docentes encuestados equivalentes al 39% manifestaron que la comunicación en la institución educativa es *medianamente favorable*; 8 docentes que equivalentes el 44% de docentes encuestados opinaron que la comunicación en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 2 docentes equivalentes al 11% manifestaron que la comunicación en la institución educativa es *desfavorable*.

De la opinión de 1 personal administrativo encuestado equivalente al 8% opinó que la comunicación en la institución educativa es *favorable*; 6 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 50% opinaron que la comunicación en la institución educativa es *medianamente favorable*; 3 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 25% opinaron que la comunicación en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 2 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 17% opinaron que la comunicación en la institución educativa es *desfavorable*.

De la opinión de 8 estudiantes equivalentes al 16% de los encuestados opinaron que la comunicación en la institución educativa es *favorable*; 13 estudiantes encuestados equivalentes al 27% opinaron que la comunicación en la institución educativa es *medianamente favorable*; 18 estudiantes encuestados equivalentes al 37% opinaron que la comunicación en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 10 estudiantes encuestados equivalentes al 20% opinaron que la comunicación en la institución educativa es *desfavorable*.

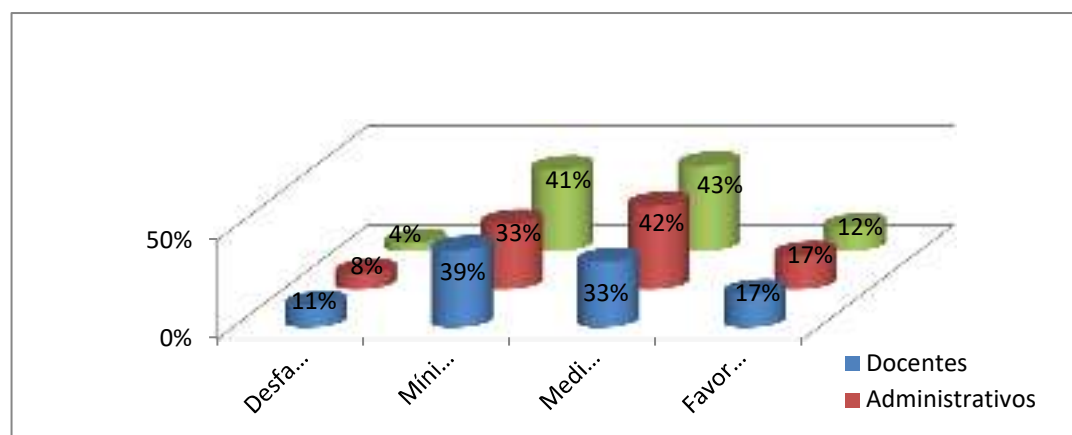
De acuerdo a los resultados se puede precisar que la comunicación en la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, se encuentra entre los niveles medianamente favorable y mínimamente favorable.

Tabla 2 Resultado de la práctica de resolución de conflictos según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.

Escala	Docentes		Administrativos		Estudiantes		Total	
	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i
Desfavorable	3	0.17	2	0.17	9	0.18	14	0.18
Mínimamente favorable	9	0.5	7	0.58	24	0.49	40	0.51
Medianamente favorable	6	0.33	3	0.25	13	0.27	22	0.28
Favorable	0	0	0	0	3	0.06	3	0.04
	18	1	12	1	49	1	79	1.00

Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE "Nuestra Señora de Lourdes", 2017. Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

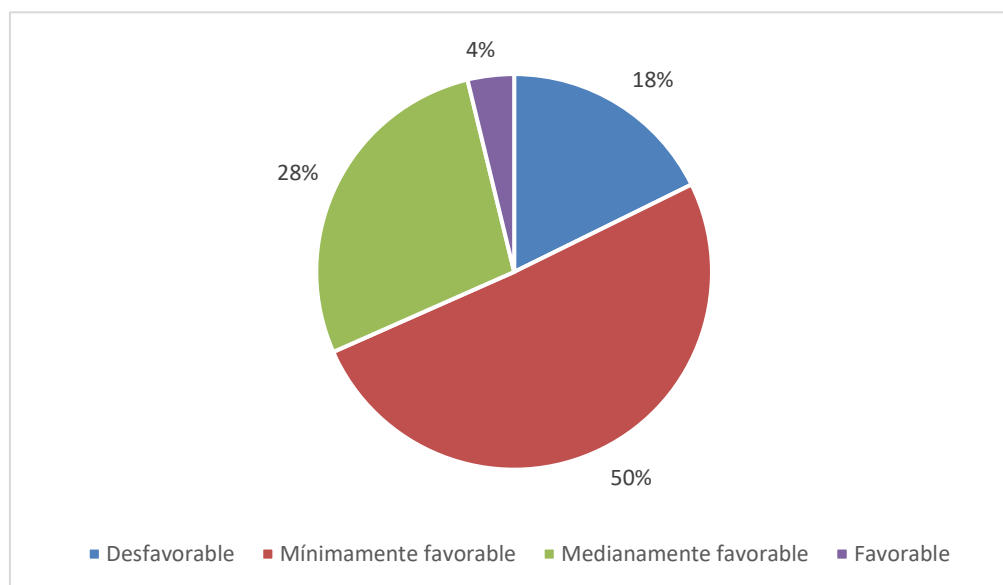
Figura 3 Resultado de la práctica de resolución de conflictos según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017

Figura 4

Resultado total de la práctica de resolución de conflictos en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017

Interpretación:

De la tabla y gráfico estadístico se desprende lo siguiente: Que ningún docente encuestado equivalente el 0% manifestó que la resolución de conflictos en la institución educativa es *favorable*; 6 docentes encuestados equivalentes al 33% manifestaron que la resolución de conflictos en la institución educativa es *medianamente favorable*; 9 docentes que equivalentes el 50% de docentes encuestados opinaron que la resolución de conflictos en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 3 docentes equivalentes al 17% manifestaron que la resolución de conflictos en la institución educativa es *desfavorable*.

De la opinión ningún personal administrativo encuestado equivalente el 0% opinó que la resolución de conflictos en la institución educativa es *favorable*; 3 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 27% opinaron que la resolución de conflictos en la institución educativa es *medianamente favorable*; 7 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 58% opinaron que la

resolución de conflictos en la institución educativa es **mínimamente favorable** y 2 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 17% opinaron que la resolución de conflictos en la institución educativa es **desfavorable**.

De la opinión de 3 estudiantes equivalentes al 6% de los encuestados opinaron que la resolución de conflictos en la institución educativa es **favorable**; 13 estudiantes encuestados equivalentes al 27% opinaron que la resolución de conflictos en la institución educativa es **medianamente favorable**; 24 estudiantes encuestados equivalentes al 49% opinaron que la resolución de conflictos en la institución educativa es **mínimamente favorable** y 9 estudiantes encuestados equivalentes al 18% opinaron que la resolución de conflictos en la institución educativa es **desfavorable**.

De acuerdo a los resultados se puede precisar que la resolución de conflictos en la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, se encuentra entre los niveles medianamente favorable y mínimamente favorable.

Tabla 3

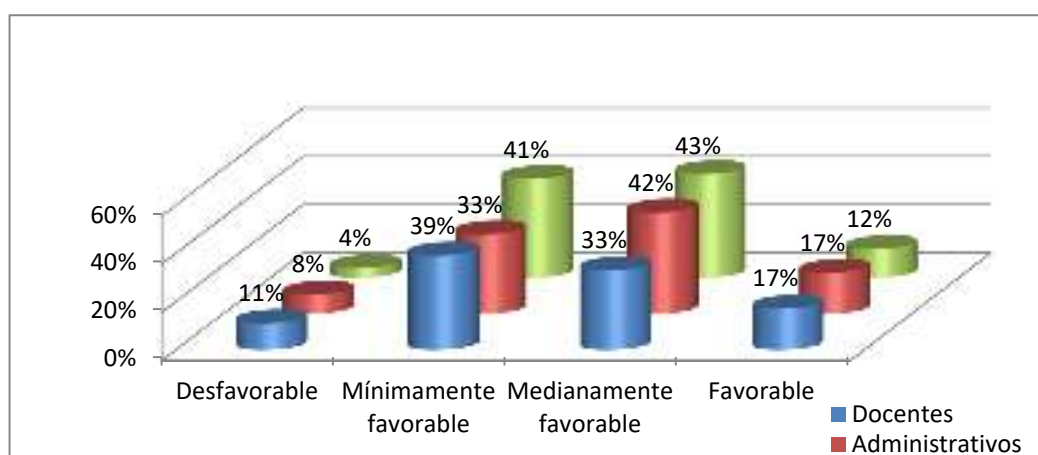
Resultado de la práctica de organización según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017

Escala	Docentes		Administrativos		Estudiantes		Total	
	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i
Desfavorable	2	0.11	2	0.17	5	0.1	9	0.11
Mínimamente favorable	11	0.61	6	0.5	26	0.53	43	0.54
Medianamente favorable	4	0.22	3	0.25	13	0.27	20	0.25
Favorable	1	0.06	1	0.08	5	0.1	7	0.09
	18	1	12	1	49	1	79	1.00

Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE "Nuestra Señora de Lourdes", 2017. Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 5

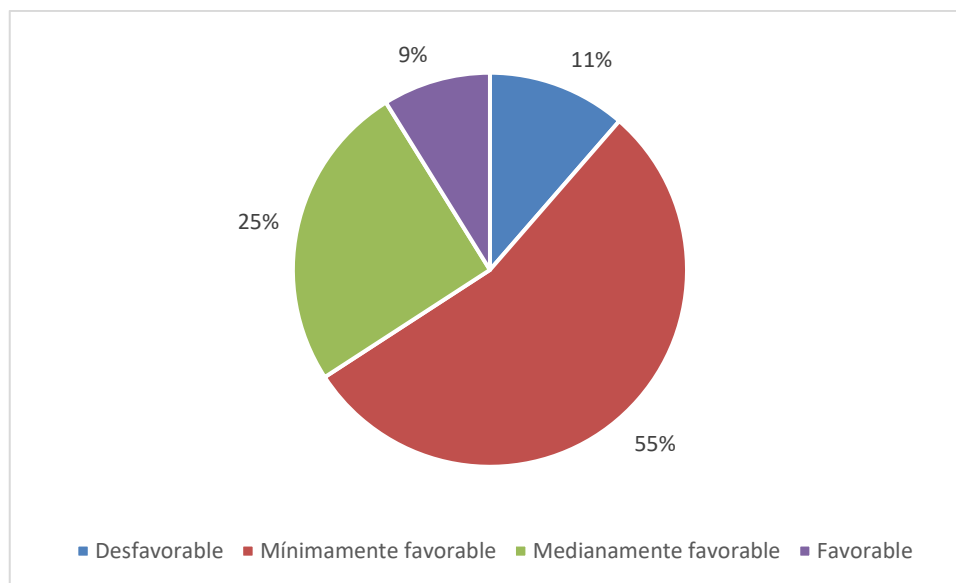
Resultado de la práctica de organización según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 6

Resultado total de la práctica de organización en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Interpretación:

De la tabla y gráfico estadístico se desprende lo siguiente: Que 1 docente encuestado equivalente el 6% manifestó que la organización en la institución educativa es *favorable*; 4 docentes encuestados equivalentes al 22% manifestaron que la organización en la institución educativa es *medianamente favorable*; 11 docentes que equivalentes el 61% de docentes encuestados opinaron que la organización en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 2 docentes equivalentes al 11% manifestaron que la organización en la institución educativa es *desfavorable*.

De la opinión 1 personal administrativo encuestado equivalente el 8% opinó que la organización en la institución educativa es *favorable*; 3 personales administrativos encuestados equivalentes al 25% opinaron que la organización en la institución educativa es *medianamente favorable*; 6 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 50% opinaron que la organización en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 2 trabajadores administrativos encuestados

equivalentes el 17% opinaron que la organización en la institución educativa es *desfavorable*.

De la opinión de 5 estudiantes equivalentes al 10% de los encuestados opinaron que la organización en la institución educativa es *favorable*; 13 estudiantes encuestados equivalentes al 27% opinaron que la organización en la institución educativa es *medianamente favorable*; 26 estudiantes encuestados equivalentes al 53% opinaron que la organización en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 5 estudiantes encuestados equivalentes al 10% opinaron que la organización en la institución educativa es *desfavorable*.

De acuerdo a los resultados se puede precisar que la organización en la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, se encuentra entre los niveles medianamente favorable y mínimamente favorable.

Tabla 4

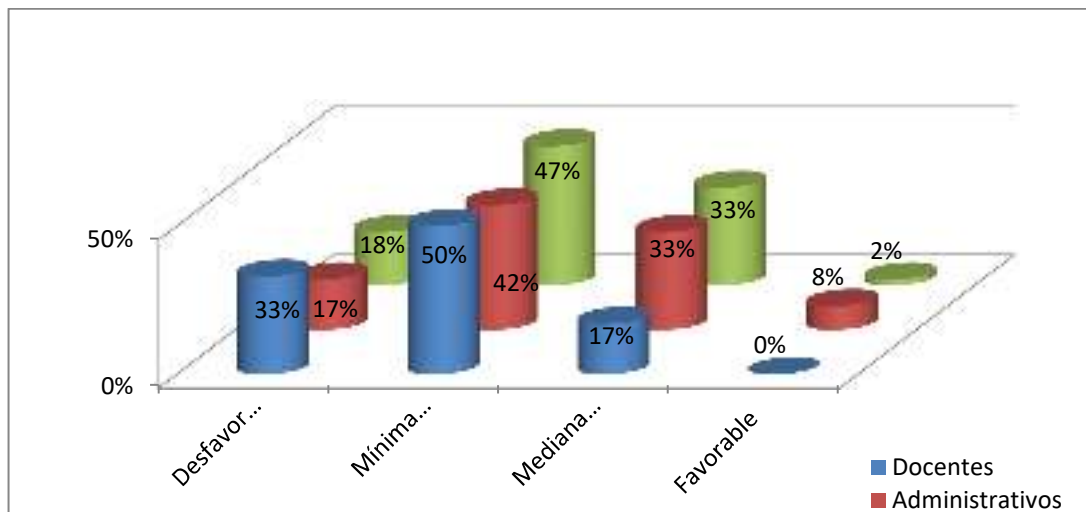
Resultado de la práctica de la motivación según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017

Escala	Docentes		Administrativos		Estudiantes		Total	
	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i
Desfavorable	6	0.33	2	0.17	9	0.18	17	0.22
Mínimamente favorable	9	0.5	5	0.42	23	0.47	37	0.47
Medianamente favorable	3	0.17	4	0.33	16	0.33	23	0.29
Favorable	0	0	1	0.08	1	0.02	2	0.03
	18	1	12	1	49	1	79	1.00

Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, 2017. Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 7

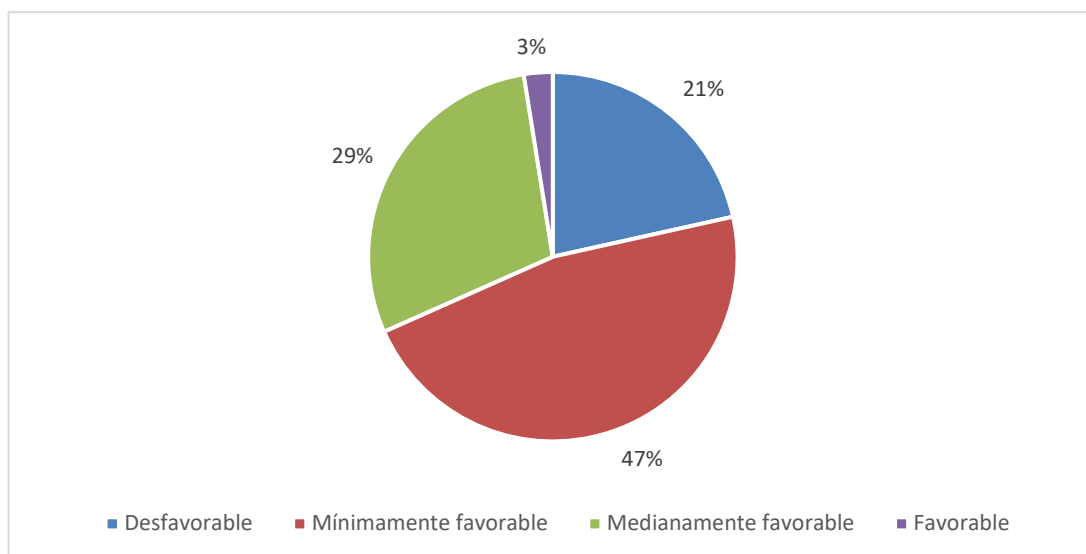
Resultado de la práctica de motivación según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017

Figura 8

Resultado de la práctica de motivación según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Interpretación:

De la tabla y gráfico estadístico se desprende lo siguiente: Que ningún docente encuestado equivalente al 0% manifestó que la motivación en la institución educativa es *favorable*; 3 docentes encuestados equivalentes al 17% manifestaron que la motivación en la institución educativa es *medianamente favorable*; 9 docentes que equivalentes el 50% de docentes encuestados opinaron que la motivación en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 6 docentes equivalentes al 33% manifestaron que la organización en la institución educativa es *desfavorable*.

De la opinión 1 personal administrativo encuestado equivalente el 8% opinó que la motivación en la institución educativa es *favorable*; 4 personales administrativos encuestados equivalentes el 33% opinaron que la motivación en la institución educativa es *medianamente favorable*; 5 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 42% opinaron que la motivación en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 2 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 17% opinaron que la motivación en la institución educativa es *desfavorable*.

de la opinión 1 estudiante equivalentes al 2% de los encuestados opinaron que la motivación en la institución educativa es *favorable*; 16 estudiantes encuestados equivalentes al 33% opinaron que la motivación en la institución educativa es *medianamente favorable*; 23 estudiantes encuestados equivalentes al 47% opinaron que la motivación en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 9 estudiantes encuestados equivalentes al 18% opinaron que la motivación en la institución educativa es *desfavorable*.

De acuerdo a los resultados se puede precisar que la motivación en la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, se encuentra entre los niveles medianamente favorable y mínimamente favorable.

5.1.2. Análisis e interpretación de la práctica de valores fundamentales en la IE “Nuestra Señora de Lourdes” de Acomayo, Chinchao, Huánuco 2017

Tabla 5

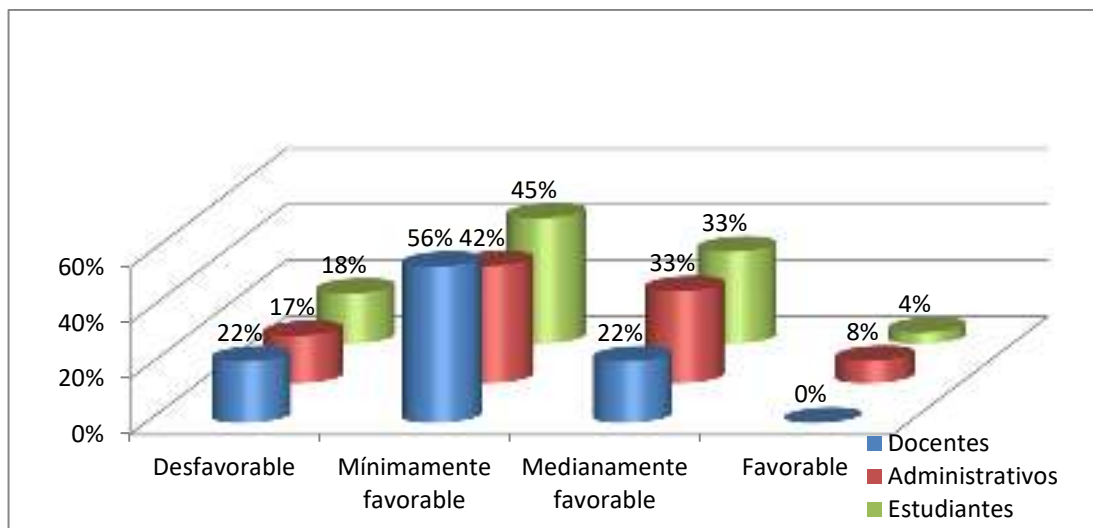
Resultado de la práctica del valor del respeto según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017

Escala	Docentes		Administrativos		Estudiantes		Total	
	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i
Desfavorable	4	0.22	2	0.17	9	0.18	15	0.19
Mínimamente favorable	10	0.56	5	0.42	22	0.45	37	0.47
Medianamente favorable	4	0.22	4	0.33	16	0.33	24	0.30
Favorable	0	0	1	0.08	2	0.04	3	0.04
	18	1	12	1	49	1	79	1.00

Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, 2017.

Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

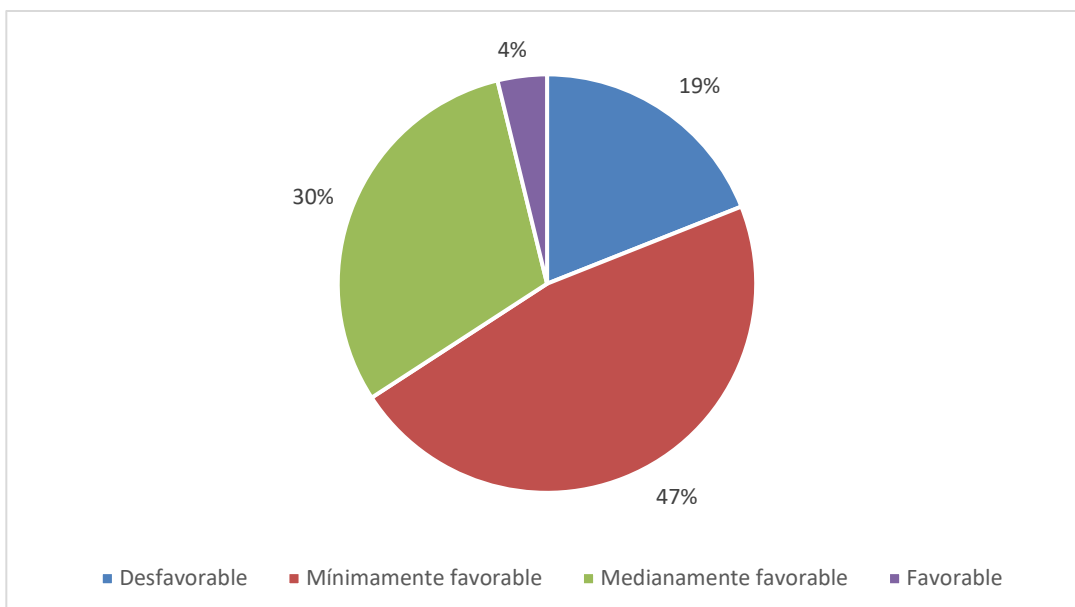
Figura 9 Resultado de la práctica del valor del respeto según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, 2017. Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 10

Resultado total de la práctica del valor del respeto en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017 .



Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, 2017. Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Interpretación:

De la tabla y gráfico estadístico se desprende lo siguiente: Que ningún docente encuestado equivalente al 0% manifestó que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *favorable*; 4 docentes encuestados equivalentes al 22% manifestaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *medianamente favorable*; 10 docentes que equivalentes el 56% de docentes encuestados opinaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 4 docentes equivalentes al 22% manifestaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *desfavorable*.

de la opinión 1 personal administrativo encuestado equivalente el 8% opinó que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *favorable*; 4 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 33% opinaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *medianamente favorable*; 5 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 42% opinaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 2 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 17% opinaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *desfavorable*.

de la opinión 2 estudiante equivalentes al 4% de los encuestados opinaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *favorable*; 16 estudiantes encuestados equivalentes al 33% opinaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *medianamente favorable*; 22 estudiantes encuestados equivalentes al 45% opinaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 9 estudiantes encuestados equivalentes al 18% opinaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *desfavorable*.

de acuerdo a los resultados se puede precisar que la práctica del valor del respeto en la I.E “Nuestra Señora de Lourdes”, se encuentra entre los niveles medianamente favorable y mínimamente favorable.

Tabla 6

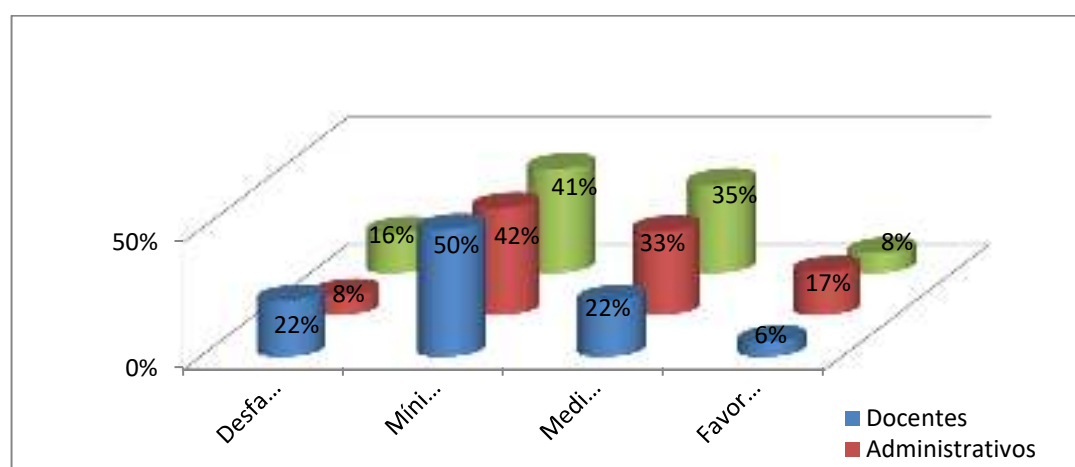
Resultado de la práctica del valor de justicia según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017

Escala	Docentes		Administrativos		Estudiantes		Total	
	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i
Desfavorable	4	0.22	1	0.08	8	0.16	13	0.16
Mínimamente favorable	9	0.5	5	0.42	20	0.41	34	0.43
Medianamente favorable	4	0.22	4	0.33	17	0.35	25	0.32
Favorable	1	0.06	2	0.17	4	0.08	7	0.09
	18	1	12	1	49	1	79	1.00

Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE "Nuestra Señora de Lourdes", 2017. Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 11

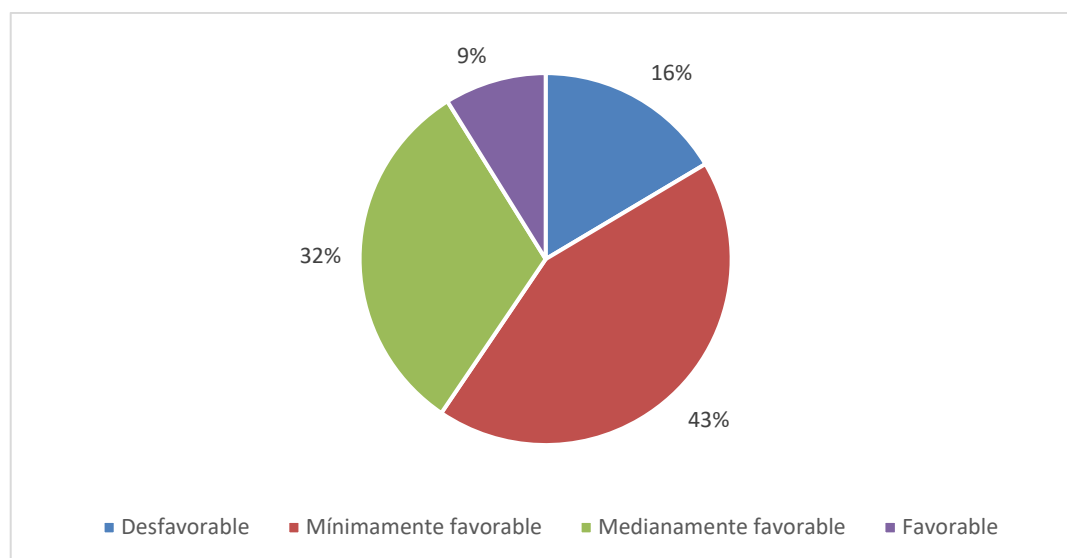
Resultado de la práctica del valor de justicia según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017

Figura 12

Resultado total de la práctica del valor de justicia en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Interpretación:

De la tabla y gráfico estadístico se desprende lo siguiente: Que 1 docente encuestado equivalente al 6% manifestó que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *favorable*; 4 docentes encuestados equivalentes al 22% manifestaron que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *medianamente favorable*; 9 docentes que equivalentes el 50% de docentes encuestados opinaron que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 4 docentes equivalentes al 22% manifestaron que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *desfavorable*.

de la opinión 2 personal administrativo encuestado equivalente el 17% opinó que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *favorable*; 4 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 33% opinaron que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *medianamente favorable*; 5 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 42% opinaron que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 1

trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 8% opinaron que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *desfavorable*.

de la opinión 4 estudiante equivalentes al 8% de los encuestados opinaron que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *favorable*; 17 estudiantes encuestados equivalentes al 35% opinaron que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *medianamente favorable*; 20 estudiantes encuestados equivalentes al 41% opinaron que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 8 estudiantes encuestados equivalentes al 16% opinaron que la práctica del valor de justicia en la institución educativa es *desfavorable*.

De acuerdo a los resultados se puede precisar que la práctica del valor de la justicia en la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, se encuentra entre los niveles medianamente favorable y mínimamente favorable.

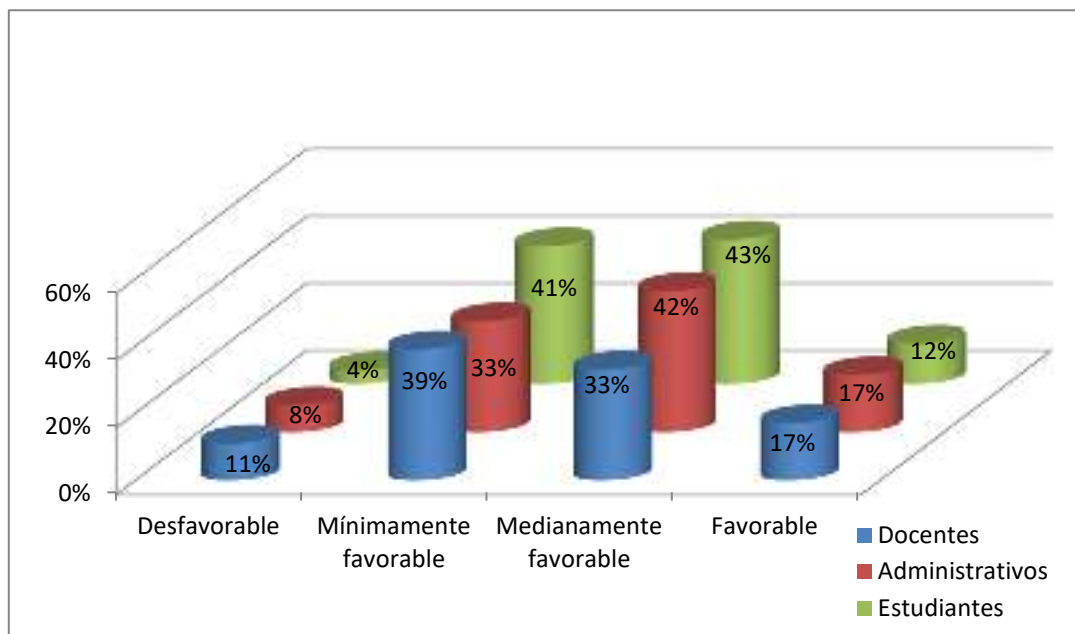
Tabla 7 Resultado de la práctica del valor de la solidaridad según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017

Escala	Docentes		Administrativos		Estudiantes		Total	
	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i
Desfavorable	4	0.22	1	0.08	7	0.14	12	0.15
Mínimamente favorable	6	0.33	5	0.42	19	0.39	30	0.38
Medianamente favorable	5	0.28	4	0.33	17	0.35	26	0.33
Favorable	3	0.17	2	0.17	6	0.12	11	0.14
	18	1	12	1	49	1	79	1.00

Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, 2017. Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 13

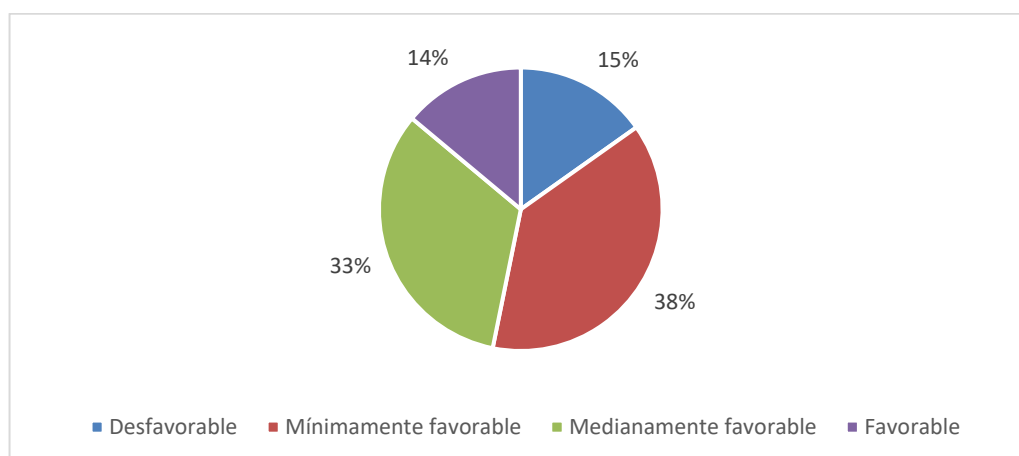
Resultado de la práctica del valor de la solidaridad según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 14

Resultado total de la práctica del valor de la solidaridad en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017

Interpretación:

De la tabla y gráfico estadístico se desprende lo siguiente: Que 3 docentes encuestados equivalentes al 17% manifestaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *favorable*; 5 docentes encuestados equivalentes al 28% manifestaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *medianamente favorable*; 6 docentes que equivalentes el 33% de docentes encuestados opinaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 4 docentes equivalentes al 22% manifestaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *desfavorable*.

de la opinión 2 trabajadores administrativos encuestados equivalente al 17% opinaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *favorable*; 4 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 33% opinaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *medianamente favorable*; 5 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 42% opinaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 1 trabajador administrativo encuestado equivalente al 8% opinó que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *desfavorable*.

de la opinión 6 estudiantes equivalentes al 12% de los encuestados opinaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *favorable*; 17 estudiantes encuestados equivalentes al 35% opinaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *medianamente favorable*; 19 estudiantes encuestados equivalentes al 39% opinaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 7 estudiantes encuestados equivalentes al 14% opinaron que la práctica del valor de la solidaridad en la institución educativa es *desfavorable*.

De acuerdo a los resultados se puede precisar que la práctica del valor de la solidaridad en la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, se encuentra entre los niveles medianamente favorable y mínimamente favorable.

Tabla 8

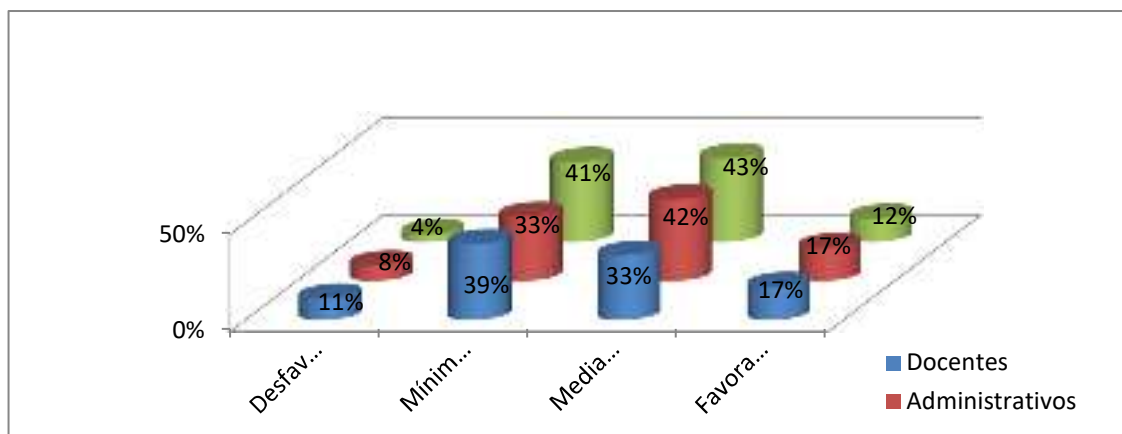
Resultado de la práctica del valor de la honestidad según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017

Escala	Docentes		Administrativos		Estudiantes		Total	
	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i
Desfavorable	2	0.11	1	0.08	2	0.04	5	0.06
Mínimamente favorable	7	0.39	4	0.33	20	0.41	31	0.39
Medianamente favorable	6	0.33	5	0.42	21	0.43	32	0.41
Favorable	3	0.17	2	0.17	6	0.12	11	0.14
	18	1	12	1	49	1	79	1.00

Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE "Nuestra Señora de Lourdes", 2017. Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 15

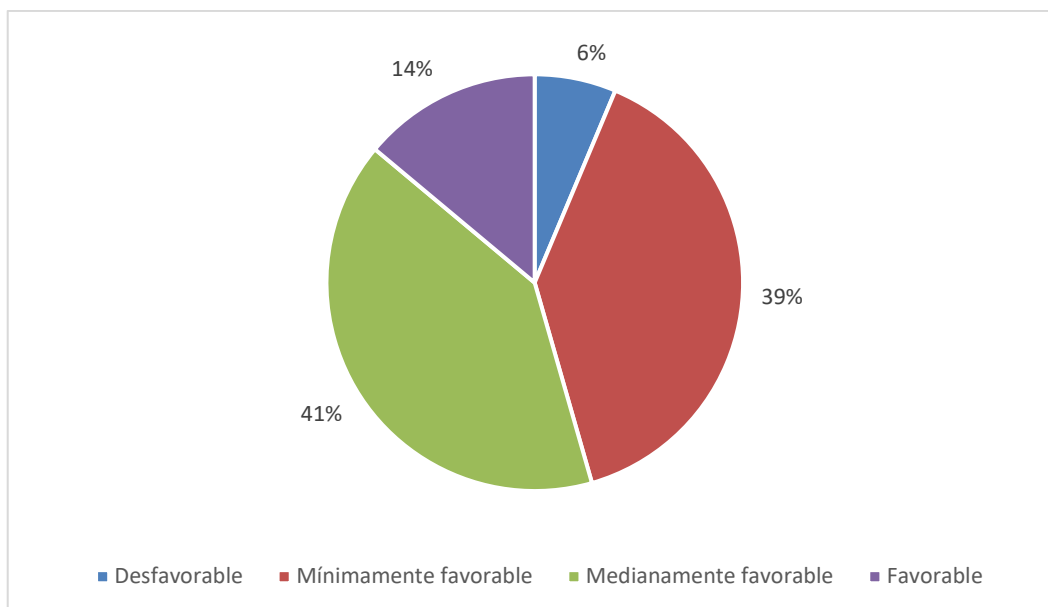
Resultado de la práctica del valor de la honestidad según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017

Figura 16

Resultado total de la práctica del valor de la honestidad en la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017.



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Interpretación:

De la tabla y gráfico estadístico se desprende lo siguiente: Que 3 docentes encuestados equivalentes al 17% manifestaron que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es *favorable*; 6 docentes encuestados equivalentes al 33% manifestaron que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es *medianamente favorable*; 4 docentes que equivalentes el 33% de docentes encuestados opinaron que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 2 docentes equivalentes al 11% manifestaron que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es *desfavorable*.

de la opinión 2 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 17% opinó que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es *favorable*; 5 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 42% opinaron que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es *medianamente*

favorable; 5 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 42% opinaron que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es **mínimamente favorable** y 1 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 8% opinaron que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es *desfavorable*.

de la opinión 6 estudiantes equivalentes al 12% de los encuestados opinaron que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es *favorable*; 21 estudiantes encuestados equivalentes al 43% opinaron que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es *medianamente favorable*; 20 estudiantes encuestados equivalentes al 41% opinaron que la práctica del valor de la honestidad en la institución educativa es *mínimamente favorable* y 2 estudiantes encuestados equivalentes al 4% opinaron que la práctica del valor del respeto en la institución educativa es *desfavorable*.

De acuerdo a los resultados se puede precisar que la práctica del valor de la honestidad en la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, se encuentra entre los niveles medianamente favorable y mínimamente favorable.

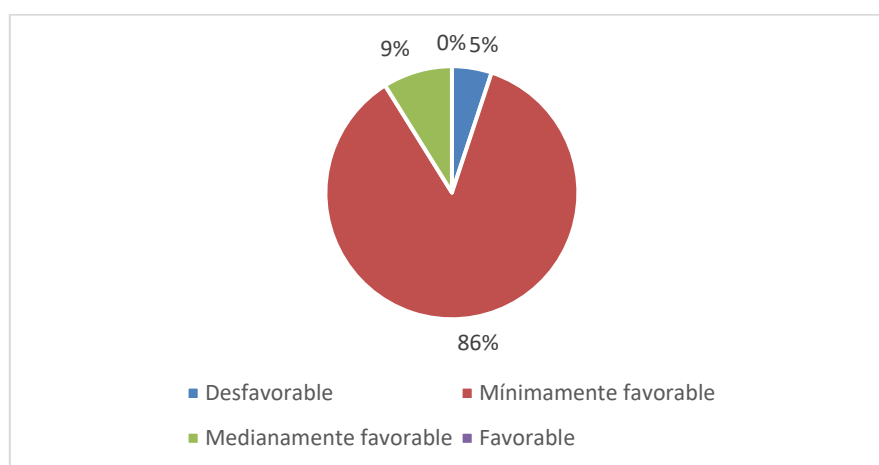
Tabla 9. Resultado de la Práctica de valores según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017

Escala	Docentes		Administrativos		Estudiantes		Total	
	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i	f_i	h_i
Desfavorable	1	0,06	0	0,00	3	0,06	4	0,05
Mínimamente favorable	15	0,83	10	0,83	43	0,88	68	0,86
Medianamente favorable	2	0,11	2	0,17	3	0,06	7	0,09
Favorable	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	18		12		49		79	

Nota: cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE "Nuestra Señora de Lourdes", 2017. Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

Figura 17

Resultado de la Práctica de valores según la opinión de los docentes, administrativos y estudiantes de la IE "Nuestra Señora de Lourdes" - Acomayo; Chinchao, Huánuco 2017



Nota: Elaboración propia de la investigadora, agosto de 2017.

De la tabla y gráfico estadístico se desprende lo siguiente: Que ningún docente encuestado manifestó que la Práctica de valores en la institución educativa es favorable; 2 docentes encuestados equivalentes al 11% manifestaron que la Práctica de valores en la institución educativa es medianamente favorable; 15 docentes que equivalentes el 83% de docentes encuestados opinaron que la Práctica de valores en la institución educativa es mínimamente favorable y 1 docente equivalente al 6% manifestó que la Práctica de valores en la institución educativa es desfavorable.

De la opinión de los trabajadores administrativos encuestados ninguno opinó que la práctica de valores en la institución educativa es favorable; 2 trabajadores administrativos encuestados equivalentes el 17% opinaron que práctica de valores en la institución educativa es medianamente favorable; 10 trabajadores administrativos encuestados equivalentes al 83% opinaron que la práctica de valores en la institución educativa es mínimamente favorable y ningún trabajador administrativo opinó que la práctica de valores en la institución educativa es desfavorable.

De la opinión de los estudiantes ninguno de los encuestados opinó que la práctica de valores en la institución educativa es favorable; 7 estudiantes encuestados equivalentes al 9% opinaron que la Práctica de valores en la institución educativa es medianamente favorable; 68 estudiantes encuestados equivalentes al 86% opinaron que la Práctica de valores en la institución educativa es mínimamente favorable y 4 estudiantes encuestados equivalentes al 5% opinaron que la práctica de valores en la institución educativa es desfavorable.

De acuerdo a los resultados se puede precisar que la Práctica de valores en la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, se encuentra entre los niveles medianamente favorable y mínimamente favorable.

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

La prueba de hipótesis se ha utilizado el coeficiente de Pearson. Se elaboró una tabla de frecuencia por cada una de las dimensiones evaluadas, como se indica a continuación. Cada dimensión evaluada está expresada en una tabla en la cual se considera las frecuencias y las estimaciones a una escala de medición de intervalos que posee cuatro categorías que varían del 4 al 1, como se indica a continuación:

4 = favorable

3 = medianamente favorable

2 = mínimamente favorable

1 = desfavorable

Para saber, si la información procesada era verdadera y no aleatoria o debida a errores no sistemáticos se calcularon las pruebas de significación y precisión. Para la prueba de hipótesis posee límites reales que van desde 0,697 a 0,855; que permiten traducir la expresión estadística de las hipótesis específicas.

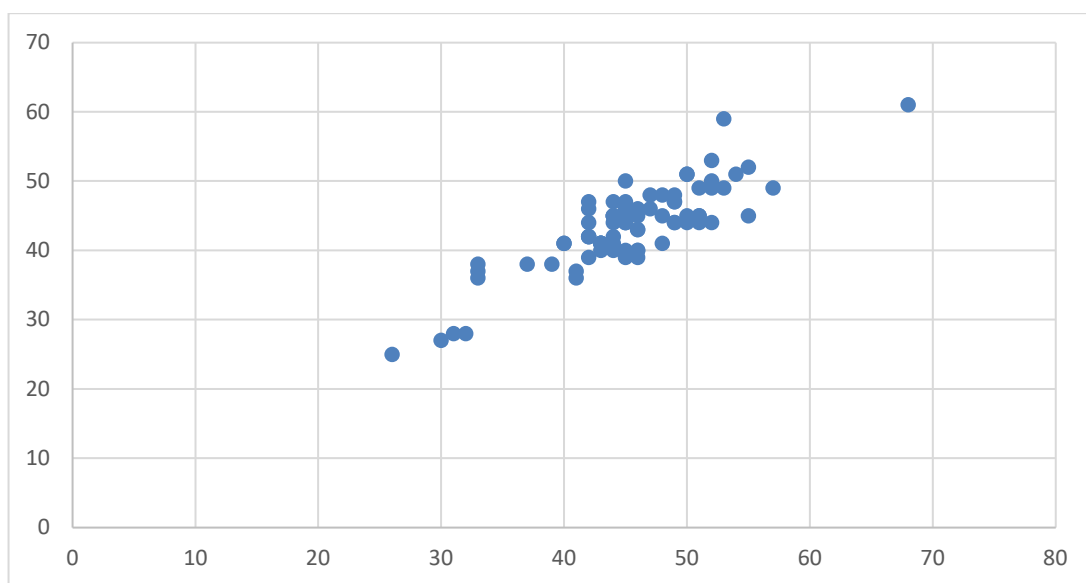
Tabla 10. *Tabla de correlación entre la variable Clima institucional y sus dimensiones y la Práctica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.*

	Clima institucional				
	Comunicación	Resolución de conflictos	Organización	Motivación	Clima institucional
Práctica de valores fundamentales	0.763	0.703	0.697	0.703	0.855

Nota: Tablas de datos no agrupados del cuestionario aplicado a los actores sociales de la IE “Nuestra Señora de Lourdes”, 2017
Elaborado con el software SPSS 21®.

Figura 18

Correlación entre Clima institucional y Práctica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.



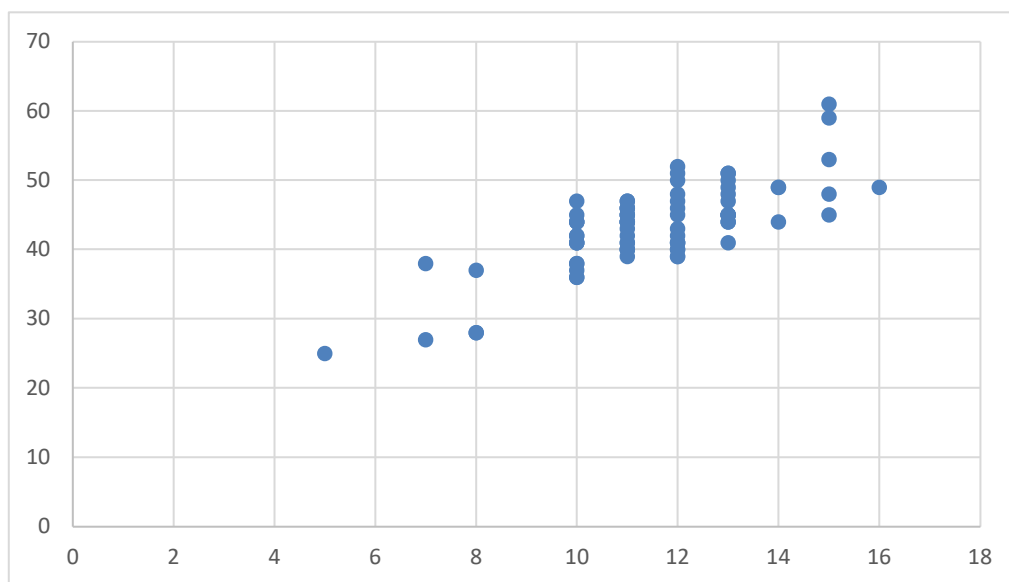
Nota: Elaborado con el software Excel 2019.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 11 que al hacer la correlación entre las variables de estudio se obtiene un valor de 0.855. Dicho valor se ubica por encima de 0.7, lo cual permite afirmar que si existe una relación positiva significativa entre ambas. Ello también se puede visualizar en el gráfico 17 donde la nube de dispersión se acumula más en la diagonal superior derecha.

Figura 19

Correlación entre la práctica de Comunicación y Practica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.



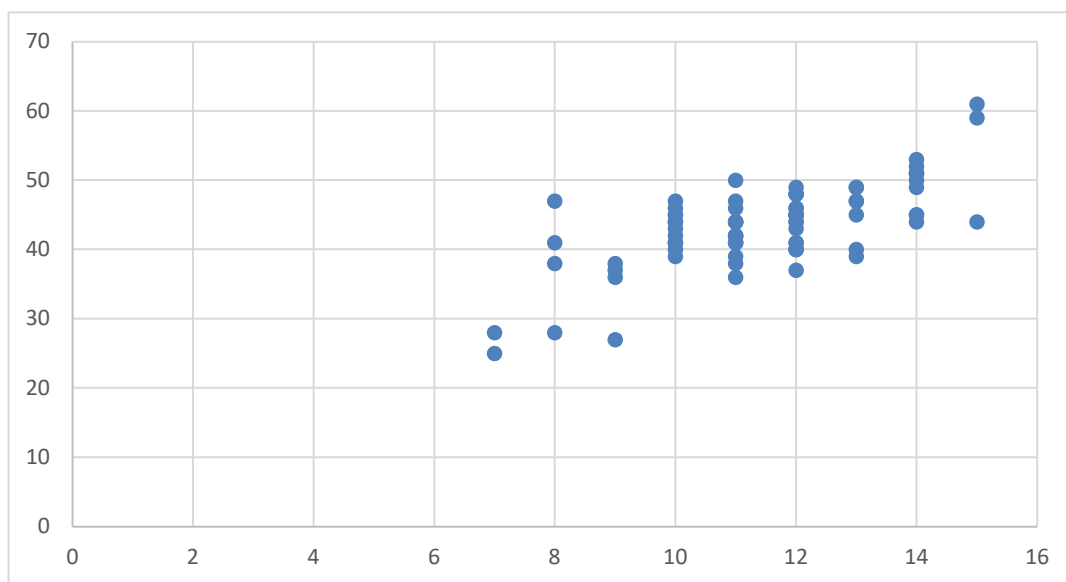
Nota: Elaborado con el software Excel 2019.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 11 que al hacer la correlación entre la dimensión 'Practica de la comunicación' y la variable 'Práctica de valores fundamentales' de estudio se obtiene un valor de 0.763. Dicho valor se ubica por encima de 0.7, lo cual permite afirmar que si existe una relación positiva significativa entre ambas. Ello también se puede visualizar en el gráfico 18 donde la nube de dispersión se acumula más en la diagonal superior derecha.

Figura 20

Correlación entre la resolución de conflictos y Practica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.



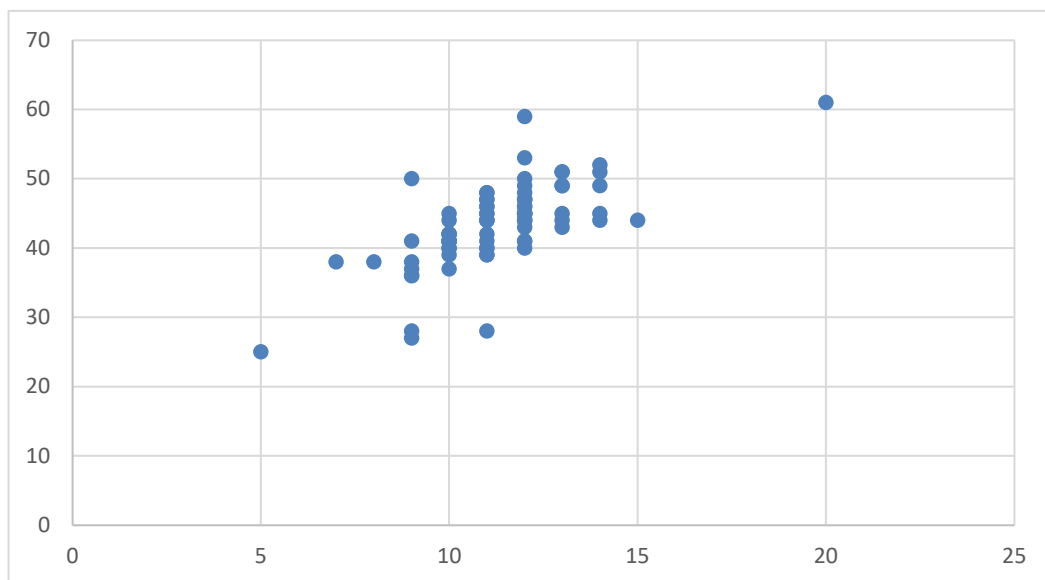
Nota: Elaborado con el software Excel 2019.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 11 que al hacer la correlación entre la dimensión 'Resolución de conflictos' y la variable 'Práctica de valores fundamentales' de estudio se obtiene un valor de 0.703. Dicho valor se ubica por encima de 0.7, lo cual permite afirmar que si existe una relación positiva significativa entre ambas. Ello también se puede visualizar en el gráfico 19 donde la nube de dispersión se acumula más en la diagonal superior derecha.

Figura 21

Correlación entre la práctica de Organización y Practica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.



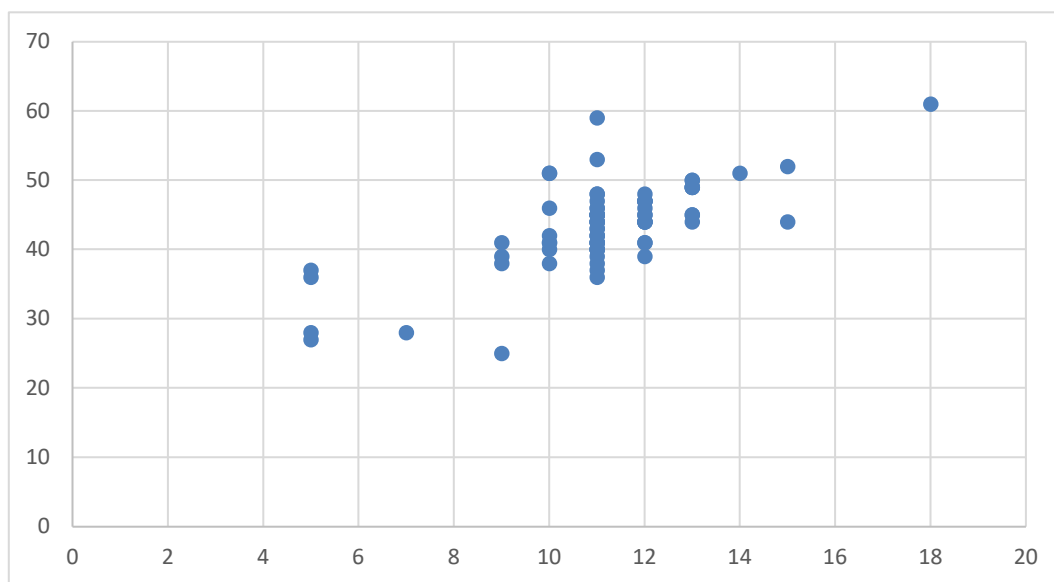
Nota: Elaborado con el software Excel 2019.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 11 que al hacer la correlación entre la dimensión 'Organización' y la variable 'Práctica de valores fundamentales' de estudio se obtiene un valor de 0.697. Dicho valor se ubica cerca de 0.7, lo cual permite afirmar que si existe una relación positiva medianamente significativa entre ambas. Ello también se puede visualizar en el gráfico 20 donde la nube de dispersión se acumula más en la diagonal superior derecha.

Figura 22

Correlación entre la práctica de Motivación y Practica de valores fundamentales en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.



Nota: Elaborado con el software Excel 2019.

Interpretación:

Se puede observar en la tabla 11 que al hacer la correlación entre la dimensión 'Motivación' y la variable 'Práctica de valores fundamentales' de estudio se obtiene un valor de 0.703. Dicho valor se ubica por encima de 0.7, lo cual permite afirmar que si existe una relación positiva significativa entre ambas. Ello también se puede visualizar en el gráfico 21 donde la nube de dispersión se acumula más en la diagonal superior derecha.

5.3. Discusión de resultados con las bases teóricas

Respecto a las bases teóricas, en el presente estudio se ha llegado a identificar que las dimensiones de la variable clima institucional se encuentran en un nivel medianamente favorable, es decir en comunicación, resolución de conflictos, organización y motivación. Como indicaba Chiavenato (2009) el clima institucional es un factor fundamental en la vida de las organizaciones e instituciones. Por lo tanto, se puede decir que el clima institucional no era el más adecuado en la institución educativa.

En cuanto a la práctica de valores fundamentales se pudo identificar que esta se encuentra entre los niveles mínimamente y medianamente favorable. Según Pérez (2007) los valores son importantes pues orientan la vida del hombre, no solo como individuo sino como parte de la sociedad. En ese sentido, los resultados nos indican que tanto el clima institucional como la práctica de valores se encuentran en un nivel no muy adecuado de acuerdo a sus resultados de opinión.

5.4. Discusión de resultados con las investigaciones

Después de analizar los resultados obtenidos al aplicar los cuestionarios sobre Clima institucional y la Práctica de valores fundamentales se pudo observar que estas tienen una relación positiva significativa.

Estos resultados corroboran lo que en su momento Troya (2017) pudo concluir en su investigación al encontrar que un buen clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño docente haciendo que su trabajo sea más agradable, así como el del reto de integrantes de la comunidad educativa. En ese sentido, el presente estudio concluye que el clima institucional, también tiene una relación significativa con la práctica de valores fundamentales los cuales son parte también de la práctica docente. A nivel nacional, Medina (2018) también había llegado a una conclusión similar en cuanto al clima institucional y los estilos de liderazgo. Y de manera más práctica o experimental, Rivera (2017) postuló que era necesario mejorar el clima institucional a través de un programa que buscaba fomentar una cultura de paz.

5.5. Aporte científico de la investigación

El presente estudio confirma que el clima institucional es sumamente importante para la gestión y el ambiente de una organización, lo cual como aporte permite corroborar lo hallado por Troya y Medina, y que además Rivera pudo experimentar generando cambios más concretos, al comparar sus resultados obtenidos y los del estudio actual, en todos ellos se puede observar como el clima institucional o clima organizacional mantiene una relación significativa con otros aspectos que influyen en desarrollo y desempeño de los actores de cualquier institución educativa.

CONCLUSIONES

1. Los resultados reflejan que existe un clima institucional poco favorable (72%) y la práctica de valores fundamentales también poco favorable (86%); existiendo por tanto una correlación directa negativa muy alta $r = 0,855$ entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo – Chinchao, Huánuco.
2. Los resultados reflejan que existe una comunicación poco favorable (37%); existiendo una correlación directa negativa alta $r = 0.763$ entre la comunicación y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo - Chinchao, Huánuco.
3. Los resultados reflejan que existe una resolución de conflictos poco favorable (51%); existiendo una correlación directa negativa $r = 0.703$ entre la resolución de conflictos y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo - Chinchao, Huánuco.
4. Los resultados reflejan que existe una organización desfavorable (54%); existiendo por tanto una correlación negativa $r = 0.697$ entre la organización y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo - Chinchao, Huánuco.
5. Los resultados reflejan que existe una motivación poco favorable (47%); existiendo por tanto una correlación directa negativa $r = 0.703$ entre la motivación y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo - Chinchao, Huánuco.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere realizar posteriores investigaciones sobre cómo mejorar el clima institucional y la práctica de los valores fundamentales, con poblaciones y necesidades distintas, en las instituciones educativas, con la finalidad de promover los estilos de convivencia democrática que favorezcan el buen clima institucional.
2. A nivel institucional, generar espacios de diálogo abierto donde cada uno de los miembros de la comunidad educativa exponga sus inquietudes, necesidades, problemas, y a su vez establecer estrategias de negociación y mediación con asertividad ante una situación adversa.
3. Propiciar entre los miembros de la comunidad educativa la comunicación asertiva y empática; donde la solidaridad, justicia, honestidad y el respeto hacia los demás sean el instrumento de integración para mejorar los estilos de una convivencia democrática de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Adler, R. B. y Marquardt E, J. (2006). *Comunicación organizacional: Principios y prácticas para negocios y profesiones*. México: Editores Mc Graw-Hill/Interamericana
- Albañil Ordinola, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar*. Perú: Universidad de Piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1
- Alonso Busso, L. F. (2011). *Clima institucional-UGEL 03* [Archivo PDF]. <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100430c.pdf>
- Alvarado Oyarce, O. (2006). *Gestión Educativa Perú*: Editorial Universidad de Lima.
- Alvarado, O. Cruz, Z. y Flores, Y (2014). *Clima institucional y nivel de desempeño docente en la I.E. Javier Pulgar Vidal*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco.
- Bustamante Romero, P. (2019). *Calidad Educativa y el Clima Institucional en la I.E.I “Stella Maris” 2018*. Universidad San Martín de Porres.
- Calero Pérez, M. (1996) *Administración Educativa, Lima*. Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional Bogotá*: Mac Graw Hill. Interamericana
- Comercio y Justicia.inf (2015). *Importancia de los valores en las organizaciones*. <http://comercioyjusticia.info/blog/opinion/la-importancia-de-los-valores-en-las-organizaciones/>
- Delors, J. (1995). *UNESCO; La educación encierra un tesoro* [Archivo PDF]. http://www.unesco.org/education/pdf/Delors_s.pdf

- De la Torre Zermeño, F. (2005). *México*: Editorial Alfa y Omega.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- Fronzizi, R. (1958). *¿Qué son los valores?* México: Talleres de Gráfica Panamericana
- Fullat, O. (2005). *Axiología educativa*. España: Ediciones Universitaria de Barcelona.
- Gamarra Ramírez, H. C. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas* [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia la católica]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/123456789/5650/1/GAMARRA_RAMIREZ_HELEN_PERCEPCION_COMAS.pdf
- López Benedí, J. A. (2012). *La educación en valores a través de los mitos y las leyendas como recurso para la formación del profesorado* [Tesis de Maestro, Universidad Autónoma]. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/.../43524_lopez_benedi_juan_antonio.pdf Fecha: 05-06-2017
- López Ruperez, F. (1994). *La Gestión de calidad en educación*. Madrid: Editorial la Muralla.
- Luengo Cruz, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial* [Tesis doctoral, Universidad del Zulia]. <https://www.google.com.pe/url?>
- Medina Villagómez, C. (2018). *Liderazgo en el clima institucional en las instituciones educativas públicas de Cotahuasi*. Universidad Nacional de San Agustín.
- Mejía, K. (07 de noviembre de 2011). *Valores morales [Diapostiva de powerPoint]*. Obtenido de SlideShare: <https://es.slideshare.net/KeniaMejia95/valores-morales-10064152>

Ministerio de Educación. (2010). Plan Integral de la Gestión en la Institución Educativa.
Lima, Perú.

Rivera Avila, D. G. (2017). Cultura de Paz y el clima institucional de la Institución Educativa "Juana Moreno", Huánuco -2015 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3857/PPE%2000199%20R68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación. (2003). *Ley general de educación* [Archivo PDF]. www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf.

Mejía, K. (07 de noviembre de 2011). *Valores morales [Diapositiva de powerPoint]*. Obtenido de SlideShare: <https://es.slideshare.net/KeniaMejia95/valores-morales-10064152>

Ministerio de Educación. (2010). Plan Integral de la Gestión en la Institución Educativa.
Lima, Perú.

Rivera Avila, D. G. (2017). Cultura de Paz y el clima institucional de la Institución Educativa "Juana Moreno", Huánuco -2015 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3857/PPE%2000199%20R68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación. (2017). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/>

Nicuesa, M. y Bembibre, C. et al., (2015). *Importancia*. <https://www.importancia.org/valores.php>

Pérez Huamán, Y. M. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla* [Tesis de Maestría, de la Universidad San Ignacio de Loyola].

http://repositorio.usil.edu.pe/.../2012_Pérez_Relación%20entre%20el%20clima%20instituci Fecha: 05-06-2017

Pérez Sánchez, P. (2007) *¿Qué son los valores? Su sentido y educación*

Ramírez Tabraj, E. (2009). *La deontología profesional y la práctica de los valores éticos y morales Huánuco, Perú*: Editorial Universitaria Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Mejía, K. (07 de noviembre de 2011). *Valores morales [Diapositiva de powerPoint]*.

Obtenido de SlideShare: <https://es.slideshare.net/KeniaMejia95/valores-morales-10064152>

Ministerio de Educación. (2010). *Plan Integral de la Gestión en la Institución Educativa*. Lima, Perú.

Rivera Avila, D. G. (2017). *Cultura de Paz y el clima institucional de la Institución Educativa "Juana Moreno", Huánuco -2015 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]*. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/3857/PPE%2000199%20R68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Riveros Paredes, P. N., y Grimaldo Muchotrigo, M. P. (2017). *Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima*. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>

Rodríguez Carrillo, S. (2012). *Formación ética y ciudadana [Diapositiva de PowerPoint]*. SlideShare. <https://es.slideshare.net/SilviaProfesora/valores-culturales-de-la-sociedad-moderna>

Sandoval, C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*.

Sarasola, I. (s.f.). *Clima institucional*. <http://historia7.galeon.com/>

Stephen P, R. y Culter, M. (1996). *Administración*. México

Socorro Solis, H. (2012). *Expresión oral y escrita*. México: Editorial UNITEC.

<http://expresionsocosolishernandez.blogspot.pe/2012/03/clasificacion-de-los-tipos-de.html>.

Vía Borda, M. S. (1989). *Motivación y liderazgo*. Lima: Impreso en Graphic

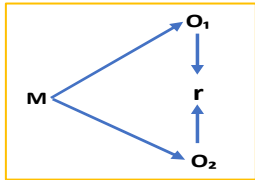
Whetten, D. A (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. España: Editorial Pearson

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA PRACTICA DE VALORES FUNDAMENTALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LOURDES DE ACOMAYO, CHINCHAO, HUÁNUCO 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
PROB.GRAL	OBJ.GRAL	HIP.GRAL	V. INDEPENDIENTE	TIPO: Nivel: Correlacional	<ul style="list-style-type: none"> Cuadro de asignación personal. Nómina de matrícula
¿Qué relación existe entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes – Acomayo, Chinchao, Huánuco?	Determinar la relación existente entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la IE. Nuestra señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.	Existe una relación significativamente positiva entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la IE. Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.	VAR. 1 Clima institucional VAR. 2 Valores fundamentales	DISEÑO:  Dónde: M = muestra de estudio. R = posible relación existente entre las variables.	

				<p>O1=observación obtenida en la variable independiente.</p> <p>O2=observación obtenida en la variable dependiente.</p> <p>Población: 417</p> <p>Muestra: 79</p>	
PROB. ESPEC.	OBJ. ESP.	SUB HIPOTESIS.	SUB VARIAB.		<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis documental - Encuesta
<p>¿Qué relación existe entre la comunicación y la práctica de valores fundamentales, en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco?</p> <p>¿Qué relación existe entre la resolución de conflictos y la práctica de valores fundamentales, en la IE</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la comunicación y la práctica de valores fundamentales, en la IE. Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la resolución de conflictos</p>	<p>Existe una relación significativamente positiva entre la comunicación y la práctica de valores fundamentales, en la IE. Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.</p> <p>Existe una relación significativamente positiva entre la resolución de conflictos y la práctica de valores</p>	<p>VAR. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Comunicación b. Motivación c. Organización d. Resolución de conflictos 		

<p>Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco?</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización y la práctica de valores fundamentales, en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la práctica de valores fundamentales, en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco?</p>	<p>y la práctica de valores fundamentales, en la IE. Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo – Chinchao, Huánuco.</p> <p>Determinar la relación existente entre la organización y la práctica de valores fundamentales, en la IE. Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo – Chinchao, Huánuco.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la práctica de valores fundamentales, en la IE Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo – Chinchao, Huánuco.</p>	<p>fundamentales, en la IE. Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco</p> <p>Existe una relación significativamente positiva entre la organización y la práctica de valores fundamentales, en la IE. Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.</p> <p>Existe una relación significativamente positiva entre la motivación y la práctica de valores fundamentales, en la IE. Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.</p>	<p>VAR. 2</p> <p>a. Respeto</p> <p>b. Justicia</p> <p>c. Solidaridad</p> <p>d. Honestidad</p>		<p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de análisis documental y bibliográfico. - Cuestionario
---	--	---	---	--	---



ANEXO 02

Consentimiento informado



ID: _____

FECHA:

TÍTULO: “RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA PRÁCTICA DE VALORES FUNDAMENTALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LOURDES DE ACOMAYO – CHINCHAO, HUÁNUCO 2017”

OBJETIVO: Determinar la relación existente entre el clima institucional y la práctica de valores fundamentales en la Institución Educativa Nuestra señora de Lourdes de Acomayo, Chinchao, Huánuco.

INVESTIGADORA: Maria Magdalena LORENZO TUCTO

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2017

ANEXO 03

Oficio de autorización de ejecución de la investigación en la I.E. Nuestra Señora de Lourdes de Acomayo.



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



"Año del buen servicio al ciudadano"

Huánuco, 14 de julio de 2017

Oficio N° 020 -2017-EPG-UNHEVAL-DA.

Señor : Almanzor, PAJUELO TARAZONA
Director DE LA I.E. "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES" - ACOMAYO

Asunto : Autorización para la ejecución de la investigación.

Ref. : Proyecto de investigación de maestría.

Es grato el honor de dirigirme ante su respetable persona para expresarle el saludo cordial y, por intermedio del presente solicitarle la autorización para la ejecución de la investigación en su Institución Educativa, cuyo título es: **"RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA PRÁCTICA DE VALORES FUNDAMENTALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LOURDES DE ACOMAYO – CHINCHAO, HUÁNUCO, 2017"**, a cargo del maestrista en Mención Gestión y Planeamiento Educativo **María Magdalena LORENZO TUCTO**

Aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y deferencia, seguro de contar con su valioso apoyo.

Atentamente,

Dirección Regional de Educación - Puc.	
C.E.I. "Nuestra Señora de Lourdes"	
ACOMAYO - HUÁNUCO	
MIRAS I.C.E. 000000000	
Fecha:	Luz
Región:	14-07-2017
N° de Registro:	001

Dr. Idorlugo Villegas
 EPGAUNHEVAL



se autoriza
a la profesora
mencionada, para
realizar el proyecto

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRIA EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

CUESTIONARIO**Instrucciones:****Apreciable docente:**

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información para la ejecución de la investigación titulada: **“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA PRÁCTICA DE VALORES FUNDAMENTALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LOURDES DE ACOMAYO - CHINCHAO HUÁNUCO, 2017”**; por lo que se solicita contestar con veracidad los indicadores planteados, marcando con una “X”, la alternativa que cree que es lo correcto.

I. DATOS INFORMATIVOS

1. I.E. “Nuestra Señora de Lourdes”
2. Lugar: Acomayo
3. Distrito: Chinchao
4. Cargo: Docente
5. Nivel: Primaria () Secundaria ()
6. Condición laboral: Nombrado () Contratado ()
7. Especialidad: _____

Escala valorativa			
Favorable	Medianamente favorable	Mínimamente favorable	Desfavorable
4	3	2	1

**II. Clima institucional
 Comunicación**

Nº	Indicadores	Escala valorativa			
		4	3	2	1
1	Se practica una comunicación horizontal y democrática en la I.E.				
2	Se transmite información de manera directa e inmediata en la I.E.				
3	Se emite opinión con responsabilidad y seriedad ante los demás en la I.E.				
4	Se propicia una comunicación fluida y adecuada entre los miembros de la I.E.				

5	Se propicia el intercambio positivo y crítico de ideas para una comunicación asertiva y democrática en la I.E.				
----------	--	--	--	--	--

Resolución de conflictos

N°	Indicadores	Escala valorativa			
		4	3	2	1
6	Se actúa con asertividad en la resolución de conflictos en la IE.				
7	Se promueve el dialogo como medio para la solución de conflictos en la I.E.				
8	Se demuestra una conducta tolerante frente a situaciones problemáticas en la I. E				
9	Se respeta los acuerdos, compromisos y normas de convivencia establecidos en la I.E.				
10	Se aplica estrategias de negociación y mediación con asertividad ante una situación de conflicto en la I.E.				

Organización

N°	Indicadores	Escala valorativa			
		4	3	2	1
11	Participa en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades programadas por la I.E.				
12	Delega responsabilidades a los equipos de trabajo para el cumplimiento de objetivos y metas de la I.E.				
13	Participa en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.				
14	Promueve un ambiente de confianza y cooperación entre los equipos de trabajo en la I.E.				
15	Dirige y monitorea los equipos de trabajo para el logro de objetivos y metas de la I.E.				

Motivación

N°	Indicadores	Escala valorativa			
		4	3	2	1
16	Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.				
17	Reconoce los logros obtenidos por los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.				
18	Estimula con mención honrosa a los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E por los trabajos extracurriculares.				
19	Incentiva la funcionalidad de los equipos de trabajo a favor de la I.E.				

20	Se genera espacios para el trabajo colaborativo entre docentes, administrativos y estudiantes que contribuyan a la mejora del clima institucional.				
----	--	--	--	--	--

III. Valores fundamentales Respeto

N°	Indicadores	Escala valorativa			
		4	3	2	1
21	Se respeta y valora la opinión de los demás, aunque sea contraria a las suyas en la I. E				
22	Se practica la amabilidad y la cortesía por los miembros de la comunidad educativa.				
23	Se cumple los acuerdos respetando la decisión tomada por la mayoría en la I.E.				
24	Se cumple los acuerdos y normas de convivencia establecidos por la I.E.				
25	Se valora la diversidad cultural y lingüística de los demás en la I.E.				

Justicia

N°	Indicadores	Escala valorativa			
		4	3	2	1
26	Se actúa con equidad y justicia en la toma de decisiones en la I.E.				
27	Se actúa con tolerancia, empatía y transparencia en la I.E.				
28	Se reconoce y valora las virtudes y cualidades de los miembros de la comunidad educativa de la I.E.				
29	Se promueve la equidad y justicia en la construcción de un estilo de convivencia democrática en la I.E.				
30	Se evita la injusticia para generar actitudes positivas en todo momento en la I. E				

Solidaridad

N°	Indicadores	Escala valorativa			
		4	3	2	1
31	La I.E promueve campañas de cooperación y apoyo para los más necesitados.				
32	Es solidaria ante los problemas y dificultades de los demás.				
33	Realiza actividades de proyección social a la comunidad en la I.E.				
34	Se genera un ambiente de confianza, solidaridad y compañerismo en la I.E.				
35	La institución educativa organiza campañas de sensibilización social.				

Honestidad

N°	Indicadores	Escala valorativa			
		4	3	2	1
36	Demuestra transparencia en la rendición de cuentas sobre la gestión escolar de la I.E.				
37	Cumple con los compromisos y responsabilidades de la institución educativa.				
38	Evita la murmuración y crítica que afecta negativamente a la I.E.				
39	Actúa con honestidad y transparencia en la ejecución de actividades programadas por la I.E.				
40	Asume sus errores y equivocaciones con honestidad en la toma de decisiones de la IE.				

Huánuco, julio de 2017

¡Muchas Gracias!!!!!!

ANEXO 05

Base de datos: Distribución de frecuencias por dimensiones de estimación de las variables.

Tabla 9
Docentes

Clima institucional						valores fundamentales				
Encuestados	D1	D2	D3	D4	Total	D1	D2	D3	D4	Total
1	10	11	10	11	42	11	10	10	11	42
2	10	11	12	12	45	10	13	13	11	47
3	12	10	10	11	43	10	10	10	10	40
4	11	13	10	11	44	11	12	7	9	39
5	10	9	9	5	33	11	8	8	9	36
6	5	7	5	9	26	6	6	7	6	25
7	12	14	14	15	55	15	15	9	13	52
8	15	15	12	11	53	15	14	15	15	59
9	8	8	11	5	24	8	10	5	5	28
10	11	11	15	12	49	12	12	11	9	44
11	15	14	12	11	52	13	13	14	13	53
12	10	11	9	9	39	11	7	9	11	38
13	7	9	7	10	33	9	11	11	7	38
14	12	10	11	9	42	11	10	9	9	39
15	11	15	13	12	51	13	9	12	10	44
16	13	14	13	10	50	13	13	13	12	51
17	12	11	9	11	43	10	11	11	9	41
18	7	9	9	5	30	6	7	8	6	27
Σ	297	298	297	277	1305	303	290	282	279	1154

Tabla 10

Nº	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	42	42	1764	1764	1764
2	45	47	2025	2209	2115
3	43	40	1849	1600	1720
4	44	39	1936	1521	1716
5	33	36	1089	1296	1188
6	26	25	676	625	650
7	55	52	3025	2704	2860
8	53	59	2809	3481	3127
9	24	28	576	784	672
10	49	44	2401	1936	2156

11	52	53	2704	2809	2756
12	39	38	1521	1444	1482
13	33	38	1089	1444	1254
14	42	39	1764	1521	1638
15	51	44	2601	1936	2244
16	50	51	2500	2601	2550
17	43	41	1849	1681	1763
18	30	27	900	729	810
Σ	754	743	33078	32085	32465

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2][n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2]}}$$

N = Número total de muestra

ΣX = sumatoria de la variable X

Σy = sumatoria de la variable y

Σx^2 = sumatoria de la variable x al cuadrado

Σy^2 = sumatoria de la variable y al cuadrado

Σxy = sumatoria de la variable x por la sumatoria de la variable y

$$r = \frac{18(32465) - (754)(743)}{\sqrt{[18(33078) - (754)^2][18(32085) - (743)^2]}}$$

$$r = 0.922$$

Base de datos: Distribución de frecuencias por dimensiones de las variables.

Tabla 11

Administrativos

Clima institucional
fundamentales

Valores

Encuestados	D1	D2	D3	D4	Total		D1	D2	D3	D4	Total
1	10	11	12	12	45		10	10	13	11	44
2	10	11	10	11	42		11	10	10	11	42
3	13	14	13	10	50		13	13	13	12	51
4	10	11	12	10	43		11	10	9	11	41
5	10	9	9	5	33		10	9	9	9	37
6	11	13	11	10	45		12	10	8	10	40
7	10	11	10	9	40		10	10	11	10	41
8	12	10	10	11	43		10	11	10	10	41
9	15	15	20	18	68		15	15	16	15	61
10	10	11	14	15	50		12	11	11	10	44
11	8	7	9	7	31		8	6	7	7	28
12	12	10	13	11	46		12	11	10	10	43
Σ	131	133	143	129	536		134	126	127	126	513

Tabla 12

Nº	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	45	44	2025	1936	1980
2	42	42	1764	1764	1764
3	50	51	2500	2601	2550
4	43	41	1849	1681	1763
5	33	37	1089	1369	1221
6	45	40	2025	1600	1800
7	40	41	1600	1681	1640
8	43	41	1849	1681	1763
9	68	61	4624	3721	4148
10	50	44	2500	1936	2200
11	31	28	961	784	868
12	46	43	2116	1849	1978
Σ	536	513	24902	22603	23675

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Base de datos: Distribución de frecuencias por dimensiones de las variables.

Tabla 13

Estudiantes

Clima institucional

Encuestados	D1	D2	D3	D4	Total
1	12	14	14	14	55
2	12	11	9	13	47
3	13	12	12	11	48
4	13	13	11	12	53
5	11	12	12	11	51
6	16	14	14	13	63
7	8	12	10	11	41
8	10	11	9	11	41
9	13	10	11	11	45
10	11	12	10	12	45
11	11	8	10	11	40
12	10	12	11	11	44
13	13	14	12	12	51
14	10	10	11	11	42
15	12	11	11	12	46
16	12	11	11	10	44
17	13	12	12	11	48
18	12	12	11	11	46
19	12	12	10	10	44
20	10	8	8	11	37
21	11	12	10	11	44
22	11	11	11	11	44
23	13	12	12	11	48
24	11	12	10	11	44
25	13	14	12	13	52
26	13	14	12	13	52
27	11	10	10	11	42
28	10	10	11	12	43
29	11	10	12	11	44
30	15	12	11	11	49
31	11	12	12	11	46
32	13	14	12	11	50
33	12	12	11	12	47
34	13	13	12	13	51
35	11	10	12	11	44
36	14	12	13	13	52
37	11	10	12	12	45
38	11	8	11	12	42
39	11	10	11	10	42

Valores fundamentales

D1	D2	D3	D4	Total
12	14	13	12	51
12	13	13	12	50
10	12	12	11	45
11	12	13	11	47
12	11	7	10	40
14	15	9	11	49
10	11	9	7	37
11	9	9	7	36
12	11	10	11	44
12	11	12	9	44
10	10	11	10	41
12	12	11	10	45
11	12	11	11	45
12	11	10	11	44
10	11	9	9	39
11	11	10	10	42
12	12	13	11	48
10	10	9	11	40
11	10	10	10	41
10	10	11	7	38
9	10	11	10	40
12	10	11	11	44
9	12	10	10	41
13	11	11	10	45
14	11	13	12	50
11	11	12	10	44
11	10	11	10	42
9	11	11	10	41
14	11	11	11	47
12	12	12	12	48
13	11	12	10	46
11	11	12	11	45
12	12	12	12	48
12	12	13	12	49
10	12	12	11	45
12	13	11	13	49
11	12	12	10	45
11	12	12	12	47
11	12	11	12	46

40	14	12	12	11	49
41	15	13	14	13	55
42	12	12	11	12	47
43	12	13	12	12	49
44	13	12	13	13	51
45	14	13	13	13	53
46	11	11	12	11	45
47	11	10	10	12	43
48	12	12	11	11	46
49	11	12	12	11	46
Σ	585	569	556	568	2296

12	10	11	11	44
12	12	11	10	45
12	12	11	11	46
11	12	12	12	47
12	12	11	10	45
13	12	12	12	49
11	12	12	11	46
10	10	11	10	41
12	11	10	12	45
10	11	10	12	43
557	558	543	521	2193

Tabla Nº 14

Nº	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	55	51	3025	2601	2805
2	47	50	2209	2500	2350
3	48	45	2304	2025	2160
4	53	47	2809	2209	2491
5	51	40	2601	1600	2040
6	63	49	3969	2401	3087
7	41	37	1681	1369	1517
8	41	36	1681	1269	1476
9	45	44	2025	1936	1980
10	45	44	2025	1936	1980
11	40	41	1600	1681	1640
12	44	45	1936	2025	1980
13	51	45	2601	2025	2295
14	42	44	1764	1936	1848
15	46	39	2116	1521	1794
16	44	42	1936	1764	1848
17	48	48	2304	2304	2304
18	46	40	2116	1600	1840
19	44	41	1936	1681	1804
20	37	38	1369	1444	1406
21	44	40	1936	1600	1760
22	44	44	1936	1936	1936
23	50	45	2500	2025	2250
24	44	45	1936	2025	1980
25	52	50	2704	2500	2600
26	52	44	2704	1936	2288
27	42	42	1764	1724	1764
28	43	45	1849	2025	1935
29	44	47	1936	2209	2068
30	49	48	2401	2304	2352
31	46	46	2116	2116	2116
32	50	45	2500	2025	2250
33	50	48	2500	2304	2400

34	51	49	2601	2401	2499
35	44	45	1936	2025	1980
36	52	49	2704	2401	2548
37	45	45	2025	2025	2025
38	42	47	1764	2209	1974
39	42	46	1764	2116	1932
40	49	44	2401	1936	2156
41	55	45	3025	2025	2475
42	50	46	2500	2116	2300
43	49	47	2401	2209	2303
44	51	45	2601	2025	2295
45	53	49	2809	2401	2597
46	45	46	2025	2116	2070
47	43	41	1849	1681	1763
48	46	45	2116	2025	2070
49	46	43	2116	1849	1978
Σ	2304	2187	109426	98116	103309

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

$$r = \frac{49(103309) - (2304)(2187)}{\sqrt{[49(109426) - (2304)^2][49(98116) - (2187)^2]}}$$

$$r = 0.64$$



ANEXO 06
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Pio TRUJILLO ATAPOMA

Especialidad: Dr. en educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	CLIMA INSTITUCIONAL				
COMUNICACIÓN	1. Practica una comunicación horizontal y democrática en la I.E.	4	4	4	4
	2. Transmite e intercambiar información de manera directa e inmediata en la I.E.	4	4	4	4
	3. Emite opinión con responsabilidad y seriedad ante los demás en la I.E.	4	4	4	4
	4. Propicia una comunicación fluida y adecuada entre los miembros de la I.E.	4	4	4	4
	5. Genera el intercambio positivo y crítico de ideas para una comunicación asertiva y democrática en la I.E.	4	4	4	4
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	6. Actúa con asertividad en la resolución de conflictos en la IE.	4	4	4	4
	7. Promueve el dialogo como medio para la solución de conflictos en la I.E.	4	4	4	4
	8. Demuestra una conducta tolerante frente a situaciones problemáticas en la I. E	4	4	4	4
	9. Respeta los acuerdos, compromisos y normas de convivencia establecidos en la I.E.	4	4	4	4
	10. Aplica estrategias de negociación y mediación con asertividad ante una situación de conflicto en la I.E.	4	4	4	4
ORGANIZACIÓN	11. Participa en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades programadas por la I.E.	4	4	4	4
	12. Delega responsabilidades a los equipos de trabajo para el cumplimiento de objetivos y metas de la I.E.	4	4	4	4
	13. Participa en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	14. Promueve un ambiente de confianza y cooperación entre los equipos de trabajo en la I.E.	4	4	4	4

	15. Dirige y monitorea los equipos de trabajo para el logro de objetivos y metas de la I.E.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	16. Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	4	4	4	4
	17. Reconoce los logros obtenidos por los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	4	4	4	4
	18. Estimula con mención honrosa a los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E por los trabajos extracurriculares.	4	4	4	4
	19. Incentiva la funcionalidad de los equipos de trabajo a favor de la I.E.	4	4	4	4
	20. Genera espacios para el trabajo colaborativo entre docentes, administrativos y estudiantes que contribuyan a la mejora del clima institucional.	4	4	4	4
RESPECTO	VALORES FUNDAMENTALES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	21. Respeta y valora la opinión de los demás, aunque sea contraria a las suyas en la I. E	4	4	4	4
	22. Practica la amabilidad y la cortesía por los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	23. Cumple los acuerdos respetando la decisión tomada por la mayoría en la I.E.	4	4	4	4
	24. Cumple los acuerdos y normas de convivencia establecidos por la I.E.	4	4	4	4
	25. Valora la diversidad cultural y lingüística de los demás en la I.E.	4	4	4	4
JUSTICIA	26. Ejerce con equidad y justicia en la toma de decisiones en la I.E.	4	4	4	4
	27. Actúa con tolerancia, empatía y transparencia en la I.E.	4	4	4	4
	28. Reconoce y valora las virtudes y cualidades de los miembros de la comunidad educativa de la I.E.	4	4	4	4
	29. Promueve la equidad y justicia en la construcción de un estilo de convivencia democrática en la I.E.	4	4	4	4
	30. Evita la injusticia para generar actitudes positivas en todo momento en la I. E	4	4	4	4
SOLIDARIDAD	31. Promueve campañas de cooperación y apoyo para los más necesitados.	4	4	4	4
	32. Practica la solidaridad ante los problemas y dificultades de los demás.	4	4	4	4

	33. Realiza actividades de proyección social a la comunidad en la I.E.	4	4	4	4
	34. Genera un ambiente de confianza, solidaridad y compañerismo en la I.E.	4	4	4	4
	35. Organiza campañas de sensibilización social.	4	4	4	4
HONESTIDAD	36. Demuestra transparencia en la rendición de cuentas sobre la gestión escolar de la I.E.	4	4	4	4
	37. Cumple con los compromisos y responsabilidades de la I.E.	4	4	4	4
	38. Evita las murmuraciones y críticas que afecta negativamente a la I.E.	4	4	4	4
	39. Actúa con honestidad y transparencia en la ejecución de actividades programadas por la I.E.	4	4	4	4
	40. Asume sus errores y equivocaciones con honestidad en la toma de decisiones de la IE.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



 Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Amanda OMONTE VILCA

Especialidad: Dra. en educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	CLIMA INSTITUCIONAL				
COMUNICACIÓN	1. Practica una comunicación horizontal y democrática en la I.E.	4	4	4	4
	2. Transmite e intercambiar información de manera directa e inmediata en la I.E.	4	4	4	4
	3. Emite opinión con responsabilidad y seriedad ante los demás en la I.E.	4	4	4	4
	4. Propicia una comunicación fluida y adecuada entre los miembros de la I.E.	4	4	4	4
	5. Genera el intercambio positivo y crítico de ideas para una comunicación asertiva y democrática en la I.E.	4	4	4	4
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	6. Actúa con asertividad en la resolución de conflictos en la IE.	4	4	4	4
	7. Promueve el dialogo como medio para la solución de conflictos en la I.E.	4	4	4	4
	8. Demuestra una conducta tolerante frente a situaciones problemáticas en la I. E	4	4	4	4
	9. Respeta los acuerdos, compromisos y normas de convivencia establecidos en la I.E.	4	4	4	4
	10. Aplica estrategias de negociación y mediación con asertividad ante una situación de conflicto en la I.E.	4	4	4	4
ORGANIZACIÓN	11. Participa en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades programadas por la I.E.	4	4	4	4
	12. Delega responsabilidades a los equipos de trabajo para el cumplimiento de objetivos y metas de la I.E.	4	4	4	4
	13. Participa en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	14. Promueve un ambiente de confianza y cooperación entre los equipos de trabajo en la I.E.	4	4	4	4


	15. Dirige y monitorea los equipos de trabajo para el logro de objetivos y metas de la I.E.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	16. Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	4	4	4	4
	17. Reconoce los logros obtenidos por los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	4	4	4	4
	18. Estimula con mención honrosa a los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E por los trabajos extracurriculares.	4	4	4	4
	19. Incentiva la funcionalidad de los equipos de trabajo a favor de la I.E.	4	4	4	4
	20. Genera espacios para el trabajo colaborativo entre docentes, administrativos y estudiantes que contribuyan a la mejora del clima institucional.	4	4	4	4
RESPECTO	VALORES FUNDAMENTALES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	21. Respeta y valora la opinión de los demás, aunque sea contraria a las suyas en la I. E	4	4	4	4
	22. Practica la amabilidad y la cortesía por los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	23. Cumple los acuerdos respetando la decisión tomada por la mayoría en la I.E.	4	4	4	4
	24. Cumple los acuerdos y normas de convivencia establecidos por la I.E.	4	4	4	4
	25. Valora la diversidad cultural y lingüística de los demás en la I.E.	4	4	4	4
JUSTICIA	26. Ejerce con equidad y justicia en la toma de decisiones en la I.E.	4	4	4	4
	27. Actúa con tolerancia, empatía y transparencia en la I.E.	4	4	4	4
	28. Reconoce y valora las virtudes y cualidades de los miembros de la comunidad educativa de la I.E.	4	4	4	4
	29. Promueve la equidad y justicia en la construcción de un estilo de convivencia democrática en la I.E.	4	4	4	4
	30. Evita la injusticia para generar actitudes positivas en todo momento en la I. E	4	4	4	4
SOLIDARIDAD	31. Promueve campañas de cooperación y apoyo para los más necesitados.	4	4	4	4
	32. Practica la solidaridad ante los problemas y dificultades de los demás.	4	4	4	4

	33. Realiza actividades de proyección social a la comunidad en la I.E.	4	4	4	4
	34. Genera un ambiente de confianza, solidaridad y compañerismo en la I.E.	4	4	4	4
	35. Organiza campañas de sensibilización social.	4	4	4	4
HONESTIDAD	36. Demuestra transparencia en la rendición de cuentas sobre la gestión escolar de la I.E.	4	4	4	4
	37. Cumple con los compromisos y responsabilidades de la I.E.	4	4	4	4
	38. Evita las murmuraciones y críticas que afecta negativamente a la I.E.	4	4	4	4
	39. Actúa con honestidad y transparencia en la ejecución de actividades programadas por la I.E.	4	4	4	4
	40. Asume sus errores y equivocaciones con honestidad en la toma de decisiones de la IE.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



 Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Adalberto LUCAS CABELLO

Especialidad: Dr. en educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	CLIMA INSTITUCIONAL				
COMUNICACIÓN	1. Practica una comunicación horizontal y democrática en la I.E.	4	4	4	4
	2. Transmite e intercambiar información de manera directa e inmediata en la I.E.	4	4	4	4
	3. Emite opinión con responsabilidad y seriedad ante los demás en la I.E.	4	4	4	4
	4. Propicia una comunicación fluida y adecuada entre los miembros de la I.E.	4	4	4	4
	5. Genera el intercambio positivo y crítico de ideas para una comunicación asertiva y democrática en la I.E.	4	4	4	4
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	6. Actúa con asertividad en la resolución de conflictos en la I.E.	4	4	4	4
	7. Promueve el dialogo como medio para la solución de conflictos en la I.E.	4	4	4	4
	8. Demuestra una conducta tolerante frente a situaciones problemáticas en la I.E.	4	4	4	4
	9. Respeta los acuerdos, compromisos y normas de convivencia establecidos en la I.E.	4	4	4	4
	10. Aplica estrategias de negociación y mediación con asertividad ante una situación de conflicto en la I.E.	4	4	4	4
ORGANIZACIÓN	11. Participa en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades programadas por la I.E.	4	4	4	4
	12. Delega responsabilidades a los equipos de trabajo para el cumplimiento de objetivos y metas de la I.E.	4	4	4	4
	13. Participa en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	14. Promueve un ambiente de confianza y cooperación entre los equipos de trabajo en la I.E.	4	4	4	4

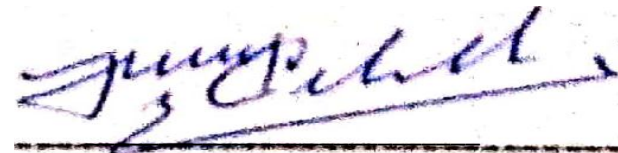
	15. Dirige y monitorea los equipos de trabajo para el logro de objetivos y metas de la I.E.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	16. Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	4	4	4	4
	17. Reconoce los logros obtenidos por los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	4	4	4	4
	18. Estimula con mención honrosa a los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E por los trabajos extracurriculares.	4	4	4	4
	19. Incentiva la funcionalidad de los equipos de trabajo a favor de la I.E.	4	4	4	4
	20. Genera espacios para el trabajo colaborativo entre docentes, administrativos y estudiantes que contribuyan a la mejora del clima institucional.	4	4	4	4
RESPECTO	VALORES FUNDAMENTALES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	21. Respeta y valora la opinión de los demás, aunque sea contraria a las suyas en la I. E	4	4	4	4
	22. Practica la amabilidad y la cortesía por los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	23. Cumple los acuerdos respetando la decisión tomada por la mayoría en la I.E.	4	4	4	4
	24. Cumple los acuerdos y normas de convivencia establecidos por la I.E.	4	4	4	4
	25. Valora la diversidad cultural y lingüística de los demás en la I.E.	4	4	4	4
JUSTICIA	26. Ejerce con equidad y justicia en la toma de decisiones en la I.E.	4	4	4	4
	27. Actúa con tolerancia, empatía y transparencia en la I.E.	4	4	4	4
	28. Reconoce y valora las virtudes y cualidades de los miembros de la comunidad educativa de la I.E.	4	4	4	4
	29. Promueve la equidad y justicia en la construcción de un estilo de convivencia democrática en la I.E.	4	4	4	4
	30. Evita la injusticia para generar actitudes positivas en todo momento en la I. E	4	4	4	4
SOLIDARIDAD	31. Promueve campañas de cooperación y apoyo para los más necesitados.	4	4	4	4
	32. Practica la solidaridad ante los problemas y dificultades de los demás.	4	4	4	4
	33. Realiza actividades de proyección social a la comunidad en la I.E.	4	4	4	4

	34. Genera un ambiente de confianza, solidaridad y compañerismo en la I.E.	4	4	4	4
	35. Organiza campañas de sensibilización social.	4	4	4	4
HONESTIDAD	36. Demuestra transparencia en la rendición de cuentas sobre la gestión escolar de la I.E.	4	4	4	4
	37. Cumple con los compromisos y responsabilidades de la I.E.	4	4	4	4
	38. Evita las murmuraciones y críticas que afecta negativamente a la I.E.	4	4	4	4
	39. Actúa con honestidad y transparencia en la ejecución de actividades programadas por la I.E.	4	4	4	4
	40. Asume sus errores y equivocaciones con honestidad en la toma de decisiones de la IE.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Ido LUGO VILLEGAS

Especialidad: Dr. en educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	CLIMA INSTITUCIONAL				
COMUNICACIÓN	1. Practica una comunicación horizontal y democrática en la I.E.	3	3	3	3
	2. Transmite e intercambiar información de manera directa e inmediata en la I.E.	3	3	3	3
	3. Emite opinión con responsabilidad y seriedad ante los demás en la I.E.	3	3	3	3
	4. Propicia una comunicación fluida y adecuada entre los miembros de la I.E.	3	3	3	3
	5. Genera el intercambio positivo y crítico de ideas para una comunicación asertiva y democrática en la I.E.	3	3	3	3
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	6. Actúa con asertividad en la resolución de conflictos en la IE.	3	3	3	3
	7. Promueve el dialogo como medio para la solución de conflictos en la I.E.	3	3	3	3
	8. Demuestra una conducta tolerante frente a situaciones problemáticas en la I.	3	3	3	3
	9. Respeta los acuerdos, compromisos y normas de convivencia establecidos en la I.E.	3	3	3	3
	10. Aplica estrategias de negociación y mediación con asertividad ante una situación de conflicto en la I.E.	3	3	3	3
ORGANIZACIÓN	11. Participa en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades programadas por la I.E.	3	3	3	3
	12. Delega responsabilidades a los equipos de trabajo para el cumplimiento de objetivos y metas de la I.E.	3	3	3	3
	13. Participa en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	3	3	3	3

	14. Promueve un ambiente de confianza y cooperación entre los equipos de trabajo en la I.E.	3	3	3	3
	15. Dirige y monitorea los equipos de trabajo para el logro de objetivos y metas de la I.E.	3	3	3	3
MOTIVACIÓN	16. Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	3	3	3	3
	17. Reconoce los logros obtenidos por los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	3	3	3	3
	18. Estimula con mención honrosa a los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E por los trabajos extracurriculares.	3	3	3	3
	19. Incentiva la funcionalidad de los equipos de trabajo a favor de la I.E.	3	3	3	3
	20. Genera espacios para el trabajo colaborativo entre docentes, administrativos y estudiantes que contribuyan a la mejora del clima institucional.	3	3	3	3
RESPECTO	VALORES FUNDAMENTALES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	21. Respeta y valora la opinión de los demás, aunque sea contraria a las suyas en la I. E	3	3	3	3
	22. Practica la amabilidad y la cortesía por los miembros de la comunidad educativa.	3	3	3	3
	23. Cumple los acuerdos respetando la decisión tomada por la mayoría en la I.E.	3	3	3	3
	24. Cumple los acuerdos y normas de convivencia establecidos por la I.E.	3	3	3	3
	25. Valora la diversidad cultural y lingüística de los demás en la I.E.	3	3	3	3
JUSTICIA	26. Ejerce con equidad y justicia en la toma de decisiones en la I.E.	3	3	3	3
	27. Actúa con tolerancia, empatía y transparencia en la I.E.	3	3	3	3
	28. Reconoce y valora las virtudes y cualidades de los miembros de la comunidad educativa de la I.E.	3	3	3	3
	29. Promueve la equidad y justicia en la construcción de un estilo de convivencia democrática en la I.E.	3	3	3	3
	30. Evita la injusticia para generar actitudes positivas en todo momento en la I. E	3	3	3	3
SOLIDARIDAD	31. Promueve campañas de cooperación y apoyo para los más necesitados.	3	3	3	3

	32. Practica la solidaridad ante los problemas y dificultades de los demás.	3	3	3	3
	33. Realiza actividades de proyección social a la comunidad en la I.E.	3	3	3	3
	34. Genera un ambiente de confianza, solidaridad y compañerismo en la I.E.	3	3	3	3
	35. Organiza campañas de sensibilización social.	3	3	3	3
HONESTIDAD	36. Demuestra transparencia en la rendición de cuentas sobre la gestión escolar de la I.E.	3	3	3	3
	37. Cumple con los compromisos y responsabilidades de la I.E.	3	3	3	3
	38. Evita las murmuraciones y críticas que afecta negativamente a la I.E.	3	3	3	3
	39. Actúa con honestidad y transparencia en la ejecución de actividades programadas por la I.E.	3	3	3	3
	40. Asume sus errores y equivocaciones con honestidad en la toma de decisiones de la IE.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO (X)



 Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Ewer PORTOCARRERO MERINO

Especialidad: Dr. en educación

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIONES	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	CLIMA INSTITUCIONAL				
COMUNICACIÓN	1. Practica una comunicación horizontal y democrática en la I.E.	4	4	4	4
	2. Transmite e intercambiar información de manera directa e inmediata en la I.E.	4	4	4	4
	3. Emite opinión con responsabilidad y seriedad ante los demás en la I.E.	4	4	4	4
	4. Propicia una comunicación fluida y adecuada entre los miembros de la I.E.	4	4	4	4
	5. Genera el intercambio positivo y crítico de ideas para una comunicación asertiva y democrática en la I.E.	4	4	4	4
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	6. Actúa con asertividad en la resolución de conflictos en la IE.	4	4	4	4
	7. Promueve el dialogo como medio para la solución de conflictos en la I.E.	4	4	4	4
	8. Demuestra una conducta tolerante frente a situaciones problemáticas en la I. E	4	4	4	4
	9. Respeta los acuerdos, compromisos y normas de convivencia establecidos en la I.E.	4	4	4	4
	10. Aplica estrategias de negociación y mediación con asertividad ante una situación de conflicto en la I.E.	4	4	4	4
ORGANIZACIÓN	11. Participa en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades programadas por la I.E.	4	4	4	4
	12. Delega responsabilidades a los equipos de trabajo para el cumplimiento de objetivos y metas de la I.E.	4	4	4	4
	13. Participa en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	14. Promueve un ambiente de confianza y cooperación entre los equipos de trabajo en la I.E.	4	4	4	4

	15. Dirige y monitorea los equipos de trabajo para el logro de objetivos y metas de la I.E.	4	4	4	4
MOTIVACIÓN	16. Gestiona oportunidades de formación continua para los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	4	4	4	4
	17. Reconoce los logros obtenidos por los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E.	4	4	4	4
	18. Estimula con mención honrosa a los docentes, administrativos y estudiantes de la I.E por los trabajos extracurriculares.	4	4	4	4
	19. Incentiva la funcionalidad de los equipos de trabajo a favor de la I.E.	4	4	4	4
	20. Genera espacios para el trabajo colaborativo entre docentes, administrativos y estudiantes que contribuyan a la mejora del clima institucional.	4	4	4	4
RESPECTO	VALORES FUNDAMENTALES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	21. Respeta y valora la opinión de los demás, aunque sea contraria a las suyas en la I. E	4	4	4	4
	22. Practica la amabilidad y la cortesía por los miembros de la comunidad educativa.	4	4	4	4
	23. Cumple los acuerdos respetando la decisión tomada por la mayoría en la I.E.	4	4	4	4
	24. Cumple los acuerdos y normas de convivencia establecidos por la I.E.	4	4	4	4
	25. Valora la diversidad cultural y lingüística de los demás en la I.E.	4	4	4	4
JUSTICIA	26. Ejerce con equidad y justicia en la toma de decisiones en la I.E.	4	4	4	4
	27. Actúa con tolerancia, empatía y transparencia en la I.E.	4	4	4	4
	28. Reconoce y valora las virtudes y cualidades de los miembros de la comunidad educativa de la I.E.	4	4	4	4
	29. Promueve la equidad y justicia en la construcción de un estilo de convivencia democrática en la I.E.	4	4	4	4
	30. Evita la injusticia para generar actitudes positivas en todo momento en la I. E	4	4	4	4
SOLIDARIDAD	31. Promueve campañas de cooperación y apoyo para los más necesitados.	4	4	4	4
	32. Practica la solidaridad ante los problemas y dificultades de los demás.	4	4	4	4

	33. Realiza actividades de proyección social a la comunidad en la I.E.	4	4	4	4
	34. Genera un ambiente de confianza, solidaridad y compañerismo en la I.E.	4	4	4	4
	35. Organiza campañas de sensibilización social.	4	4	4	4
HONESTIDAD	36. Demuestra transparencia en la rendición de cuentas sobre la gestión escolar de la I.E.	4	4	4	4
	37. Cumple con los compromisos y responsabilidades de la I.E.	4	4	4	4
	38. Evita las murmuraciones y críticas que afecta negativamente a la I.E.	4	4	4	4
	39. Actúa con honestidad y transparencia en la ejecución de actividades programadas por la I.E.	4	4	4	4
	40. Asume sus errores y equivocaciones con honestidad en la toma de decisiones de la IE.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y sello del experto

NOTA BIOGRÁFICA

Maria Magdalena LORENZO TUCTO, nació en el distrito de Chacabamba, provincia de Yarowilca, departamento de Huánuco, el 22 de julio de 1971, hija del Sr. Abilio LORENZO SOTO y Sra. Justina TUCTO SANTIAGO, realizó sus estudios de educación primaria en la I.E. N° 32004 de San Pedro, secundaria en la I.E. “Nuestra Señora de las Mercedes”, superior en el I.S.P.P “Marcos Durán Martel”, los estudios universitarios y de Posgrado lo realizó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:00h**, del día miércoles **26 DE ENERO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Amancio Ricardo ROJAS COTRINA
Dra. Amanda OMONTE VILCA
Dr. José Wuencislao CONDEZO MARTEL

Presidente
Secretaria
Vocal

Asesor de tesis: Dr. Ido LUGO VILLEGAS (Resolución N° 02135-2017-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña María Magdalena LORENZO TUCTO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA PRÁCTICA DE VALORES FUNDAMENTALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LOURDES DE ACOMAYO – CHINCHAO, HUÁNUCO 2017”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de..... Quince (15)
Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:30 horas de 26 de enero de 2022.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 04025628

.....
SECRETARIO
DNI N° 22734761

.....
VOCAL
DNI N° 22651202

Leyenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0160-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA PRÁCTICA DE VALORES FUNDAMENTALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LOURDES DE ACOMAYO – CHINCHAO, HUÁNUCO 2017”**, realizado por la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Maria Magdalena LORENZO TUCTO**, cuenta con un **índice de similitud del 10%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 14 de enero de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	LORENZO TUCTO MARIA MAGDALENA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	948598210
Nro. de Documento:	22504428					Correo Electrónico:	Merilorenz9256@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO	
Apellidos y Nombres:	LUGO VILLEGAS IDO			ORCID ID: 0000-0002-5523-6438
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	
			C.E.	
	Nro. de documento:			22428875

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	ROJAS COTRINA AMANCIO RICARDO
Secretario:	OMONTE VILCA AMANDA
Vocal:	CONDEZO MARTEL JOSE WUENCISLAO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)
a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA PRÁCTICA DE VALORES FUNDAMENTALES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LOURDES DE ACOMAYO – CHINCHAO, HUÁNÚCO 2017.

b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico o Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)

MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2022			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CLIMA INSTITUCIONAL		PRÁCTICA DE VALORES		FUNDAMENTALES		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	LORENZO TUCTO MARIA MAGDALENA		Huella Digital
DNI:	22504428		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 22/11/2022			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.