

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
SUPERIOR**



**LOS VALORES EDUCATIVOS Y LA MEJORA DEL CLIMA
INSTITUCIONAL, SEGÚN PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES
DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ÉTICA Y VALORES EN
EDUCACIÓN**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
SUPERIOR**

TESISTA: TORRES CASTILLO ROSA LILIANA

ASESOR: DR. LUCAS CABELLO ADALBERTO

**HUÁNUCO – PERÚ
2021**

DEDICATORIA

A mi familia: energía permanente
en el camino de mi superación personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A los directivos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por su gestión óptima y la Plana Docente por su generoso esmero en la enseñanza, siempre pertinente.

A los Docentes de la Escuela Posgrado, siempre atentos a nuestras solicitudes de apoyo académico.

RESUMEN

Según la epistemología de la investigación todo estudio riguroso se inicia con la observación, recurrimos a este método para definir el problema de investigación, pues, se evidencia que en las Instituciones Educativas donde se realizó el estudio los valores educativos y el clima institucional requieren de una mejora continua, sobre la base del problema determinamos el objetivo con el siguiente enunciado: Determinar los efectos que generan los valores educativos en la mejora del clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021. El método adecuado fue el análisis que permitió comprender los textos incluidos a lo largo de la investigación. El resultado fue: El índice de correlación muestra que el valor de $r = 0.5$ y $r = 0.7$, se ubican en el intervalo $0,40 \leq r < 0.80$ y su interpretación señala que existe una significativa correlación en los efectos que generan los valores educativos en la mejora del clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021. 1, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

Palabras clave: Cultura de calidad, cultura organizacional, valor educativo, inteligencia interpersonal, percepción educativa.

ABSTRACT

According to the epistemology of research, every rigorous study begins with observation, we resort to this method to define the research problem, since it is evident that in the Educational Institutions where the study was carried out educational values and the institutional climate require continuous improvement, based on the problem we determine the objective with the following statement: Determine the effects generated by educational values in improving the institutional climate, according to the perception of students of the Postgraduate School from the Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021. The appropriate method was the analysis that allowed us to understand the texts included throughout the investigation. The result was: The correlation index shows that the value of $r = 0.5$ and $r = 0.7$, are located in the interval $0.40 \leq r < 0.80$ and its interpretation indicates that there is a significant correlation in the effects generated by educational values in the improvement of the institutional climate, according to the perception of students of the Graduate School of the Hermilio Valdizán National University, 2021. 1, according to the perception of students of the Graduate School of the Hermilio Valdizán National University, 2021.

Key words: Quality culture, organizational culture, educational value, interpersonal intelligence, educational perception.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Fundamentación del problema	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	14
1.3. Viabilidad de la investigación.....	15
1.4. Formulación del problema	16
1.4.1. Problema general	16
1.4.2. Problemas específicos.....	16
1.5. Formulación de objetivos.....	17
1.5.1. Objetivo general.....	17
1.5.2. Objetivos específicos	17
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	18
2.1. Formulación de la hipótesis	18
2.1.1. Hipótesis general.....	18
2.1.2. Hipótesis específicas.....	18
2.2. Operacionalización de variables	18
2.3. Definición operacional de variables.....	21
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	22
3.1. Antecedentes de investigación	22
3.2. Bases teóricas	28
3.3. Bases conceptuales.....	37
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	41
4.1. Ámbito de estudio	41
4.2. Tipo y nivel de investigación	41

4.2.1.	Tipo de Investigación.....	41
4.2.2.	Nivel de Investigación	42
4.3.	Población y muestra	42
4.3.1.	Descripción de la población.....	42
4.3.2.	Muestra y método de muestreo.....	43
4.3.3.	Criterios de inclusión y exclusión.....	43
4.4.	Diseño de investigación	44
4.5.	Técnicas e instrumentos	44
4.5.1.	Técnicas	44
4.5.2.	Instrumentos.....	45
a.	Validación de instrumentos	45
b.	Confiabilidad de los instrumentos	48
4.6.	Técnicas para el procesamiento de datos	48
4.7.	Aspectos éticos.....	49
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN		50
5.1.	Análisis descriptivo.....	50
5.2.	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	97
5.3.	Discusión de resultados.....	101
5.4.	Aporte científico de la investigación.....	102
CONCLUSIONES		103
SUGERENCIAS		104
REFERENCIAS		105
ANEXOS.....		108

INTRODUCCIÓN

El estudio realizado adquiere novedad porque en ella se logró determinar los efectos que generan los valores educativos en la mejora del clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021, asimismo adquiere actualidad debido a que en la sociedad contemporánea, de cambios científicos y tecnológicos los valores educativos y el clima institucional es de suma importancia para la mejora de la calidad educativa, decimos esto porque los valores educativos y el clima institucional que si bien puede traer buenos resultados, pero un adecuado y saludable clima institucional es mucho más fructífero, si se pone en práctica el cumplimiento irrestricto de los deberes y el respeto a los derechos.

La necesidad de una educación en valores es evidente. Vivimos una crisis social, en la que problemáticas como la violencia, la inseguridad, la desigualdad socioeconómica, la corrupción y la discriminación se han apoderado de nuestra cotidianidad. Se manifiestan en diferentes contextos sociales, en las calles, dentro de los mismos hogares e incluso en las instituciones educativas. Pese a ello, desde diversas orientaciones se percibe la convicción de implementar acciones concretas en torno a estas problemáticas. (Barba, 2005, p. 9).

La sociedad está pasando, según los entendidos en la materia por tres crisis: Económica, ecológica y de valores. Este último tiene que ver directamente con la educación, es desde el seno familiar donde se inicia este proceso, cumpliendo también una tarea esencial la escuela, la sociedad incluso, los medios de comunicación. Para frenar o disminuir la crisis de valores se requiere la intervención de todos estos actores.

Barba (2005) añade que desde “un sentido formativo de la escuela y de su eficacia, tanto social como pedagógica, la educación es por naturaleza, una cuestión de valores, un proceso de formación moral” (p. 79). Es notorio que, en el Perú, la crisis de valores es notorio, valores como la honradez, el respeto, la solidaridad, la tolerancia están muy lejos de regular la convivencia democrática en el seno de la familia y la escuela.

Por nuestro lado en la presente investigación destacamos tres valores educativos que facilitan el logro de un saludable clima institucional que a continuación pasaremos a desarrollar.

Primera dimensión: valor educativo, respeto de los derechos de los demás.

Implica que el profesor debe tener una intervención activa en la enseñanza de principios, valores y actitudes de respeto. Sumado a la enseñanza axiológica el educador está en la obligación de evaluar la práctica de esos valores. Es también importante señalar que los docentes deben enseñar las normas de respeto con el ejemplo. Es necesario remarcar, que los profesores para enseñar los valores deben tener un marco teórico sobre el mismo, tener claro, por ejemplo, las teorías que sustentan el valor de la libertad, de la solidaridad etc.

Segunda dimensión: valor educativo, prudeancia intelectual.

Entre los valores educativos tenemos a la sensatez, la cordura intelectual, siendo esta actitud una virtud importante para realizar acciones de bien, con pausa y tranquilidad encaminados hacia la actuación con justicia. Es también una actitud de consideración y respeto de las emociones y afectos de los demás. La prudencia está también relacionada con la comunicación asertiva, es decir lo que se piensa sin buscar generar conflictos.

Tercera dimensión: valor educativo, empatía afectiva.

En términos simples empatía es tener la capacidad de ponerse en el lugar del otro, en entender las emociones del otro. Los estudiantes, como todo ser humano, deben desarrollar esta capacidad cognitiva y emocional en su relación interpersonal. La empatía es una decisión no es automática.

Acerca del clima institucional, hay dos posturas claramente definidas; la primera responde a una postura objetiva y la segunda a una postura subjetiva. El primero señala que son los objetos reales, como la infraestructura, como los recursos tecnológicos los que contribuyen al establecimiento de un saludable clima institucional, mientras que por otro lado se señala que son las cuestiones subjetivas, como el cumplimiento de responsabilidades, la gestión de emociones las que permiten tener un buen clima institucional.

Desde hace un tiempo se ha venido proponiendo, por ejemplo, el concepto de clima institucional, es decir, la inclusión de las variables ambientales para explicar los resultados escolares y también los que ofrece el campo de la Salud Mental. En el campo educativo, las teorías acerca del aprendizaje y la enseñanza, teorías curriculares, enfoques metodológicos y de evaluación y la lectura de los contextos socioeconómicos no ofrecen explicación suficiente. Sucede que, cuando se analiza el éxito de algunas instituciones al afrontar pruebas estándar de rendimiento, esas variables no parecen dar una explicación acabada. Aparecen otras diferencias entre las instituciones que pertenecen al campo de las relaciones humanas de sus miembros. (Onetto, 2017, p.11)

En el contexto que describe Onetto el clima institucional, consiste, entonces, las organizaciones contemporáneas requieren de saludable clima institucional, en particular, la Instituciones Educativas para el logro de estándares de gestión institucional y pedagógica. Tanto es así, que el clima institucional tiene sus repercusiones en la calidad de los servicios educativos, la gestión institucional educativa para ser de calidad requiere de un clima institucional saludable, la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje del mismo modo. Así mismo, el desempeño docente en sus diversas variantes tiene relación directa con la cultura organizacional, con el clima institucional, se visualizará un buen desempeño docente en la medida que las relaciones laborales, personales y profesionales sean buenas, positivas.

El clima institucional está referida a las formas de interacción y creencias que los miembros de la organización practican y vivencia con respecto a ésta: la percepción del micro entorno que surge como resultado, tanto de pautas de comportamiento cotidianas y diferenciadas (esquema cognitivo individual), como de valores, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella. (Farro, 2006, p. 87)

En la sociedad del conocimiento el clima institucional juega un rol importante, tanto en la gestión del conocimiento, como en la gestión de habilidades blandas: básicas y avanzadas, así como también en la gestión de valores institucionales, personales y profesionales. Adicionalmente consideramos que el clima institucional tiene que ver con los objetivos, propósitos y fines de la institución. El cumplimiento eficiente y

eficaz de las funciones establecidas por la organización, la práctica de la inteligencia interpersonal, el pensamiento propositivo y convergente; la comunicación asertiva, el manejo inteligente de las emociones contribuyen hacia el logro de objetivos institucionales. Dicho en otras palabras, el clima institucional es un elemento fundamental en el éxito de una institución.

La estructura del trabajo fue el siguiente:

Capítulo I: Descripción del problema de investigación, en ella delineamos los problemas cardinales del aprendizaje cooperativo y las habilidades sociales.

En el capítulo II: Marco teórico, incluimos los antecedentes, es decir trabajos de investigación cercana o similares a la nuestra. En las bases teóricas pusimos las teorías sobre las variables y las dimensiones, como también más adelante definimos los términos básicos.

En el capítulo III: Trabajamos la población y la muestra, para definir este último acudimos a la técnica del muestreo no probabilístico. Asimismo, en esta parte determinamos el nivel, tipo y diseño de investigación, fue aplicada. Para trabajar en el campo definimos las técnicas e instrumentos.

Por último, en el capítulo IV: Trabajamos los resultados, la analizamos, hicimos su discusión respectiva.

CAPÍTULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Uno de los factores que frenan el mejoramiento de la calidad educativa en el sistema educativo peruano es la poca práctica del clima institucional, todavía los actores de las instituciones académicas no han entendido que el clima institucional responde a las expectativas institucionales, a su visión filosófica, al futuro que se quiere construir como organización, al deber ser que se fundamentan sobre la base de la convivencia democrática de respeto, tolerancia y creatividad. Es construir un ambiente saludable y sobre la base de este ambiente, construir una institución competente, sostenible en el tiempo, de la mano con comportamientos adecuados, formas de comunicación que generan confianza y maneras de interrelacionarse encaminadas hacia una cultura de paz.

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto pendiente de ser entendida su importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. (Calcina, 2014, p. 4)

Entre los factores que influyen en el inapropiado clima institucional tenemos,

Mala comunicación: los diferentes estilos de comunicación pueden llevar a malentendidos entre los empleados o entre el empleado y el gerente.

Diferentes valores: la falta de aceptación y comprensión de las diferentes percepciones de la realidad o puntos de vista son fuente de conflictos.

Intereses diferentes: el conflicto ocurre cuando los trabajadores individuales se centran exclusivamente en sus objetivos personales, ignorando las metas organizacionales y el bienestar del equipo.

Recursos escasos: con demasiada frecuencia, los empleados sienten que tienen que competir por los recursos disponibles para hacer su trabajo. Un entorno caracterizado por la escasez de recursos es un lugar de trabajo donde reina el conflicto. (Cárter, 2015, p. 165)

Estos factores señalados en la cita, no contribuyen en el establecimiento de un clima institucional saludable, la comunicación solo de tipo directivo es dañino, la limitada práctica de valores institucionales, personales y profesionales son perjudiciales, no cumplir con las obligaciones son perjudiciales.

Generalmente los conflictos institucionales o de una institución tienen su origen en la filosofía que manejan, pensar en ganas tú o pierdo yo, o gano yo y pierdes tú, son formas de pensamiento son nada saludable para una institución actitud que surge cuando no se ha entendido que los objetivos institucionales son comunes, tanto para quienes gestionan la institución, la plana directiva, como docentes y personal administrativo.

Quienes entienden este tema, o los entendidos en esta materia, reconocen dos clases fundamentales de desacuerdos en el campo laboral: los que se ubican en el área improductivos, aquellos que solo se sustentan en el cuestionamiento, la observación sin aporte sustancial o sin aporte ninguno. El segundo, es el productivo, el cuestionamiento es a viejas formas de hacer las cosas, a inadecuadas formas de comportamiento y observaciones a incorrectas formas de comunicación. A partir de la crítica busca la mejora institucional.

No todos los inconvenientes que ocurren en el escenario laboral tienen la categoría de conflictos. Las diferencias o desacuerdos, por ejemplo, no encarnan riesgos tan graves ni implicaciones de gran magnitud y, por tanto, no pueden ser considerados como tal.

Respecto a la crisis de valores diremos que la falta de valores actualmente en nuestra sociedad peruana la vemos a diario en cada circunstancia o hecho cotidiano en la gran mayoría de hogares peruanos, casi a diario vemos las agresiones físicas, verbales, la falta de respeto a las autoridades de las diferentes instituciones públicas del Estado, los elocuentes titulares en los medios escritos

de información y radial informan altercados verbales, grescas, falta de empatía, desprecio por las reglas fundamentales de convivencia, como logramos que los niños reconozcan que estas conductas difieren de lo normal, que estas conductas solo traen confusiones y conflictos, es verdad que las primeras reglas de conducta se aprenden en casa, que la práctica de valores debe nacer en casa, sin embargo es una obligación moral y un deber profesional que los docentes formen a sus alumnos de manera integral en los aspectos cognitivos, afectivos, físico, emocional a fin de obtener ciudadanos plenos con proyecciones en su vida, que formen una familia responsable y sean parte del desarrollo de nuestro país.

La investigación presente se centra en las siguientes causas que generan la falta de valores y el débil clima institucional, estos son:

- Poco valor educativo, causa, escaso respeto de los derechos del otro.
- Inapropiado clima institucional, causa, escasa convivencia y participación democrática.
- Poco valor educativo, causa, imprudencia intelectual.
- Inapropiado clima institucional, causa, gestión impertinente de conflictos,
- Poco valor educativo, causa, insuficiente práctica de la empatía afectiva,
- Inadecuado clima institucional, causa, no se interactúa con inteligencia interpersonal.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

A. Justificación

Teórica

La investigación que se presenta, permite ampliar y profundizar el marco teórico sobre las dos variables: los valores educativos y el clima institucional sus respectivas dimensiones, como, convive y participa democráticamente, gestión constructiva de conflictos e interactúa con inteligencia interpersonal.

Práctica

A partir de la socialización teórica de los valores educativos, los miembros de la comunidad estarán en la capacidad de practicar los valores que le

competente a la Institución Educativa para la generación de un adecuado clima institucional, con valores cívicos y democráticos.

Institucional

Las instituciones, particularmente las educativas, necesitan de la motivación y la práctica de valores como la empatía, el respeto y la responsabilidad para constituir un ambiente con un clima institucional sano, bueno y saludable.

B. Importancia

Nuestro estudio tiene un alto grado de significado:

- ✓ Porque es una actividad que encamina a los profesionales en la educación a aprender algo nuevo o algo que desconocía, situación que asegura la infinitud del conocimiento y acentúa su carácter vitalicio del aprendizaje.
- ✓ Porque se lleva a cabo con elementos de observación para la construcción de conocimiento relevante que otorga grandes beneficios en el ámbito académico y sus logros de competencias, capacidades y desempeños de los estudiantes.
- ✓ Porque expresa el derecho a la libertad que se expresa en la construcción del conocimiento científico haciendo uso del libre albedrío académico.

1.3. Viabilidad de la investigación

La presente investigación viable porque se tiene:

Recursos humanos especializados en investigación.

Recursos informáticos y acceso a plataformas virtuales.

Acceso a la información sobre las variables, dimensiones y otros.

Técnicas pertinentes para la recopilación, tratamiento y presentación de datos adecuados.

Solvencia económica, debido a que se cuenta con disponibilidad monetaria para su autofinanciamiento.

En el tiempo establecido se puede concluir la investigación en un año.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el grado de relación de los valores educativos con el clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021?

1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuáles el grado de relación de los valores educativos con el clima institucional en el marco de la convivencia y participación democrática, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado, mención Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021?

- b) ¿Cuáles el grado de relación de los valores educativos con el clima institucional en el marco de la capacidad, gestión constructiva de conflictos, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado, mención Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021?

- c) ¿Cuáles el grado de relación de los valores educativos con el clima institucional en el marco de la capacidad, interactúa en su entorno con inteligencia interpersonal, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado, mención Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación de los valores educativos con el clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Establecer el grado de relación de los valores educativos con el clima institucional en el marco de la convivencia y participación democrática, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado, mención Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.
- b. Determinar el grado de relación de los valores educativos con el clima institucional en el marco de la capacidad, gestión constructiva de conflictos, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado, mención Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.
- c. Establecer el grado de relación de los valores educativos con el clima institucional en el marco de la capacidad, interactúa en su entorno con inteligencia interpersonal, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado, mención Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de la hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa de los valores educativos con el clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

2.1.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación directa y significativa de los valores educativos con el clima institucional en el marco de la convivencia y participación democrática, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado, mención Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

- b. Existe relación directa y significativa de los valores educativos con el clima institucional en el marco de la capacidad, gestión constructiva de conflictos, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado, mención Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

- c. Existe relación directa y significativa de los valores educativos con el clima institucional en el marco de la capacidad, interactúa en su entorno con inteligencia interpersonal, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado, mención Investigación y Docencia Superior, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

2.2. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN - VARIABLE X				
VARIABLE X	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCN.	INST.
VALORES EDUCATIVOS	Respeto de los derechos	<p>Para mejorar el clima institucional, el directivo, docente y personal administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interviene en la formulación de reglas de conducta institucional. • Respeto y cumple los acuerdos de comportamiento de la institución. • Posee capacidad para reconocer la importancia de las reglas de convivencia. • Gestiona saberes pertinentes respecto a normas de convivencia. • Evidencia actitud de búsqueda de equidad, respeto y de libertad. • Posee habilidad para la práctica de valores y principios educativos. • Promueve la práctica de la ética. • Reflexiona y dialoga sobre temas de mejora institucional. • Comunica sus ideas con asertividad. • Promueve ciudadanía con cultura de paz y los principios democráticos. 	ENCUESTA	CUESTIONARIO
	Prudencia intelectual	<p>Para mejorar el clima institucional, el directivo, docente y personal administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestiona con cautela iniciativas relacionadas con el interés intelectual común • Promociona y defiende con pausa los derechos de propiedad intelectual. • Utiliza con mesura mecanismos de participación democrática en la producción intelectual. • Valora a las personas y reconoce sus derechos a la libertad de pensamiento. • Muestra preocupación por la reflexión intelectual de los demás. • Respeto las diferencias intelectuales y se enriquece de ellas. • Actúa con mesura frente a las diversas formas de intolerancia intelectual • Reflexiona con moderación sobre la diversidad intelectual que vulnera la convivencia democrática. • Explica con claridad la importancia de la diversidad intelectual. • Fundamente con coherencia la importancia del desarrollo intelectual. 		
	Empatía afectiva	<p>Para mejorar el clima institucional, el directivo, docente y personal administrativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la empatía ayuda a conectarnos más fácilmente con la gente. • Reconoce a la empatía como un aporte a la imparcialidad, algo muy útil en los conflictos. • Sabe que la empatía muestra las necesidades de todos. • Mejora su desempeño laboral a partir de una buena relación laboral. • Hace uso de una comunicación afectiva. • Gestiona adecuadamente la actitud hostil y agresiva. • Gestiona con pertinencia el malestar o la tristeza de los demás. • Es capaz de hacer algo que no perjudica a alguien de la comunidad educativa. • Evita involucrarse en problemas ajenos. • Entiende los mensajes emocionales de la comunicación no verbal • Reconoce la empatía emocional como fundamento de las relaciones humanas. 		

OPERACIONALIZACIÓN – VARIABLE Y				
VARIABLE Y	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCN.	INST.
CLIMA INSTITUCIONAL	Convive y participa democráticamente	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra conducta de respeto a la diversidad de ideas. • Rechaza toda forma de discriminación. • Promueve responsabilidades en el cumplimiento de los deberes. • Propone reglas convivencia democrática. • Reconoce que la gestión debe actuar con justicia. • Explica cómo gestionar conflictos. • Pone en evidencia su capacidad de manejo de conflictos. • Delibera con justicia asuntos institucionales. • Promueve la toma de decisiones por consenso. • Gestiona actitudes que promueve la participación de todos. 	Encuesta	Cuestionario
	Gestión constructiva de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Muestra empatía y asertividad en situaciones de conflicto. • Pone en práctica pautas positivas para resolver conflictos. • Construye espacios democráticos en base al pensamiento convergente • Comprende el conflicto como parte de las relaciones interpersonales. • Desarrolla parámetros de evaluación de conflictos. • Se centra en la objetividad y no en aspectos subjetivos. • Posee capacidad de escucha. • Identifica percepciones con diferentes puntos vista. • Prioriza los espacios donde ocurren conflictos. • Desarrolla un plan de mejora para superar desacuerdos. • Celebrar la resolución exitosa de un conflicto. 		
	Inteligencia inter e intrapersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Posee capacidad de para ponerse en el lugar del otro. • Entiende las conductas emocionales de los demás. • Evidencia capacidad para escuchar la intervención de otro. • Muestra la habilidad para interrelacionarse con inteligencia social. • Identifica las expresiones afectivas de los demás. • Tiene capacidad de regular sus propias emociones. • Posee estabilidad y control emocional. • Evidencia comprender sus propias emociones. • Posee capacidad para valorarse. • Evidencia emociones positivas. 		

2.3. Definición operacional de variables

Por lógica de la Investigación Científica iniciamos el trabajo estableciendo las variables, expresadas en los siguientes enunciados:

Valores educativos y clima institucional. Cada una de ellas desarrollamos sus bases teóricas, luego, se establece el tipo y nivel de investigación enseguida el diseño con su respectiva estructura o esquema. Para que la Operacionalización sea adecuada se incluye la población, la muestra, técnica y el instrumento de investigación, para definir la muestra se hace uso del método de muestreo no probabilístico, siendo la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

A. Nivel Internacional

Cerón, L. (2010). *Valores en la práctica docente. Un estudio de caso en Educación Secundaria, Aguas Calientes*, (tesis de maestría, Universidad Autónoma de Aguascalientes - México)

Estudio pretendió conocer los valores que se promueven desde la práctica docente a un grupo de educación secundaria y describir la manera en que se lleva a cabo su promoción. Este tema es de importancia debido a que la educación en valores es uno de los contenidos transversales que le interesa a la educación secundaria para lograr que sus egresados conozcan la importancia de los valores y los derechos humanos, puedan reflexionar sus acciones para reconocerse como personas y desarrollen facultades favorables a la democracia. Reconociendo que las prácticas docentes siempre tienen una carga de valores. El diseño de este estudio tomó como referente los valores y la educación moral propuesta en el programa de estudios de Formación Cívica y Ética (FCyÉ) de la educación secundaria debido a que constituye el marco normativo que orienta la promoción de valores en la educación secundaria. Para desarrollar el trabajo se consideró elaborar un enfoque teórico que permitiera identificar los conceptos básicos sobre educación moral y valores, con el fin de contar con fundamentos en la lectura del programa de FCyÉ y el análisis de los resultados. La aproximación metodológica se realizó a través de un estudio de caso, que consistió en un grupo de alumnos de una escuela secundaria general de la ciudad de Aguascalientes. Se utilizó la observación como principal técnica de recolección de información. Las observaciones se hicieron principalmente durante los espacios de enseñanza de los docentes asignados al grupo seleccionado y otros espacios escolares donde también fue posible identificar una oferta valoral de la escuela hacia el grupo de alumnos. (Cerón, 2010, p. 9)

Conclusiones del estudio:

La consideración a la dignidad humana se presentó por medio de normas como “no golpear” o “no insultar al compañero” que fueron señaladas por los docentes. Se debe decir que su principal promoción fue a partir de las normas abstractas, pues los docentes de forma constante enunciaban contenidos curriculares donde aparecía este valor. También presento algunas acciones contrarias como el insulto y la burla que en ocasiones era matizada por el buen ambiente que proporcionaban los docentes quedando entonces como broma.

El respeto a la vida tuvo poca presencia. Solo una norma del reglamento escolar la alude, en el aula sus alusiones se dieron como parte de contenidos curriculares y en la escuela no se encontró ninguna forma de hacerla presente. Este valor es uno de los que se requiere mayor atención en la escuela secundaria observada.

Villalba, L. (2015), *Propuesta de mejora del Clima Organizacional para una Institución Educativa Normal superior que presenta inconvenientes debido a diferencias en el Sistema de Evaluación aplicado al cuerpo docente*, (tesis de maestría, Universidad Libre de Colombia)

Objetivo General Diseñar un plan para el mejoramiento del clima organizacional en la Institución Educativa Normal Superior del Municipio de Pasca - Cundinamarca-, que considere las condiciones laborales generadas como consecuencia de la aplicación del Sistema de Evaluación de Desempeño Docente. La metodología de investigación del presente proyecto investigativo, tiene como propósito el de operacionalizar los objetivos específicos comunes a toda la propuesta. Este proyecto investigativo es de tipo cualitativo, puesto que busca captar una parte de la realidad social. Dicha realidad social, para el caso, es aquel entramado de relación sociales, culturales y políticas que hacen parte de la estructura organizacional del plantel educativo ubicado en el municipio de

Pasca – Cundinamarca -. La investigación cualitativa, el diseño cuasi-experimental pues es una derivación de los estudios experimentales. (Villalba, 2015, p. 10)

Conclusiones del estudio:

La capacitación y actualización sobre estos temas es de suma importancia, pues a mayor conocimiento de paradigmas de mejoramiento de la calidad educativa, mayor serán la construcción de una institución educativa, basada en valores, principios y tolerancia.

Así mismo es importante, que el clima institucional, se sustente en relaciones laborales y profesionales de convivencia democrática, donde el respeto y la tolerancia sea un compromiso más allá de la sola reflexión.

Sánchez, C. (2016), *Desarrollo de Valores a través de los cuentos con metodologías tradicionales o TICS en la etapa de la Educación Infantil*, (tesis de doctorado, Universidad de Córdoba – España)

El objetivo principal que abordaremos con esta investigación es determinar la opinión de los docentes, tanto en ejercicio como en formación inicial, sobre la transmisión de valores en diferentes narrativas infantiles, mediante las TIC, concretamente la televisión o recursos tradicionales. Este trabajo de investigación se aborda desde un paradigma positivista, entendido como aquel de naturaleza cuantitativa, que asume una realidad estable con una perspectiva desde fuera donde existe una medición controlable orientada al resultado y de carácter particularista, La población objeto de estudio de esta investigación contempla dos subgrupos bien definidos, por un lado el alumnado del cuarto curso del Grado de Educación Infantil de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Córdoba, la muestra está constituida finalmente por 217 sujetos, de los cuales el 4.6% son hombres y el 95.4% mujeres. (Sánchez, 2016, p.11)

Conclusiones del estudio:

- a. El sector femenino considera que la televisión es un medio eficaz para educar a los estudiantes en valores a través de cuentos.

- b. El sector masculino, por su lado tiene una percepción contraria, para ellos la enseñanza directa de los valores, recurriendo a los cuentos, es la más pertinente y adecuada.
- c. En tercer lugar, la experiencia, según la percepción de varones y mujeres docentes, no tiene mayor influencia en la educación en valores de alumnos y alumnas. Pero sí los cuentos bien contados y explicados juegan un rol básico en la formación en valores de los estudiantes. Los valores como justicia, responsabilidad, respeto, solidaridad etc. Son más relevantes con los cuentos tradicionales.
- d. En términos generales no existe una metodología totalmente definida para la educación en valores, son muchas, las TIC entre ellas, el asunto es hacerlo de manera oportuna y adecuada.

B. Nivel Nacional

Menacho, C. (2018), *Propuesta de talleres como mejora del clima laboral en la I.E.P. "El Santa" – Chimbote*, (tesis de maestría, Universidad San Pedro, Chimbote- Perú)

La investigación es de carácter mixto pues utiliza información bibliográfica e investigación de campo; en ese sentido, la investigación fue de tipo transversal no experimental debido a que a partir de la descripción de la problemática se dota de una solución, sin someter dicha solución a ninguna prueba de experimentación. La investigación fue de tipo descriptivo y propositiva por cuanto se fundamenta en una necesidad o vacío dentro de la institución, una vez que se tome la información descrita, se realizó una propuesta de talleres como mejora del clima laboral y así poder superar la problemática actual y las deficiencias encontradas. El diseño seleccionado para esta investigación fue el descriptivo propositivo y se trabajó con la población muestral conformada por el 100% de los profesores. La técnica utilizada fue la encuesta, el cuestionario fue el instrumento el cual contiene preguntas cerradas y de opción múltiple. Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos se utilizó la estadística descriptiva. (Menacho, 2018, p. 10)

Conclusiones del estudio:

Se ha concluido por medio de los resultados que en el clima laboral general y en sus respectivas dimensiones: Autorrealización, Involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales arrojaron que se hallan en un nivel medio, y pues a través de esta propuesta se pretende mejorar los niveles de clima laboral general y en sus respectivas dimensiones.

Quispe, A. (2017), *Practica de los valores institucionales en los estudiantes de la Institución Educativa Tito Cusi Yupanqui San Ignacio 2016* (tesis de maestría, Universidad de Piura – Perú)

La tesis tiene por objetivo describir la práctica de los valores institucionales de los estudiantes del nivel secundario de la Institución Educativa "Tito Cusi Yupanqui", de la provincia de San Ignacio (Cajamarca). La investigación se plantea según el paradigma cuantitativo, con el enfoque no experimental y según su nivel de profundidad es descriptiva porque se destacan características de la variable de los valores considerando las dimensiones: estudio, unión, justicia y trabajo aplicadas a los estudiantes de la institución educativa en mención. El diseño de la investigación corresponde al grupo de diseños no experimentales transversales o transeccional, específicamente, se denomina descriptivo simple. La población estuvo conformada por 141 estudiantes de primero a quinto grado entre varones y mujeres y la muestra se calculó tomando como referencia el muestreo probabilístico no intencional, es decir, al azar; considerando un nivel de confianza de 94% y un error de 6 %. Se comprueba que el nivel de práctica de valores institucionales en los estudiantes es muy buena, llegando a la práctica de un casi siempre la mayoría. (Quispe, 2017, p. 10)

Conclusiones del estudio:

Se comprueba que los estudiantes demuestran identidad institucional cuando evidencian trabajo en equipo y colaborativo, asumen con responsabilidad el cumplimiento de sus deberes y muestran actitudes encaminadas hacia la convivencia armónica. Del mismo modo demuestran

capacidad para gestionar conflictos de manera positiva y poseen habilidades sociales positivas.

La justicia, como un valor de otorgarle derechos a quien le corresponde, es muy tomado en cuenta, este hecho se visualiza cuando ponen en práctica la igualdad de oportunidades, respeto a las normas de convivencia, conducentes a construir un clima institucional acogedor.

La unidad es otra dimensión muy valorada, si bien valoran la diversidad de ideas, de formas de pensar y actuar, buscan puntos comunes para realizar acciones en unidad para el beneficio de la institución.

C. Nivel Local

Vela, P. (2018). *Creencias irracionales y valores interpersonales en estudiantes del 5to de secundaria del Colegio Integrado Privado Augusto Cardich Loarte, Huánuco 2016*. (tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco)

Tuvo como objetivo establecer la relación de las Creencias irracionales y valores interpersonales en estudiantes del 5° de Secundaria del Colegio Integrado Privado Augusto Cardich Loarte, Huánuco 2016. La investigación es de diseño no experimental y según su carácter es correlacional, de tipo básico y de nivel descriptivo – correlacional. La población y la muestra está conformada por 85 estudiantes del 5to de secundaria del Colegio Integrado Privado Augusto Cardich, el tipo de muestreo es no probabilístico. La técnica utilizada fue psicometría de tipo cuestionario y como instrumento para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de valores interpersonales y el inventario de creencias irracionales. Se aplicó la Prueba no paramétrica de Pearson para la prueba de hipótesis, en lo que se observa que el nivel de significancia es $0.000 < 0.05$, con una correlación de Pearson $r = 0.902$ es decir que hay una alta correlación positiva entre las dos variables, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna a un nivel de confianza del 95% con un margen de error del 5%. (Vela, 2018, p. 15).

Conclusiones:

Existe relación positiva, directa y significativa entre las creencias irracionales y valores interpersonales con una correlación de Pearson $r = 0.772$ lo que quiere decir que hay una alta correlación positiva entre las dos variables. Siendo así que se concluye que a mayor creencia irracional menor es la presencia de valores interpersonales. Existe relación positiva y significativa entre la creencia irracional y el soporte con una correlación de Pearson $r = 0.802$ lo que quiere decir que hay una alta correlación positiva 75 entre las dos variables. Existe relación positiva y significativa entre la creencia irracional y la conformidad con una correlación de Pearson $r = 0.833$ lo que quiere decir que hay una alta correlación positiva entre las dos variables. Existe de relación positiva y significativa entre la creencia irracional y el reconocimiento con una correlación de Pearson $r = 0.774$ lo que quiere decir que hay una alta correlación positiva entre las dos variables. Existe relación positiva y significativa entre la creencia irracional y la independencia con una correlación de Pearson $r = 0.795$ lo que quiere decir que hay una alta correlación positiva entre las dos variables. Existe relación positiva y significativa entre las creencias irracionales y el liderazgo con una correlación de Pearson $r = 0.795$ lo que quiere decir que hay una alta correlación positiva entre las dos variables.

3.2. Bases teóricas

A. Valores educativos

Los valores son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social. Los valores motivan a las personas a actuar de una u otra manera porque forman parte de su sistema de creencias, determinan sus conductas y expresan sus intereses y sentimientos.

La teoría platónica del valor, según la que el valor es independiente de las cosas, en lo que las cosas valiosas están fundadas. Los valores serían entidades reales. El nominalismo de los valores, según el que el valor es relativo al hombre o a cualquier portador de valores. La

teoría de la apreciación, emparentada con el nominalismo ético porque niega la independencia de los fenómenos estimativos, pero diferente porque el valor moral viene dado por una apreciación. (Scheler, 1994, p. 123)

Como podemos ver Scheler reflexiona sobre estas teorías, porque considera que no hay un paradigma válido que le facilite construir una “teoría pura de los valores” o “axiología pura”. Tiene claro que, siguiendo la teoría aristotélica, los valores son formas de comportamiento naturales, que forman parte de la naturaleza humana, que en ella participa directamente el afecto intuitivo. Se sabe históricamente que existen dos posturas claramente definidas: una que considera que los valores son aprendidos y otras que no son aprendidas, que le es dado por naturaleza al hombre, esto quiere decir el hombre por naturaleza tiene valores y los practica.

La necesidad de una educación en valores es evidente. Vivimos una crisis social, en la que problemáticas como la violencia, la inseguridad, la desigualdad socioeconómica, la corrupción y la discriminación se han apoderado de nuestra cotidianidad. Se manifiestan en diferentes contextos sociales, en las calles, dentro de los mismos hogares e incluso en las instituciones educativas. Pese a ello, desde diversas orientaciones se percibe la convicción de implementar acciones concretas en torno a estas problemáticas. (Barba, 2005, p. 9)

Bonifacio (2005) añade que desde “un sentido formativo de la escuela y de su eficacia, tanto social como pedagógica, la educación es por naturaleza, una cuestión de valores, un proceso de formación moral” (p. 79). En el Perú, a través del Ministerio de Educación y otros organismos estatales como privadas, se han realizado para desarrollar los valores educativos, acompañado de la mejora permanente de los estándares de una la calidad de desarrollo humano e igualdad de oportunidades en la educación, claro está, esfuerzos que todavía continúa siendo un desafío nacional.

Por nuestro lado en la presente investigación destacamos tres valores educativos que facilitan un saludable clima institucional que a continuación pasaremos a desarrollar.

Primera dimensión: valor educativo, respeto de los derechos de los demás.

Es importante que los profesores tengan una participación activa en el establecimiento de normas de convivencia, tanto para docentes como para estudiantes, la participación del profesor es clave en estas situaciones, le da seriedad y pertinencia a las normas que se van a establecer. No solo debe participar, sino es el primero en poner en práctica los valores, como el respeto, la libertad, la tolerancia. Bien se señala, con el ejemplo se educa más y mejor en valores.

Segunda dimensión: valor educativo, prudencia intelectual.

La prudencia es un factor de suma importancia que el docente debe considerar en su quehacer educativo, le permite actuar y tomar decisiones con justicia, le encamina hacia el actuar y vivir bien; con la prudencia y la ecuanimidad intelectual actuará de la mano con la virtud de cautela, de respeto a los sentimientos de los demás y de tolerancia frente al error o equívoco de las personas. Por último, este valor, le motiva a hacer uso de una comunicación asertiva, afable, que tienda puentes para unir.

Como virtud el valor intelectual también es:

- Promocionar y defender con pausa los derechos de propiedad intelectual.
- Utilizar con mesura mecanismos de participación democrática en la producción intelectual.
- Reconocer el valor de los seres humanos, el valor de sus derechos, sobre todo al libre pensamiento.
- Mostrar cordura en su preocupación por la reflexión intelectual.
- Respetar y considerar como valiosas las diferencias cognitivas e intelectuales.
- Actuar con tolerancia, pero con firmeza ante una discriminación.
- Reflexionar con moderación sobre la diversidad intelectual que vulnera la convivencia democrática.

- Explicar cómo la diversidad intelectual enriquece y complementan nuestra vida.

Tercera dimensión: valor educativo, empatía afectiva.

Conceptualmente sabemos que la empatía es la habilidad intelectual, afectiva, cognitiva y emocional en ponerse en el lugar del otro. Dicho en otras palabras, se refiere al hecho donde un individuo se sitúa en el lugar del otro. Este valor no es mecánico, es un proceso vivencial.

Se puede decir también que la empatía no es otra cosa que la destreza o capacidad que posee un ser humano para darse cuenta de las emociones, pensamientos y afectos de los otros seres humanos. A partir de este reconocimiento actúa buscando en bienestar común.

Así mismo, la empatía es una conducta de mucho significado en nuestra interrelación con los demás, porque más que buscar que te entiendan es buscar entender al otro. En circunstancias es una ayuda personal, en otras es una ayuda solidaria a los demás, personal porque ayuda en vivir en paz con uno mismo y con los demás cuando ayudas a la resolución de problemas emocionales. En el campo educativo, es un elemento básico, por ejemplo, el estudiante que desarrolla este comportamiento es más solidario, comprensivo y busca el bienestar de todos.

B. Clima institucional

El clima institucional, es un espacio donde las instituciones en general buscan calidad, a partir de la implantación de una cultura de calidad. Es un lugar de desempeño laboral donde el ambiente saludable es muy tomado en cuenta para el logro y mejoramiento continuo de la calidad, tanto en la producción de bienes como en la prestación de servicios. El clima institucional hace de la organización un conjunto de elementos con características superiores que la diferencia de las demás, la hace más competitiva.

El clima organizacional ha despertado el especial interés de muchos investigadores desde el pasado siglo, principalmente al analizar la

influencia que los cambios tecnológicos, económicos y sociales han producido en las organizaciones modernas. Su estudio es de vital importancia a causa del enorme impacto que tiene sobre el comportamiento de los miembros de una organización, constituyendo una especie de reflejo de la vida de la organización y las condiciones en las cuales los trabajadores se desenvuelven en el ámbito laboral. (González-Burboa, 2014, p. 77)

La investigación que presentamos permite reconocer situaciones, hechos y comportamientos que pueden estar afectando la consolidación o no de una institución educativa, nos referimos a la consolidación o no de la calidad educativa.

El clima institucional puede ser vista desde dos direcciones: una desde la óptica objetiva y la otra desde la perspectiva subjetiva.

La mirada objetiva refiere a recursos físicos, como la tecnología educativa, los medios y materiales educativos. Mientras que la mirada subjetiva, centra su atención en las emociones, sentimientos y afectos, como en el lado intelectual o cognitivo; así como en la percepción que tiene el docente sobre el trato que recibe por parte de la directiva.

La definición de clima organizacional se considera un constructo complejo, sujeto a posiciones y enfoques en cuanto a su producción, una gama que se enmarca en dos puntos de vista extremos: los que enfatizan en factores organizacionales puramente objetivos, externos a los individuos que tan solo las perciben e influyen sobre su comportamiento (enfoque estructuralista), y los que privilegian los atributos percibidos por los individuos dentro de la organización, la opinión que el empleado se forma de ella en virtud de las percepciones y satisfacción de las expectativas (enfoque subjetivista o perceptual). (Noriega, 2015, p. 7)

Recordando la definición de clima institucional, se puede decir que es generar un lugar laboral educativo saludable, sano de entendimiento, de respeto, tiene que ver con el logro de competencias, capacidades y desempeños de los estudiantes, donde la regla es gano yo y ganas tú, todos son beneficiados, se refiere a una organización que protege la salud mental de sus integrantes, de la comunidad educativa.

En el plano educativo, la didáctica o metodología de la enseñanza-aprendizaje, los enfoques curriculares, los paradigmas de evaluación del aprendizaje no son razones suficientes que explican las causas de la crisis educativa. El clima institucional juega un rol fundamental en esta situación.

El logro de objetivos metodológicos, didácticos de logros curriculares, de éxitos académicos en general, se debe también a un saludable clima institucional. En consecuencia, calidad educativa y clima institucional van de la mano, son inseparables.

De lo señalado letras arriba, el recurso humano es básico, es esencial, es la que moviliza los otros recursos, es quien optimiza los recursos tecnológicos y económicos, es quien hace más eficiente y eficaz los procedimientos metodológicos, es el factor humano la que conduce a la institución hacia el logro de la visión de la institución, quien hace realidad la misión, su conducta institucional conduce a la consecución de objetivos estratégicos.

Las Instituciones Educativas, generan cambios sociales, porque es la educación la que promueve nuevas formas de hacer las cosas, incita hacia la creatividad y la innovación, estos desafíos el cumple mejor con un buen clima institucional, hoy es factos central y cardinal en el desarrollo de la calidad educativa. En la sociedad del conocimiento, de la información y de organizaciones siempre hay un lugar especial para un saludable clima institucional. Arias (2005) respecto al clima institucional señala que son "...las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general". (p. 5)

El clima institucional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y

dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas (...) (Segredo, 2015, p. 17)

El clima institucional, responde a los propósitos legítimos de la institución y de los miembros que la integran, pues los idearios institucionales se hacen realidad con la participación activa de los miembros que la integran, de ahí que se habla de una comunidad con visión de futuro.

Los trabajadores, que comparten aspiraciones institucionales alcanzan objetivos comunes en la medida que se sienten satisfechos en el trabajo que realizan. El trabajo en equipo es otra manera eficaz de alcanzar esos objetivos, ya que el trabajo en equipo, el trabajo colaborativo y cooperativo permiten hacer del conocimiento un conocimiento productivo.

Por lo tanto, el clima laboral, profesional e institucional son de carácter vinculante en organizaciones modernas y las instituciones educativas deben estar dentro de ellas. Un buen clima institucional es transversal va desde la familia, pasando por otras instituciones llegando hasta el centro laboral.

El clima institucional está referida a las formas de interacción y creencias que los miembros de la organización practican y vivencia con respecto a ésta: la percepción del micro entorno que surge como resultado, tanto de pautas de comportamiento cotidianas y diferenciadas (esquema cognitivo individual), como de valores, estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella. (Farro, 2006, p. 87)

El clima institucional tiene un espacio especial en la administración pública y privada, sobre todo desde finales del siglo XX y principios del siglo XXI. Las instituciones educativas la utilizan como un termómetro para medir el logro de competencias y capacidades en los estudiantes y el desempeño de los docentes en la parte de gestión pedagógica

. Como señalamos letras arriba, toda institución educativa tiene su filosofía, la misma que se sintetiza en sus valores, principios, visión y misión, además tiene sus objetivos estratégicos, el clima institucional debe ir de la mano con este deber ser de la institución.

El clima institucional, según otros autores clima organizacional, tiene sus propias características, que son continuas y permanentes, sustentable y sostenido en el tiempo, lo que hace distinto a una institución educativa del otro es básicamente el ambiente donde se ejerce la carrera docente. Al respecto Segura (2012) señala que: “Algunas de las variables relevantes a la hora de medir el clima laboral, y que han demostrado hacer una importante diferencia en los resultados de una organización, incluyen flexibilidad, responsabilidad, estándares, forma de recompensar, claridad y compromiso de equipo”. (p. 3)

Estudiar el clima organizacional constituye actualmente una de las herramienta estratégicas que contribuyen al mejoramiento continuo de la organización, puesto que a través de su análisis se logran identificar elementos clave que permiten elevar la calidad de vida laboral a los trabajadores, y con ello la calidad de los servicios médicos que se otorgan a la población, esto debido a la influencia que este fenómeno tiene sobre la motivación y el desempeño de los empleados, lo cual trae consigo consecuencias notables en la productividad, satisfacción, compromiso y calidad del trabajo. (Bernal y otros, 2015, p. 6)

La mejora de la calidad de los servicios educativos está directamente relacionada con el clima institucional, en consecuencia, ampliar nuestro marco teórico sobre el mismo es de carácter imperativo, a mayor conocimiento del tema, mayor comprensión de la realidad laboral y mayor interés por la búsqueda continua de la calidad educativa de la mano con la satisfacción laboral e identidad con la comunidad educativa.

En la presente investigación desarrollamos tres dimensiones que facilitarían la mejora del clima institucional en el campo educativo, estas son:

Primera dimensión: Convive y participa democráticamente

Los profesores procuran en estos tiempos anticiparse a los conflictos o si esta se presenta a gestionarla de manera inteligente, evidencia esta conducta por su propia naturaleza como ser humano, es un ser social que se interrelaciona con los otros sobre la base de búsqueda de unidad y consenso. Es también

indiscutible que hay pequeños sectores de docentes que no actúan de esta manera. El docente para convivir democráticamente tiene que saber reconocer que todos los seres humanos nacen iguales y tienen iguales derechos y deberes.

El educador, deja de lado toda forma de discriminación, asume normas de convivencia democrática.

La convivencia significa la existencia de una esfera pública que permita el respeto de los derechos de cada uno sin discriminación o distinción por razones personales, de clase o grupo. La dimensión psicoeducativa asume que la educación sólo ocurre a través del encuentro intersubjetivo entre personas, de modo que, si éste no se desarrolla con parámetros de bienestar psicológico, éticos y emocionales pueden ser muy difíciles o aún imposibles los procesos de enseñar y aprender. (Ortega, 2007, p. 177)

Segunda dimensión: Gestión constructiva de conflictos

El responsable de la formación integral del estudiante, sabe ponerse en el lugar del otro, hace uso constante de la comunicación asertiva con el propósito de minimizar o erradicar los conflictos. Utiliza habilidades de inteligencia emocional para evitar los problemas, hace una gestión oportuna y adecuada de su inteligencia interpersonal y social para construir instituciones educativas con una cultura de paz. Es capaz de reconocer que los conflictos forman parte de la vida institucional, pero al mismo tiempo sabe cómo gestionarla inteligentemente.

Tercera dimensión: Inteligencia interpersonal e intrapersonal

Esta parte de la investigación está referida a estas dos maneras de comportamiento del ser humano, la primera significa tener la capacidad para relacionarnos con los demás seres humanos en el marco de una comunicación clara y confiable y comportamientos que propicien convivencias saludables. Según Gardner (1993) "La Inteligencia Interpersonal se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones. En formas más avanzadas, esta inteligencia permite a un adulto

hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hayan ocultado...
" (p. 123)

La segunda parte, sobre la inteligencia intrapersonal señalaremos que se trata del conocimiento de nuestras propias capacidades para interactuar con los demás, sobre este tema Gardner dice: "El conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre las emociones y finalmente ponerles un nombre y recurrir a ellas como un medio de interpretar y orientar la propia conducta". (p. 134)

Por la década del 90 del siglo XX los pensadores y psicólogos estadounidenses Salovey y Mayer, hicieron uso por vez primera de las palabras inteligencia emocional. Ambas palabras han sido acogidas con buen criterio por académicos, empresarios, filósofos, psicólogos y pensadores de las ciencias sociales en general. Las palabras inteligencia emocional adquiere mayor relevancia cuando Goleman escribe su best seller *Inteligencia Emocional* por los años 1995.

3.3. Bases conceptuales

Ambiente laboral

Traducido al ámbito empresarial, es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Supone la suma del conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso de trabajo e influyen en el bienestar laboral del trabajador. El objetivo principal es el estudio del clima organizacional educativo, entendido como la percepción del ambiente interno que tienen los miembros que conforman la comunidad educativa en sus dos dimensiones: El modelo cuantitativo y la Dimensión de las relaciones institucionales.

Clima institucional

El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente

incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión.

Comunicación

Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas. Los pasos básicos de la comunicación son la formación de una intención de comunicar la composición del mensaje, la codificación del mensaje, la transmisión de la señal, la recepción de la señal, la decodificación del mensaje y finalmente la interpretación del mensaje por parte del receptor

Cooperación

Se denomina así al conjunto de acciones y esfuerzos que, conjuntamente con otro u otros individuos, realizamos con el objetivo de alcanzar una meta común, es el resultado de una estrategia de trabajo en conjunto que se vale de una serie de métodos para facilitar la consecución de un objetivo, como la distribución de responsabilidades, la delegación de tareas con la finalidad de alcanzar metas comunes.

Empatía afectiva

Capacidad de ponerse en el lugar del otro considerando sus emociones. Es entender las emociones del otro.

Honestidad

Características individuales que se cimienta en conductas decentes, sinceras, de honradez y justas. Tiene un carácter axiológico, porque es un valor de carácter moral que permite interrelacionarnos con confianza y respeto, sin individualismos sino pensando en los intereses de las personas.

Organización

Conjunto de personas que cumplen tareas específicas que tienen repercusiones institucionales. Es hacer las cosas pensando en el éxito organizacional. La organización es un sistema, porque todos los elementos están íntimamente relacionados bajo los parámetros visionarios de la organización.

Pedagogía

Reconocida como ciencia de la educación. Tiene por objeto de estudio a los procesos educativos como un hecho social y cultural. La pedagogía tiene como

fundamento a la filosofía, la psicología, la antropología, la sociología entre otras, de ahí su carácter interdisciplinar y transdisciplinar. Esta disciplina científica direcciona u orienta el quehacer educativo sustentado en la práctica educativa, la tecnología educativa, sus principios y valores, considera también la reflexión sobre la metodología de la enseñanza-aprendizaje.

Práctica

Es hacer algo en base a reglas. Es llevar la idea a hechos bajo el amparo de normas establecidas por una comunidad determinada, en el caso de las instituciones educativas, implica gestionar la institución o la pedagogía teniendo en cuenta ciertas reglas determinadas por la institución. La práctica también obedece a la experiencia, a la habilidad desarrollada por los estudiantes, a mayor experiencia, a mayor habilidad mayor efectividad de la práctica.

Prudencia intelectual

Es una característica propia de quien actúa y se comunica con cautela, procurando ser justo, moderado y sensato. Es una actitud que respeta las ideas y pensamientos intelectuales del otro, es buscar con cautela una convivencia democrática, es evitar conflictos innecesarios.

Respeto

Es el aprecio por la otra persona, es reconocer la dignidad del otro. Es axiológico, porque es un valor que le otorga significado a las personas, incluso a las cosas. Es un valor esencial en una comunidad educativa, pues, el clima institucional depende mucho de la práctica de este valor.

Responsabilidad

Es cumplir cabalmente con un deber, con una función. La responsabilidad y el cumplimiento de la misma es pensar en el desarrollo de la institución, porque tiene también un sentido ético, pues el cumplimiento responsable de las responsabilidades afecta a la vida familiar y social.

Solidaridad

Es uno de los valores más humanos, debido a que este valor implica pensar en el otro, es la participación mutua entre seres humanos en la superación de alguna dificultad o la colaboración mutua en el logro de alguna necesidad.

Valores

Son principios propios del hombre, es darle un grado de importancia o significado a algo. Por ejemplo, el conocimiento es un valor, dependiendo del grado de importancia que se le dé, se le dedicará el tiempo requerido.

Encaminan a las personas a actuar de una u otra manera, muchas veces se asume un valor dependiendo de las creencias culturales de una comunidad determinada.

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito de estudio**

La investigación que se presenta tendrá lugar en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, ubicada el Distrito de Pillco Marca.

La Universidad Nacional Hermilio Valdizán fue creada el 11 de enero de 1961, en el marco de una histórica asamblea cívico - popular convocada por el Comité Pro Universidad Comunal, presidido por el ilustre huanuqueño Dr. Javier Pulgar Vidal. Dicha asamblea se efectuó en la que fuera la casa del héroe Leoncio Prado Gutiérrez. Se dio inicio a una trayectoria de lucha en favor de la cultura y el desarrollo del pueblo de Huánuco. Nació como una universidad Comunal filial de la *Universidad Comunal del Centro*, (desde 1962, Universidad Nacional del Centro del Perú¹), en mérito a la Ley N° 13827, del 2 de enero de 1962, promulgada en el gobierno de Don Manuel Prado Ugarteche. Inició su funcionamiento con la creación de las facultades de Educación, Recursos Naturales y Ciencias Económicas, siendo su primer Rector el Dr. Javier Pulgar Vidal. (Ramos, 2014, p. 25)

4.2. **Tipo y nivel de investigación**

4.2.1. **Tipo de Investigación**

La investigación por su grado de complejidad y obedeciendo a la lógica de investigación científica es de tipo CORRELACIONAL porque se busca encontrar el grado de relación entre la variable X y la variable Y, esto es entre la variable *práctica de valores* y la variable *clima institucional*.

La investigación correlacional consiste en evaluar dos variables, siendo su fin estudiar el grado de correlación entre ellas. La

investigación correlacional, por tanto, trata de descubrir cómo varía una variable al hacerlo la otra. Sin embargo, en este caso, solo estudiamos la dirección del movimiento y la intensidad de la relación. Por otro lado, debemos saber que la correlación no implica causalidad. Asimismo, para conocer el grado de variación, hay que calcular algún tipo de regresión; como la lineal o la múltiple. (Hernández, et al 2003, p. 145)

4.2.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación EXPLICATIVO-CORRELACIONAL porque se buscó las causas que generan la poca importancia que otorgan determinados docentes a los valores educativos. Así mismo se pretendió determinar los efectos que generan los valores educativos en la mejora del clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

Según Hernández, et. al (2006) Investigación explicativa-correlacional: “Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables” (p. 108).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población está constituida por estudiantes de la Escuela de Posgrado – Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación - Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

POBLACIÓN ESTUDIANTES DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN 2021 – II, UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN		
MENCIÓN	Gestión y Planeamiento Educativo	42
	Investigación y Docencia Superior GRUPO UNO	35
	Investigación y Docencia Superior GRUPO DOS	47

TOTAL	124
--------------	-----

Fuente: Nómina de matrícula
Elaboración propia

4.3.2. Muestra y método de muestreo

Para determinar el número de la muestra se recurrió al método de muestreo no probabilística intencional. Se asumió este método porque las muestras se recogieron en un proceso que no se dio a todos los estudiantes de la Unidad de Posgrado iguales oportunidades de ser seleccionados.

El muestreo no probabilístico es una técnica comúnmente usada. Consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible. Es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico. Esta conveniencia, que se suele traducir en una gran facilidad operativa y en bajos costes de muestreo, tiene como consecuencia la imposibilidad de hacer afirmaciones generales con rigor estadístico sobre la población. (Tamayo, 2012, p. 132)

MUESTRA ESTUDIANTES DE LA UNIDAD DE POSGRADO 2021 – II, MENCIÓN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR		
GRUPO	DOS	47
TOTAL		47

Fuente: Nómina de matrícula
Elaboración propia

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

a) Criterios de inclusión

- ✓ Exceso a la muestra
- ✓ Mayor afinidad con nuestra mención
- ✓ Mayor apertura de colaboración de los estuantes.

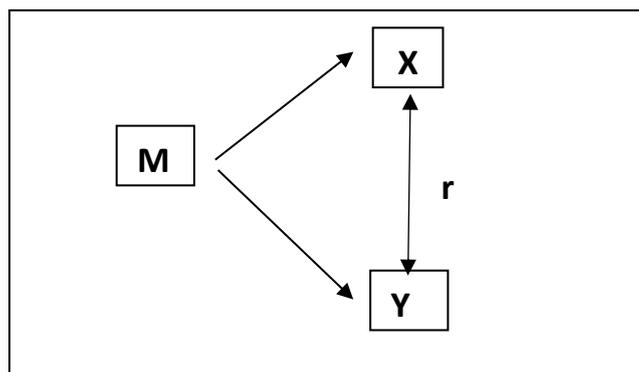
b) Criterios de exclusión

- ✓ Dificultades de acceso a la muestra

- ✓ Poca afinidad con nuestra mención
- ✓ Poca apertura de colaboración

4.4. Diseño de investigación

El diseño que corresponde al estudio es de tipo CORRELACIONAL, presenta el siguiente esquema:



Elaboración propia

- M: Muestra: Estudiantes de la mención Investigación y Docencia Superior
 X: Variable: Valores educativos
 Y: Variable: Clima institucional
 r: Relación entre variables

En la apreciación de Tamayo (2012) “La investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña”. (p. 67)

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Encuesta

La encuesta en su calidad de técnica facilitó obtener datos en el trabajo de campo para luego ser sometido a un análisis estadístico de forma rápida y eficaz.

La encuesta como técnica tuvo como propósito obtener información que se pueda interpretar, analizar y establecer grados de relación entre dos variables. Para el caso se buscó establecer el grado de relación de la variable valores educativos con la variable clima institucional. Para García (1993) se puede definir a la encuesta, como: “Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”. (p. 141)

4.5.2. Instrumentos

Cuestionario

Estuvo constituida por un conjunto de preguntas sistemáticamente organizadas, sobre las seis dimensiones tres de la variable valores educativos y tres de la variable clima institucional, y cada dimensión con sus respectivos indicadores, con el cuestionario se buscó establecer el grado de correlación de un indicador con el indicador de la otra dimensión.

Podemos afirmar que el propósito que tuvo este instrumento fue recoger datos, de forma organizada y sistemática acerca de la muestra, es decir de la percepción de los estudiantes de la Unidad de Posgrado mención Investigación y Docencia Superior sobre el grado de relación de la variable valores educativos con la variable clima institucional, Para Tamayo (2012) “El cuestionario es un instrumento formado por una serie de preguntas que se contestan por escrito a fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación”. (p. 72)

a. Validación de instrumentos

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación se realizó a través de la FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS, proporcionado por la Escuela de Posgrado, a través del Reglamento de Grados y Títulos; realizada por docentes con el grado

de doctor y especialistas en investigación educativa, quienes consideraron:

- ✓ La relevancia: importancia de las preguntas.
- ✓ Coherencia: criterio lógico.
- ✓ Suficiencia: para la medición
- ✓ Claridad: de comprensión fácil

Estuvo a cargo de expertos en investigación. Según Hernández, (2015) “La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Validar es determinar cualitativa y/o cuantitativamente un dato”. (Hernández, y otros, 2015, p, 243)

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica en algunos términos de ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

Fuente: Reglamento de Grados y Títulos - UNHEVAL

b. Confiabilidad de los instrumentos

Este estudio necesitó de un procedimiento y tratamiento coherente con el propósito de obtener un resultado que pudiera ser apreciado por la comunidad educativa como tal. La confiabilidad mostró hasta dónde los resultados que se obtengan con la aplicación del instrumento cuestionario son realmente útiles, sólidos y consistentes, es decir que, si se recogiera nuevamente, en la misma forma y con el mismo instrumento (el cuestionario), verdaderamente darían los mismos resultados. Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó la prueba estadística Alfa de Cronbach que nos dio los siguientes resultados: (revisar anexos)

- ✓ La estadística de confiabilidad de los valores educativos: 0,89 – 0,82
- ✓ La estadística de confiabilidad del clima institucional: 0,89 – 0,89

Ver ANEXO N° 03

4.6. Técnicas para el procesamiento de datos

a) Técnica para el procesamiento de datos

El procesamiento de datos como la acumulación de datos para obtener información significativa de los estudiantes de Investigación y Docencia Superior, como técnica nos facilita la recolección de los datos a través del cuestionario, que luego serán evaluados y ordenados, para obtener información útil, que luego serán analizados para contrastar la hipótesis.

b) Técnica para el análisis de datos

El análisis de datos consistió en hacer operaciones estadísticas, cuya finalidad fueron tres: dar respuesta a las preguntas formuladas, los objetivos planteados y dar respuesta a las hipótesis definidas.

También consistió en la interpretación de los mismos para su mayor comprensión, se hizo por separado, primero se analizó los datos obtenidos

de la primera dimensión, luego de la segunda y finalmente de la tercera dimensión, con el propósito que este procedimiento ayude a alcanzar los objetivos del estudio. El análisis de los datos fue rígido, estricto por las exigencias mismas de la investigación a nivel de posgrado. La recolección de datos y su respectivo análisis permitieron no solo lograr los objetivos planteados, sino también dar respuesta a la formulación de problemas y la demostración de las hipótesis. Como toda investigación hubo dificultades en el análisis de datos, considerando que la responsable del trabajo no es especialista en estadística, sin embargo, se hizo todo el esfuerzo para superar estas dificultades para que el procesamiento de datos sea óptimo.

4.7. Aspectos éticos

- a) La investigación se realiza bajo los siguientes parámetros éticos:
- b) Coordinación con los estudiantes de la muestra
- c) Aplicación de la encuesta
- d) Uso del estilo APA que regula la ética en la investigación científica.
- e) Revisión independiente de los protocolos.
- f) La investigación cumple estándares de responsabilidad social.
- g) Valor social.
- h) Validez científica.
- i) Selección justa de la muestra.
- j) Tasa de Riesgo/Beneficio favorable para los estudiantes.
- k) Consentimiento Informado.
- l) Respeto a los sujetos de investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

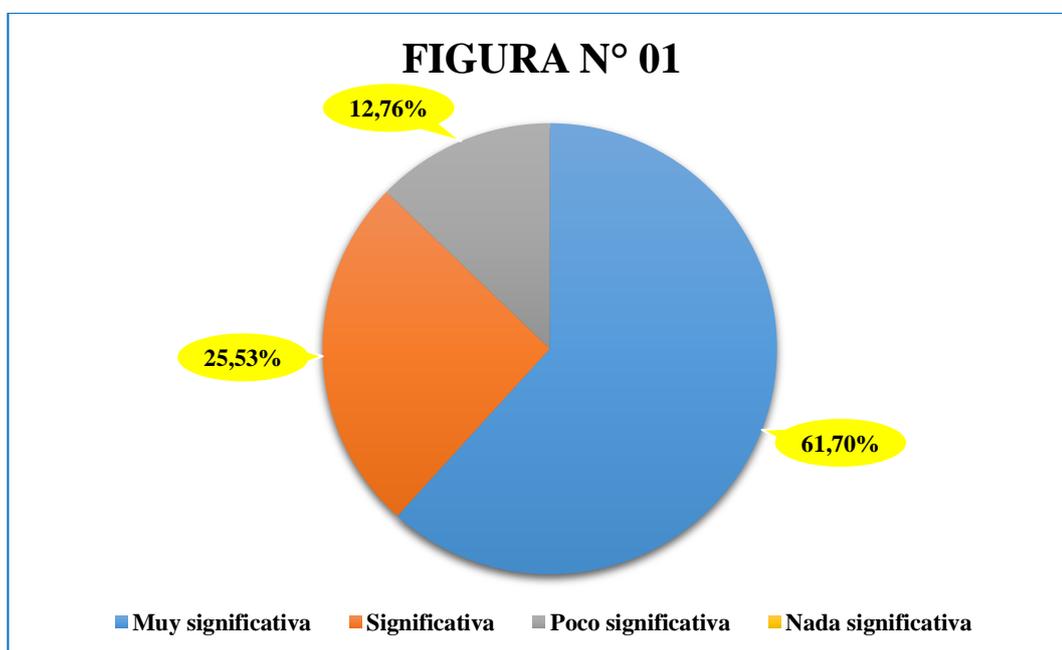
5.1. Análisis descriptivo

VARIABLES	VALORES EDUCATIVOS Y CLIMA INSTITUCIONAL
RESULTADO DEL	GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN <i>RESPETO DE LOS DERECHOS</i> CON LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN <i>CONVIVENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA</i>

TABLA 1: La participación en la construcción de normas, su respeto y su práctica, genera, actitudes de respeto a la diversidad cognitiva en la comunidad educativa

TABLA N°01			
¿La participación en la construcción de normas, su respeto y su práctica, genera, actitudes de respeto a la diversidad cognitiva en la comunidad educativa?	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	29	61,70
	Significativa	12	25,53
	Poco significativa	06	12,76
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 01
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°01.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

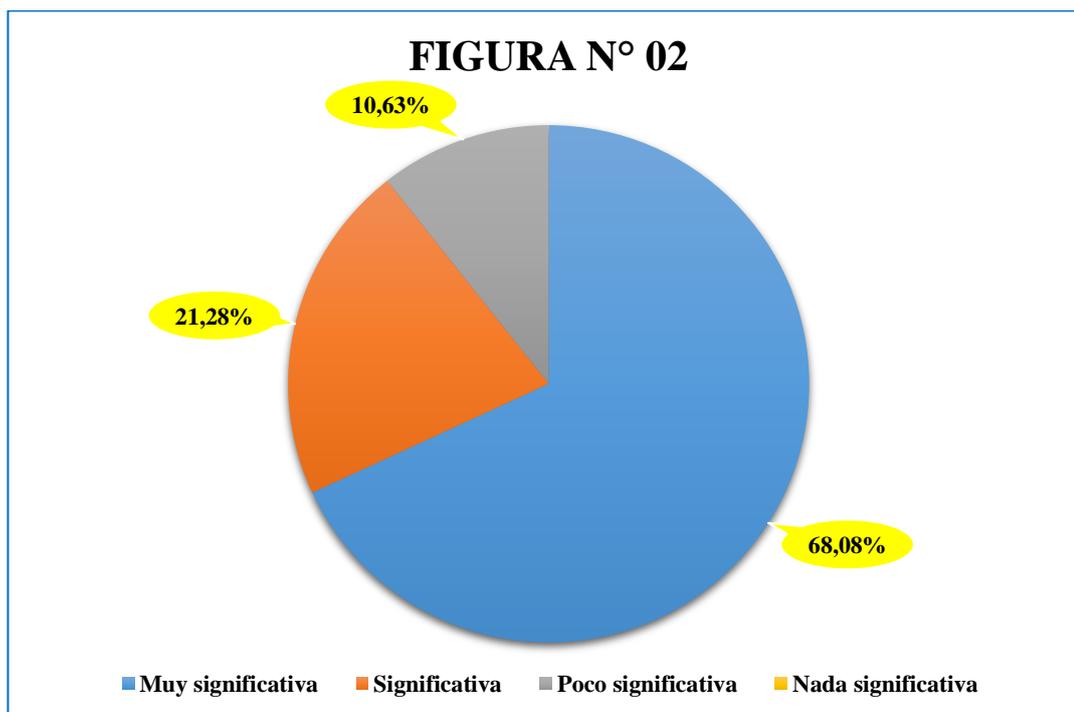
En la tabla 01 y gráfico 01 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *convive y participa democráticamente*, con respecto a la pregunta *¿La participación en la construcción de normas, su respeto y su práctica, genera, actitudes de respeto a la diversidad cognitiva en la comunidad educativa?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 61,70% que representa a 29 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 25,53% que representa a 12 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 12,76% que representa a 0.6 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 2: El cumplimiento con los acuerdos y las normas legales, generan, rechazo a situaciones de discriminación que afectan los derechos de los grupos vulnerables

TABLA N°02			
<i>¿El cumplimiento con los acuerdos y las normas legales, generan, rechazo a situaciones de discriminación que afectan los derechos de los grupos vulnerables?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	32	68,08
	Significativa	10	21,28
	Poco significativa	05	10,63
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 02
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°02.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

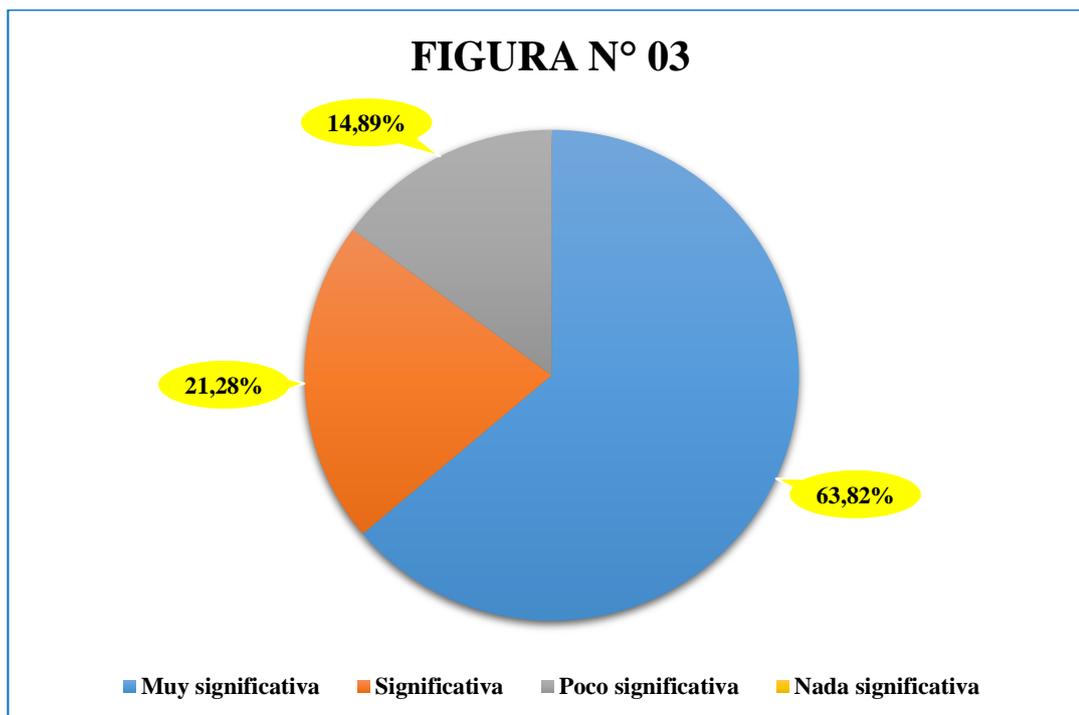
En la tabla 02 y gráfico 02 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *convive y participa democráticamente*, con respecto a la pregunta *¿El cumplimiento con los acuerdos y las normas legales, generan, rechazo a situaciones de discriminación que afectan los derechos de los grupos vulnerables?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 68,08% que representa a 32 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 21,28% que representa a 10 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 10,63% que representa a 05 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 03: *Reconocer la importancia de las normas para una convivencia saludable, genera, acciones de cumplimiento de las responsabilidades a nivel institucional* entre los miembros de una institución académica

TABLA N°03			
<i>¿Reconocer la importancia de las normas para una convivencia saludable, genera, acciones de cumplimiento de las responsabilidades a nivel institucional</i> entre los miembros de una institución académica?	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	30	63,82
	Significativa	10	21,28
	Poco significativa	07	14,89
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 03
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°03.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

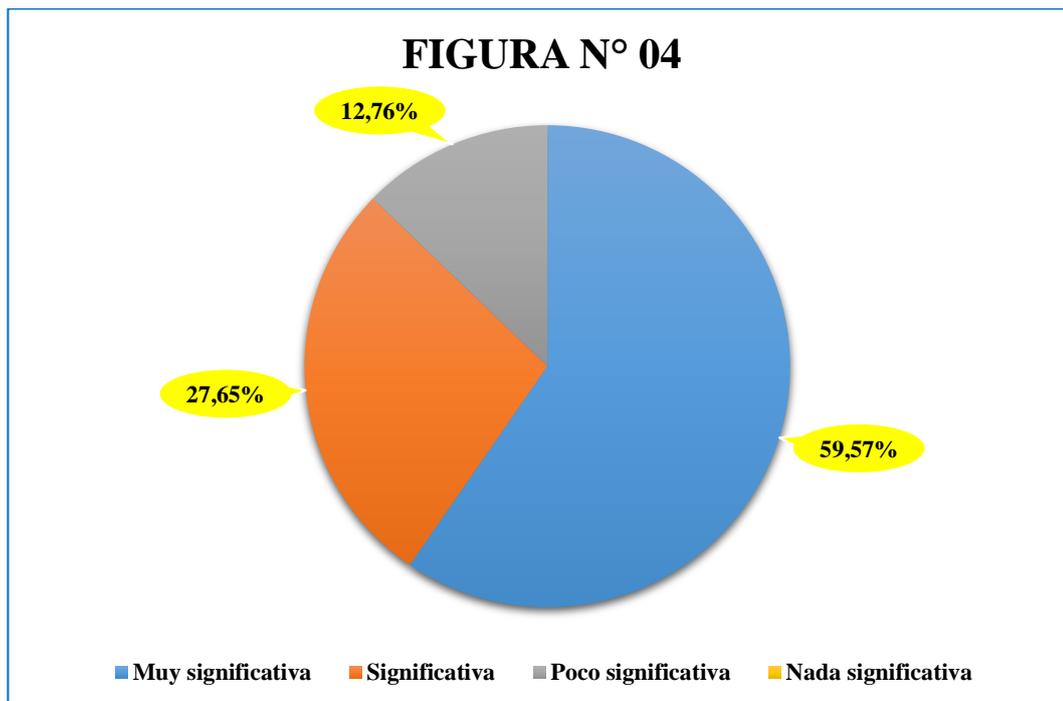
En la tabla 03 y gráfico 03 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *convive y participa democráticamente*, con respecto a la pregunta *¿Reconocer la importancia de las normas para una convivencia saludable, genera acciones de cumplimiento de las responsabilidades a nivel institucional entre los miembros de una institución académica?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 63,82% que representa a 30 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 21,28% que representa a 10 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 14,89% que representa a 07 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 04: *El manejo de información y conceptos relacionados con la convivencia, genera, propuestas de normas que regulen la convivencia que busque evitar problemas de discriminación*

TABLA N°04			
<i>¿El manejo de información y conceptos relacionados con la convivencia, genera, propuestas de normas que regulen la convivencia que busque evitar problemas de discriminación?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	28	59,57
	Significativa	13	27,65
	Poco significativa	06	12,76
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 04
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°04.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

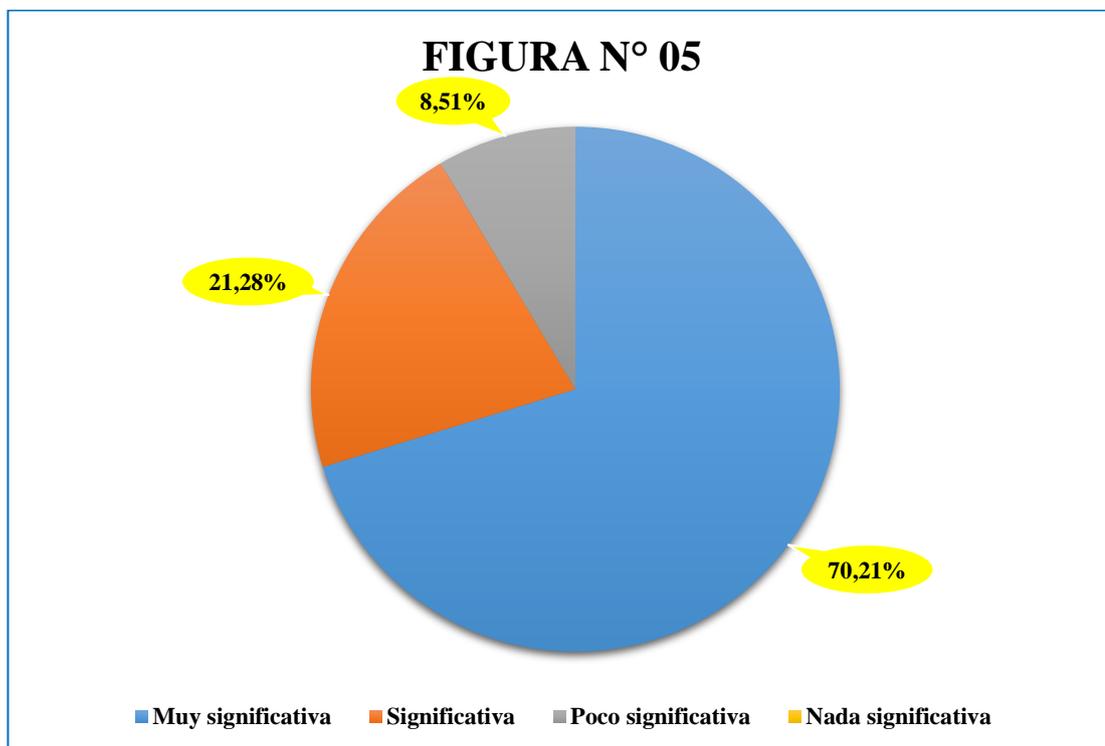
En la tabla 04 y gráfico 04 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *convive y participa democráticamente*, con respecto a la pregunta *¿El manejo de información y conceptos relacionados con la convivencia, genera, propuestas de normas que regulen la convivencia que busque evitar problemas de discriminación?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 59,57% que representa a 28 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 27,65% que representa a 13 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 12,76% que representa a 06 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 05: *la evidencia de la actitud de búsqueda de equidad, respeto y libertad, genera, que el estado garantice la convivencia*

TABLA N°05			
<i>¿la evidencia de la actitud de búsqueda de equidad, respeto y libertad, genera, que el estado garantice la convivencia?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	33	70,21
	Significativa	10	21,28
	Poco significativa	04	8,51
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 05
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°05.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

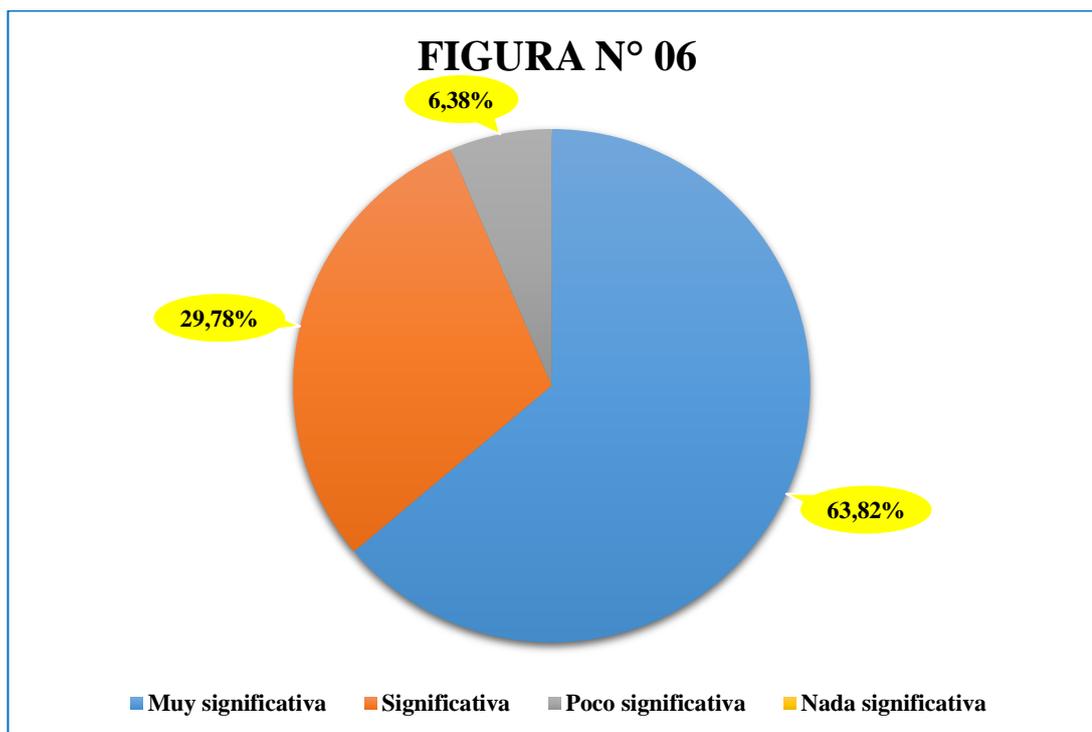
En la tabla 05 y gráfico 05 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *convive y participa democráticamente*, con respecto a la pregunta *¿la evidencia de la actitud de búsqueda de equidad, respeto y libertad, genera, que el estado garantice la convivencia?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 70,21% que representa a 33 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 21,28% que representa a 10 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 8,51% que representa a 08 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 06 : *Hacer suyos los principios democráticos, genera, la explicación de cómo se desarrolla la dinámica y las actitudes del conflicto*

TABLA N°06			
<i>¿Hacer suyos los principios democráticos, genera, la explicación de cómo se desarrolla la dinámica y las actitudes del conflicto?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	30	63,82
	Significativa	14	29,78
	Poco significativa	03	6,38
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 06
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°06.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

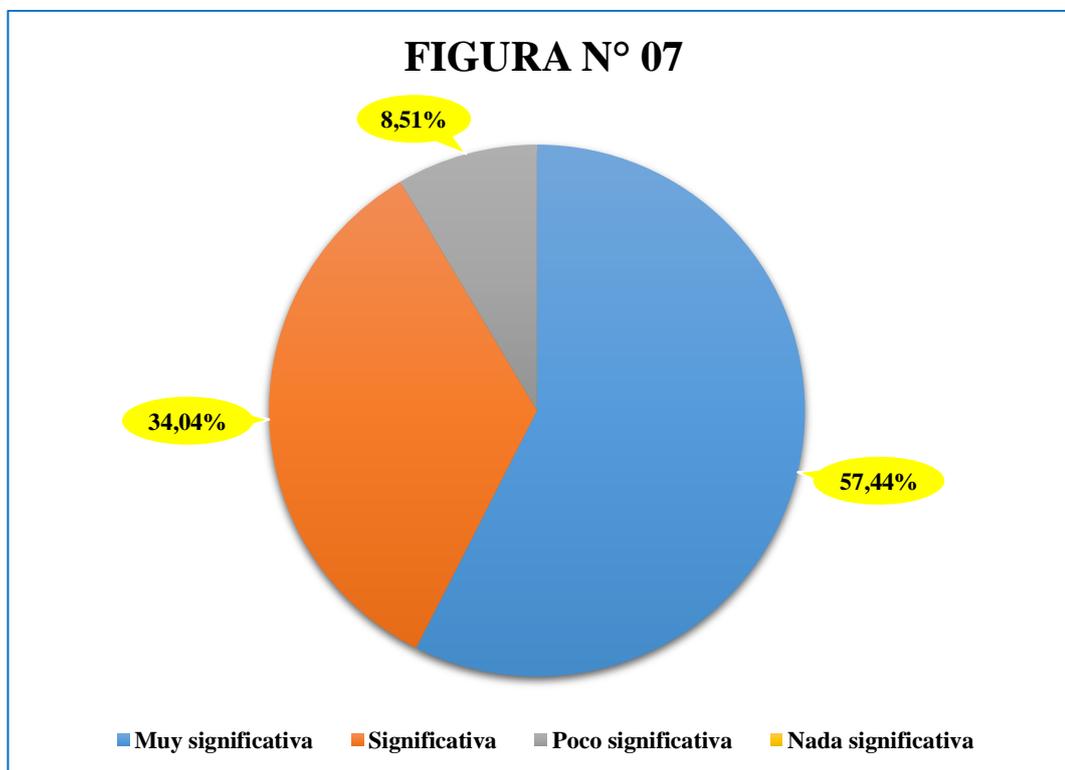
En la tabla 06 y gráfico 06 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *convive y participa democráticamente*, con respecto a la pregunta *¿Hacer suyos los principios democráticos, genera, la explicación de cómo se desarrolla la dinámica y las actitudes del conflicto?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 63,82% que representa a 30 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 29,78% que representa a 14 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 6,38% que representa a 03 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 07: Promover el respeto a la secularidad y la ética, genera, la práctica de mediador para el manejo de conflictos

TABLA N°07			
¿Promover el respeto a la secularidad y la ética, genera, la práctica de mediador para el manejo de conflictos?	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	27	57,44
	Significativa	16	34,04
	Poco significativa	04	8,51
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 07
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°07.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

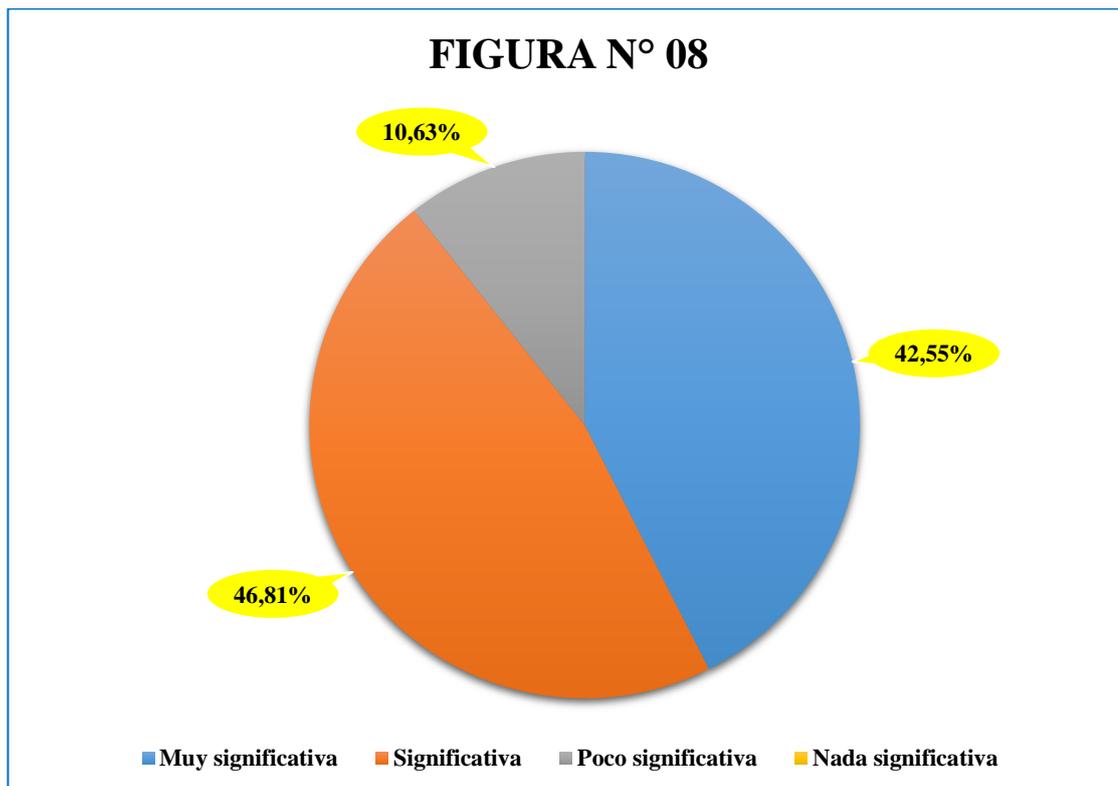
En la tabla 07 y gráfico 07 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *convive y participa democráticamente*, con respecto a la pregunta *¿Hacer suyos los principios democráticos, genera, la explicación de cómo se desarrolla la dinámica y las actitudes del conflicto?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 57,44% que representa a 27 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 34,04% que representa a 16 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 8,51% que representa a 04 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 08: *Participar en un proceso de reflexión y dialogo sobre asuntos que involucran a todos, genera, la deliberación sobre asuntos institucionales que afectan los derechos humanos*

TABLA N°08			
<i>¿Participar en un proceso de reflexión y dialogo sobre asuntos que involucran a todos, genera, la deliberación sobre asuntos institucionales que afectan los derechos humanos?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	20	42,55
	Significativa	22	46,81
	Poco significativa	05	10,63
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 08
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°08.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

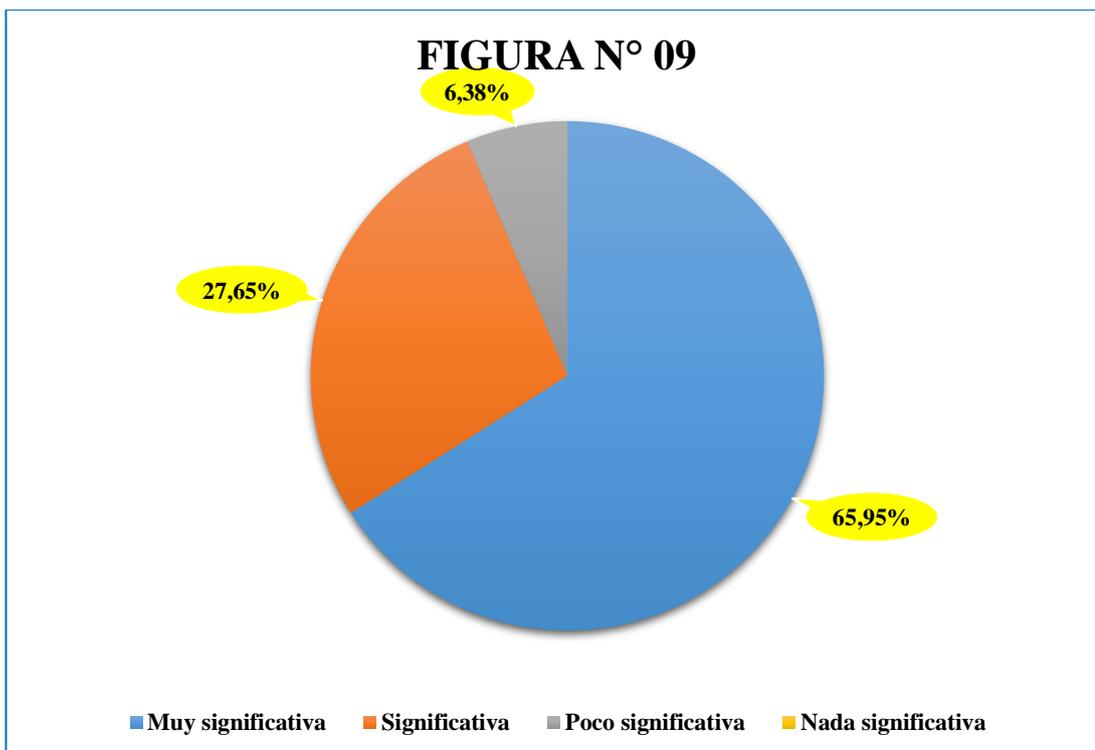
En la tabla 08 y gráfico 08 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *convive y participa democráticamente*, con respecto a la pregunta *¿Participar en un proceso de reflexión y dialogo sobre asuntos que involucran a todos, genera, la deliberación sobre asuntos institucionales que afectan los derechos humanos?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 42,55% que representa a 20 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 46,81% que representa a 22 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 10,63% que representa a 05 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 09: *Plantear puntos de vista y buscar llegar a consensos orientados al bien común, genera, el promover la construcción de consensos orientados al bien común basados en principios democráticos*

TABLA N°09			
<i>¿Plantear puntos de vista y buscar llegar a consensos orientados al bien común, genera, el promover la construcción de consensos orientados al bien común basados en principios democráticos?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	31	65,95
	Significativa	13	27,65
	Poco significativa	03	6,38
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 09
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°09.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

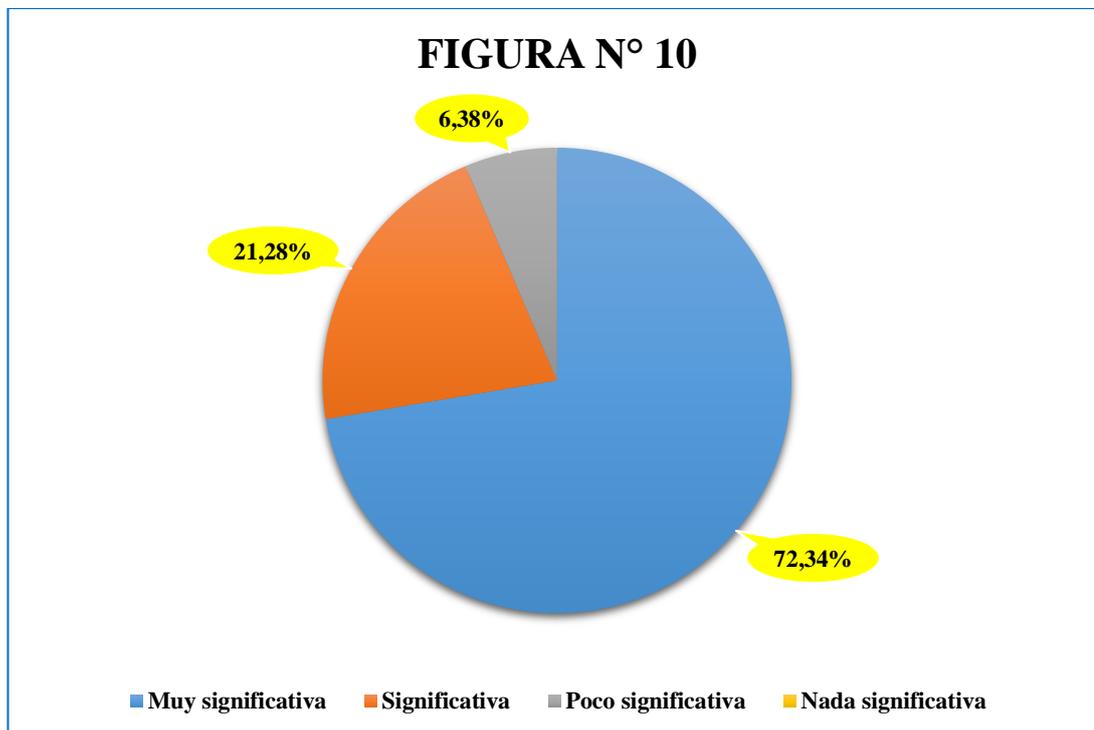
En la tabla 09 y gráfico 09 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *convive y participa democráticamente*, con respecto a la pregunta *¿Plantear puntos de vista y buscar llegar a consensos orientados al bien común, genera, el promover la construcción de consensos orientados al bien común basados en principios democráticos?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 65,95% que representa a 31 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 27,65% que representa a 13 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 6,38% que representa a 03 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 10 : *Construir la institucionalidad bajo los preceptos del estado de derecho y los principios democráticos, genera, gestiones y acciones participativas para promover y defender los derechos humanos y la justicia social*

TABLA N°10			
<i>¿Construir la institucionalidad bajo los preceptos del estado de derecho y los principios democráticos, genera, gestiones y acciones participativas para promover y defender los derechos humanos y la justicia social?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	34	72,34
	Significativa	10	21,28
	Poco significativa	03	6,38
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 10
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°10.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 10 y gráfico 10 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *convive y participa democráticamente*, con respecto a la pregunta *¿Construir la institucionalidad bajo los preceptos del estado de derecho y los principios democráticos, genera, gestiones y acciones participativas para promover y defender los derechos humanos y la justicia social?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 72,34% que representa a 34 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 21,28% que representa a 10 estudiantes lo califican de manera significativa.

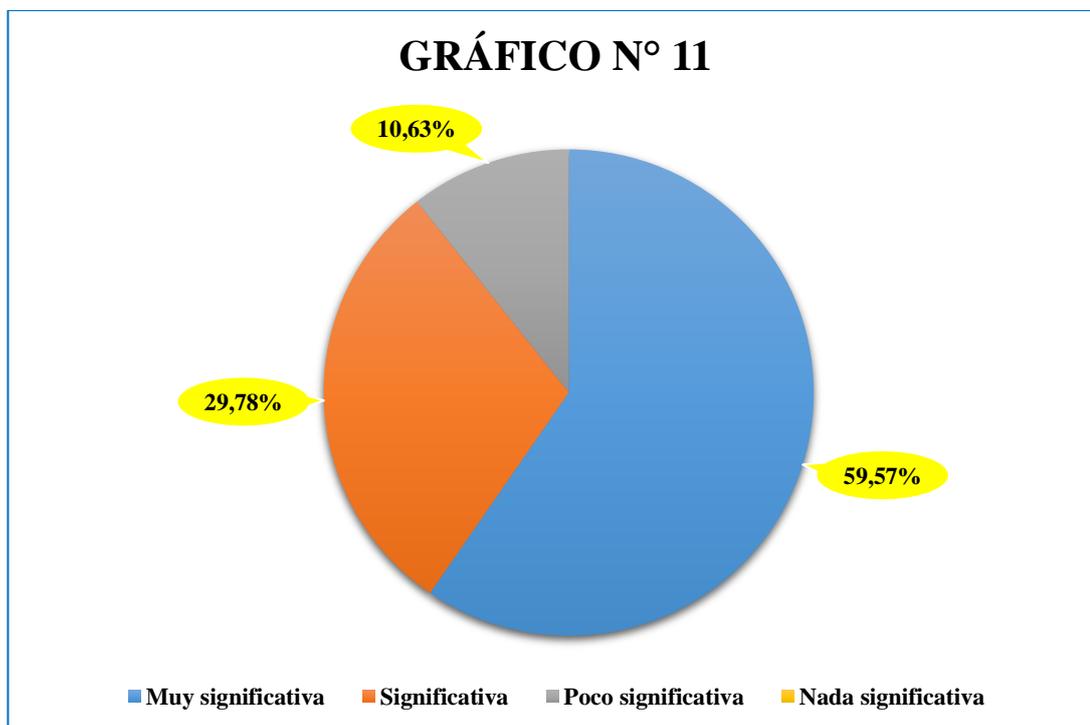
- ✓ El 6,38% que representa a 03 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

VARIABLES	VALORES EDUCATIVOS Y CLIMA INSTITUCIONAL
RESULTADO DEL	GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN PRUDENCIA INTELLECTUAL CON LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN CONSTRUCTIVA DE CONFLICTOS

TABLA 11: *¿Gestionar con cautela iniciativas vinculadas con el interés intelectual común, genera, que se actué con empatía y asertividad frente a los problemas?*

TABLA N°11			
<i>¿Gestionar con cautela iniciativas vinculadas con el interés intelectual común, genera, que se actué con empatía y asertividad frente a los problemas?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	28	59,57
	Significativa	14	29,78
	Poco significativa	05	10,63
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 11
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°11.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

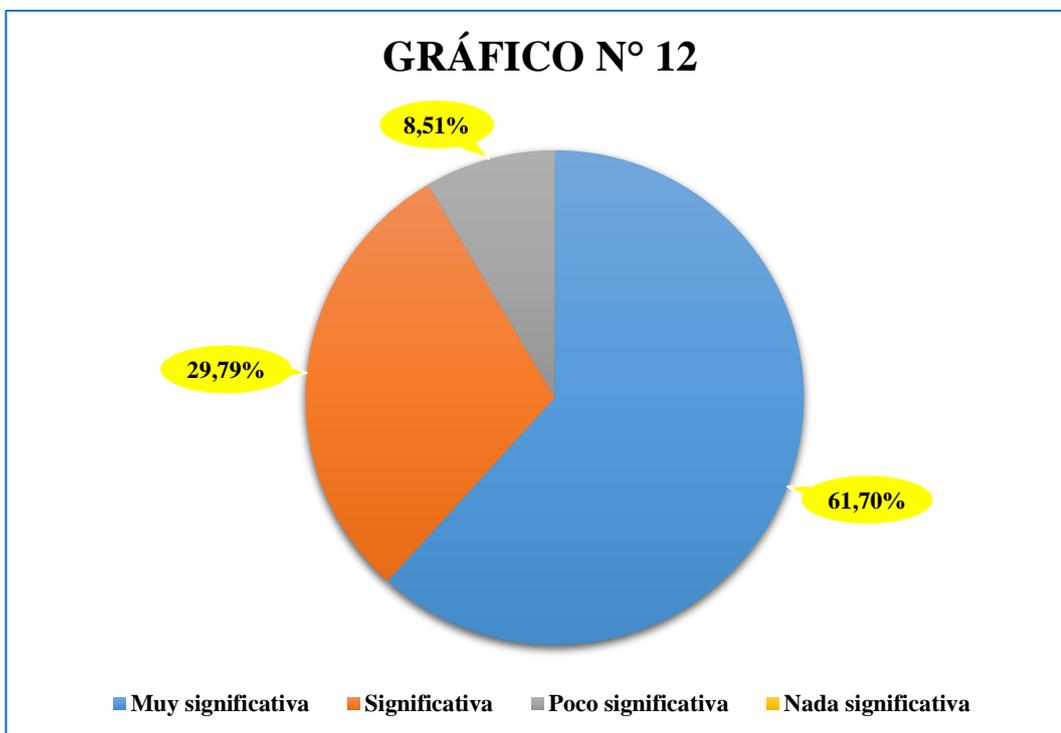
En la tabla 11 y gráfico 11 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *gestión constructiva de conflictos*, con respecto a la pregunta *¿Gestionar con cautela iniciativas vinculadas con el interés intelectual común, genera, que se actué con empatía y asertividad frente a los problemas?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 59,57% que representa a 28 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 29,78% que representa a 14 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 10,63% que representa a 05 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 12: *promocionar defender con pausas los derechos de propiedad intelectual, genera, pone en práctica pautas y estrategias para resolverlos de manera pacífica*

TABLA N°12			
¿promocionar defender con pausas los derechos de propiedad intelectual, genera, pone en práctica pautas y estrategias para resolverlos de manera pacífica?	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	29	61,70
	Significativa	14	29,79
	Poco significativa	04	8,51
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 12
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°12.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

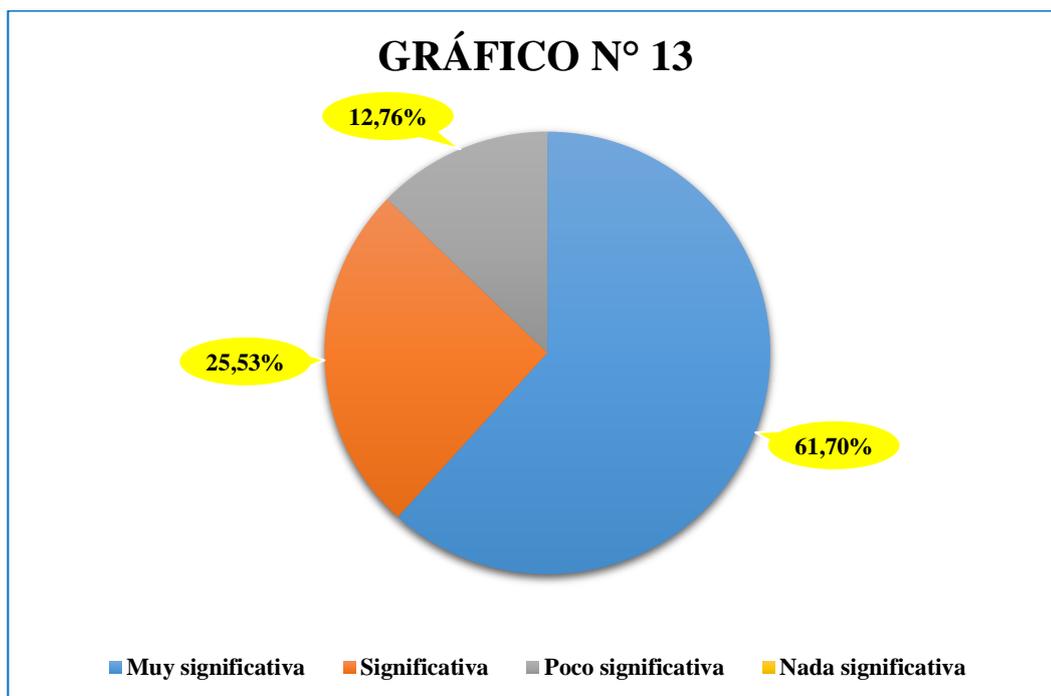
En la tabla 12 y gráfico 12 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *gestión constructiva de conflictos*, con respecto a la pregunta *¿promocionar defender con pausas los derechos de propiedad intelectual, genera, pone en práctica pautas y estrategias para resolverlos de manera pacífica?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 61,70% que representa a 29 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 29,79% que representa a 14 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 8,51% que representa a 04 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 13: *Utilizar con mesura mecanismos de participación democrática en la producción intelectual, genera, construir comunidades democráticas en base al pensamiento convergente*

TABLA N°13			
<i>¿Utilizar con mesura mecanismos de participación democrática en la producción intelectual, genera, construir comunidades democráticas en base al pensamiento convergente?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	29	61,70
	Significativa	12	25,53
	Poco significativa	06	12,76
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 13
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°13.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

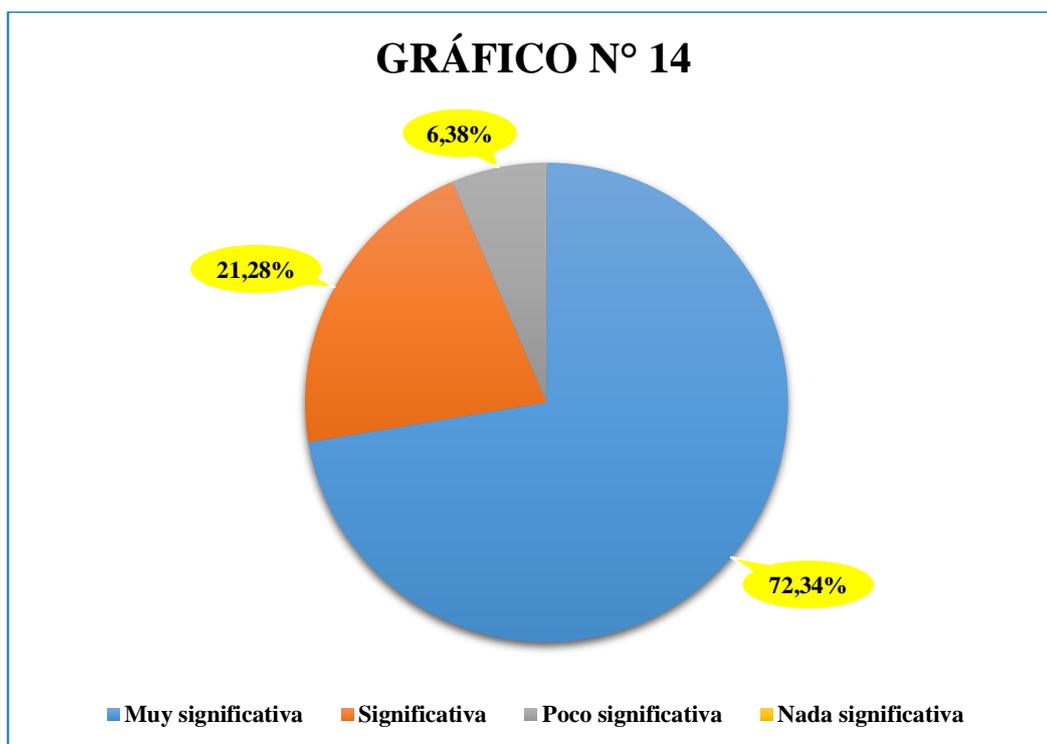
En la tabla 13 y gráfico 13 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *gestión constructiva de conflictos*, con respecto a la pregunta *¿Utilizar con mesura mecanismos de participación democrática en la producción intelectual, genera, construir comunidades democráticas en base al pensamiento convergente?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 61,70% que representa a 29 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 25,53% que representa a 12 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 12,76% que representa a 06 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 14: Reconocer a todas las personas como personas valiosas y con derechos a la libertad de pensamiento, **genera**, el comprender los conflictos como inherente a las relaciones humanas

TABLA N°14			
¿Reconocer a todas las personas como personas valiosas y con derechos a la libertad de pensamiento, genera , el comprender los conflictos como inherente a las relaciones humanas?	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	34	72,34
	Significativa	10	21,28
	Poco significativa	03	6,38
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N°14
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°14.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

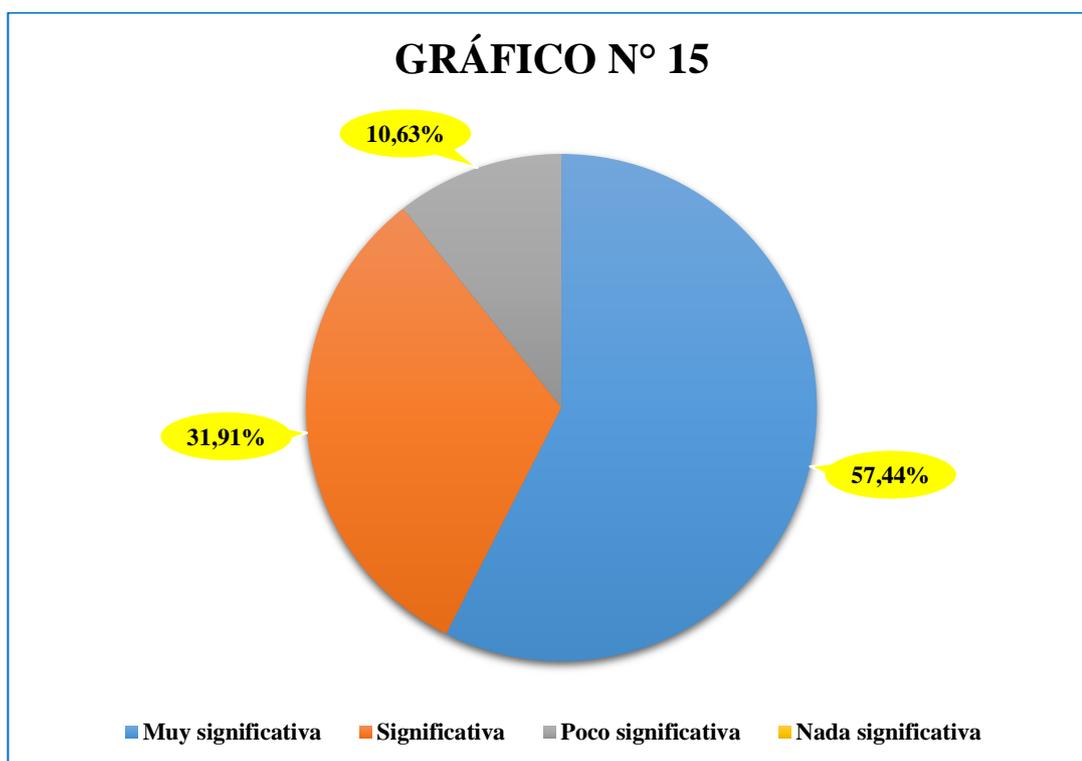
En la tabla 14 y gráfico 14 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *gestión constructiva de conflictos*, con respecto a la pregunta *¿Reconocer a todas las personas como personas valiosas y con derechos a la libertad de pensamiento, genera, el comprender los conflictos como inherente a las relaciones humanas?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 72,34% que representa a 34 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 21,28% que representa a 10 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 6,38% que representa a 03 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 15: *Mostrar cordura en su preocupación por la reflexión intelectual, generan el desarrollo de criterios para evaluar situaciones en las que ocurren los conflictos*

TABLA N°15			
<i>¿Mostrar cordura en su preocupación por la reflexión intelectual, generan el desarrollo de criterios para evaluar situaciones en las que ocurren los conflictos?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	27	57,44
	Significativa	15	31,91
	Poco significativa	05	10,63
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 15
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°15.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

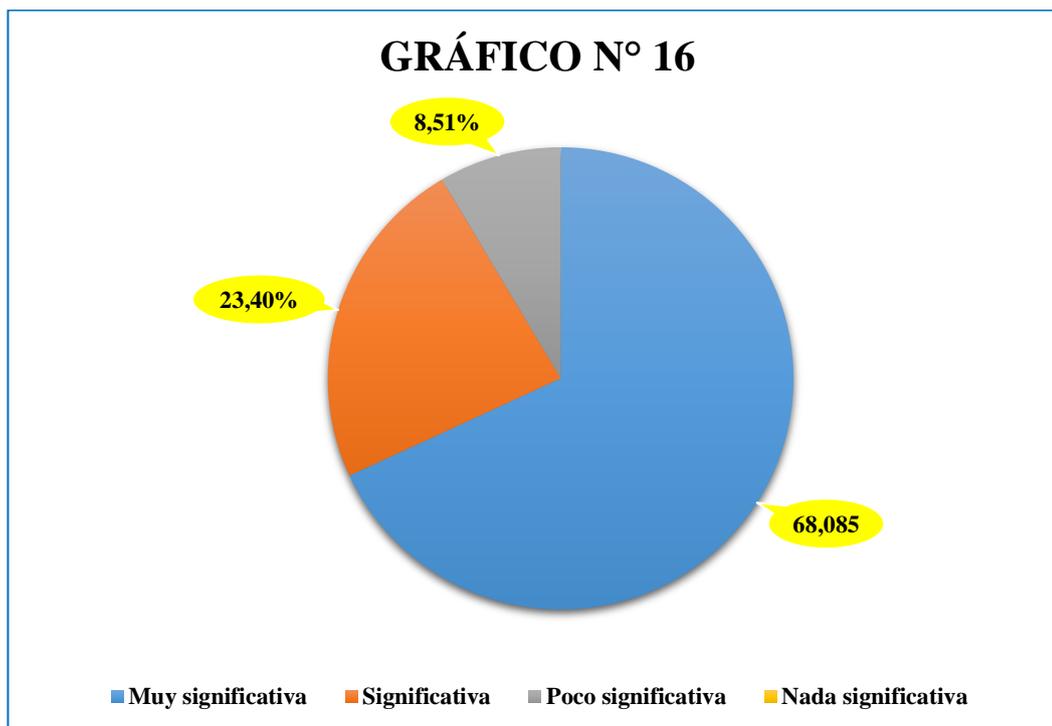
En la tabla 15 y gráfico 15 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *gestión constructiva de conflictos*, con respecto a la pregunta *¿Mostrar cordura en su preocupación por la reflexión intelectual, generan el desarrollo de criterios para evaluar situaciones en las que ocurren los conflictos?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 57,44% que representa a 27 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 31,91% que representa a 15 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 10,63% que representa a 05 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 16: *¿Respetar las diferencias intelectuales y enriquecerse de ellas, genera, que se centre en datos objetivos y obviar cualquier subjetividad?*

TABLA N°16			
<i>¿Respetar las diferencias intelectuales y enriquecerse de ellas, genera, que se centre en datos objetivos y obviar cualquier subjetividad?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	32	68,08
	Significativa	11	23,40
	Poco significativa	04	8,51
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N°16
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°16.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

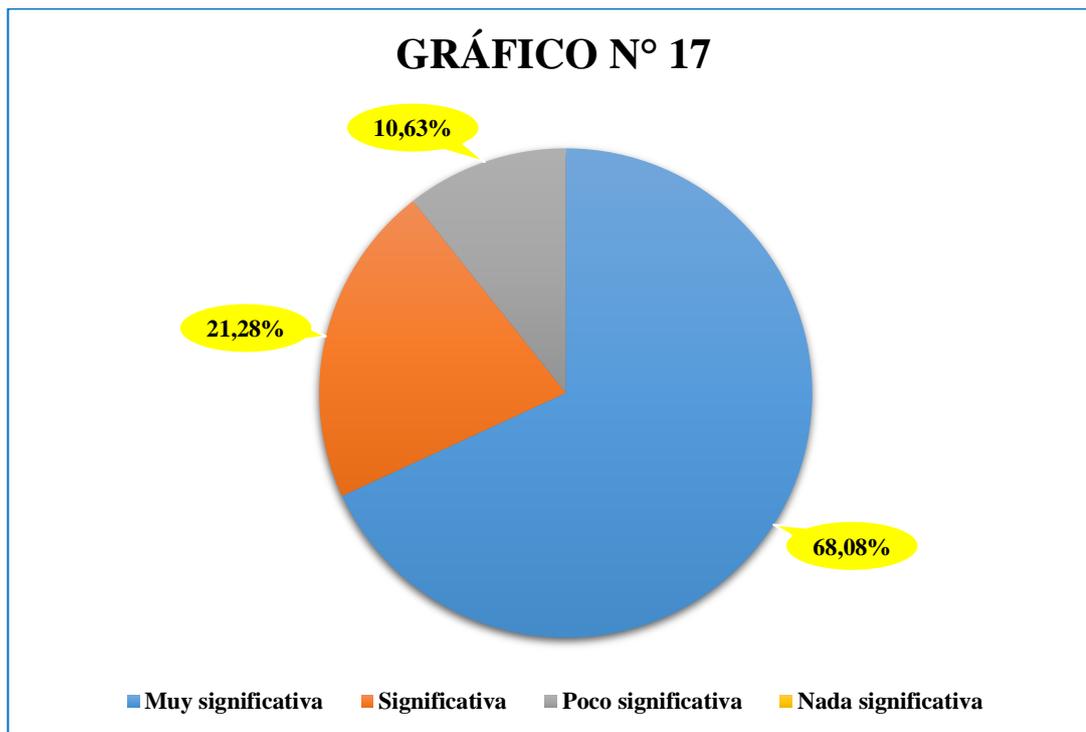
En la tabla 16 y gráfico 16 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *gestión constructiva de conflictos*, con respecto a la pregunta *¿Respetar la diferencias intelectuales y enriquecerse de ellas, genera, que se centre en datos objetivos y obviar cualquier subjetividad?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 68,08% que representa a 32 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 23,40% que representa a 11 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 8,51% que representa a 04 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 17: *Actuar con mesura frente a las distintas formas de discriminación intelectual, genera, que se escuche con atención a la otra parte*

TABLA N°17			
<i>¿Actuar con mesura frente a las distintas formas de discriminación intelectual, genera, que se escuche con atención a la otra parte?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	32	68,08
	Significativa	10	21,28
	Poco significativa	05	10,63
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 17
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°17.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

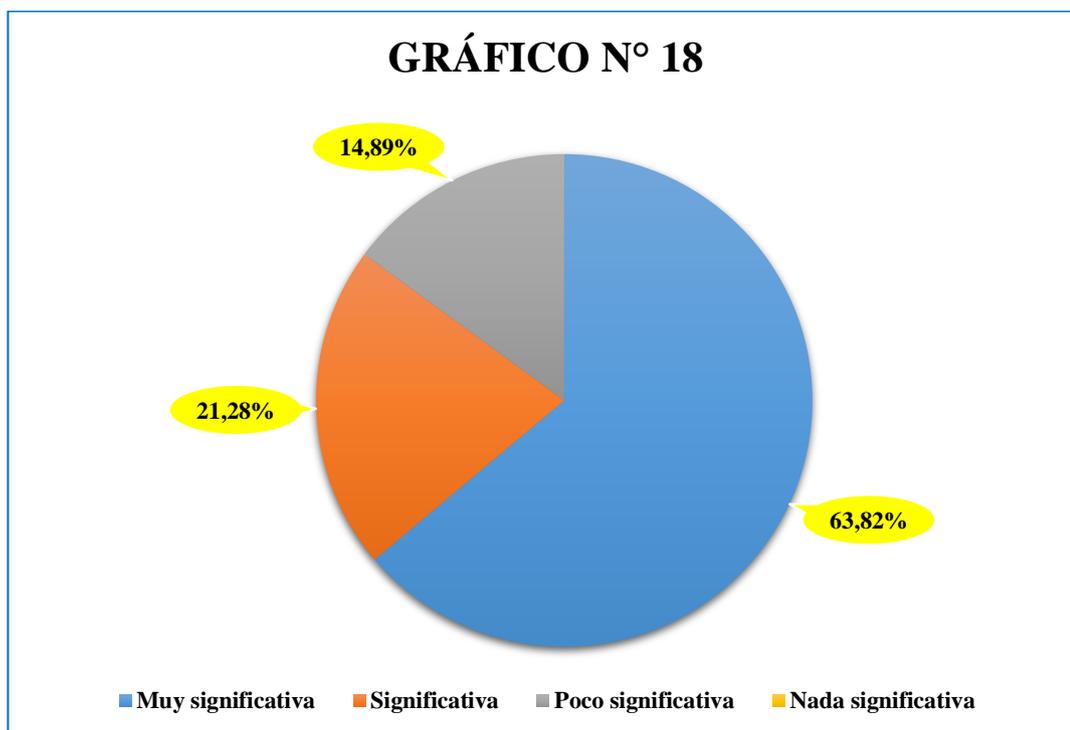
En la tabla 17 y gráfico 17 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *gestión constructiva de conflictos*, con respecto a la pregunta *¿Actuar con mesura frente a las distintas formas de discriminación intelectual, genera, que se escuche con atención a la otra parte?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 68,08% que representa a 32 estudiantes lo califican de manera muy significativa.
- ✓ El 21,28% que representa a 10 estudiantes lo califican de manera significativa.
- ✓ El 10,63% que representa a 05 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 18: Reflexionar con moderación sobre la diversidad intelectual que vulnera la convivencia democrática, genera, que se identifique puntos de acuerdo o desacuerdo

TABLA N°18			
¿Reflexionar con moderación sobre la diversidad intelectual que vulnera la convivencia democrática, genera, que se identifique puntos de acuerdo o desacuerdo?	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	30	63,82
	Significativa	10	21,28
	Poco significativa	07	14,89
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 18
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°18.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

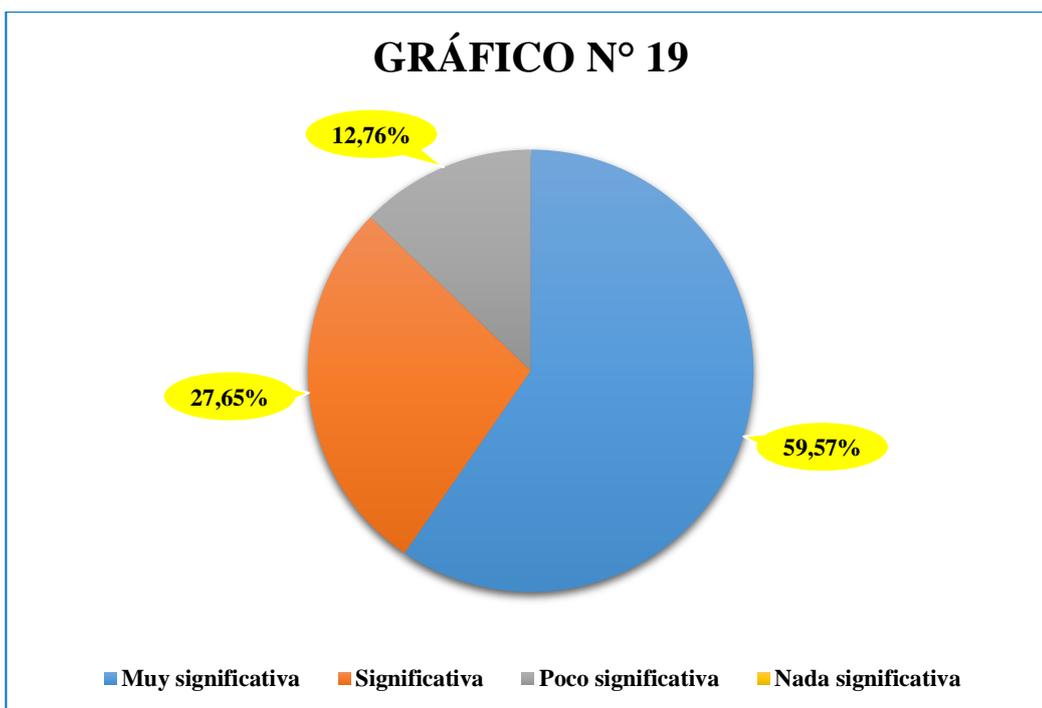
En la tabla 18 y gráfico 18 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *gestión constructiva de conflictos*, con respecto a la pregunta *¿Reflexionar con moderación sobre la diversidad intelectual que vulnera la convivencia democrática, genera, que se identifique puntos de acuerdo o desacuerdo?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 63,82% que representa a 30 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 21,28% que representa a 10 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 14,89% que representa a 07 estudiantes lo califican de manera poco significativa

TABLA 19: *Explicar cómo la diversidad intelectual enriquece y complementan nuestra vida, genera, priorizar las áreas de conflicto*

TABLA N°19			
<i>¿Explicar cómo la diversidad intelectual enriquece y complementan nuestra vida, genera, priorizar las áreas de conflicto?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	28	59,57
	Significativa	13	27,65
	Poco significativa	06	12,76
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 19
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°19.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

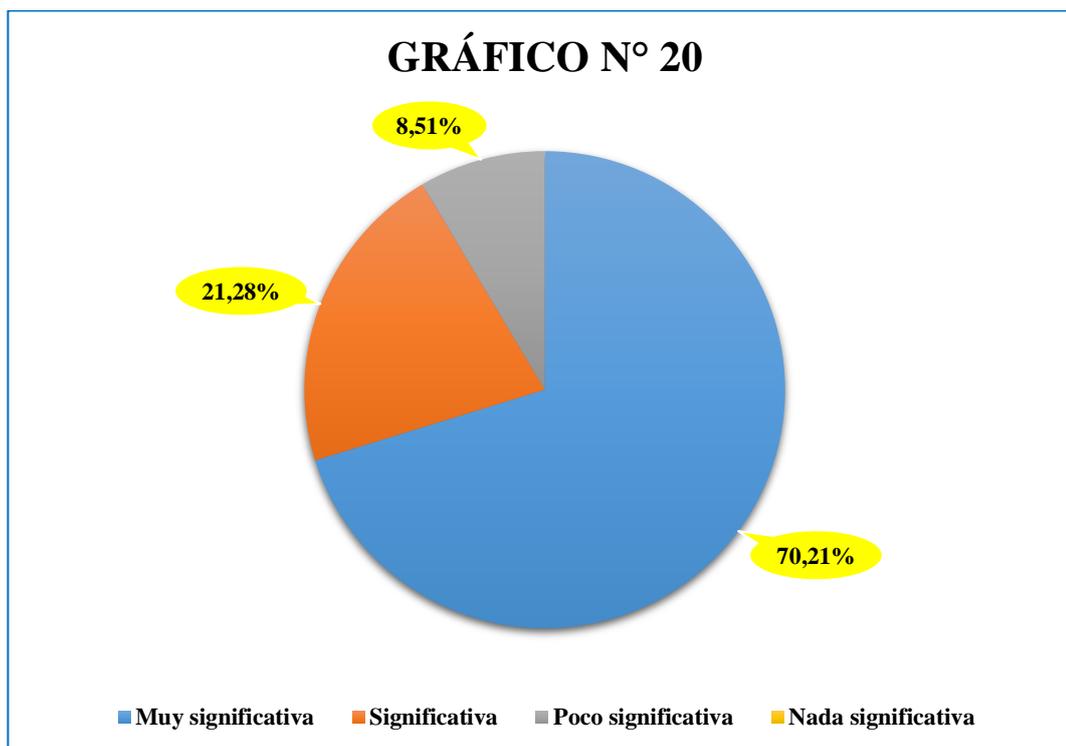
En la tabla 19 y gráfico 19 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *gestión constructiva de conflictos*, con respecto a la pregunta *¿Explicar cómo la diversidad intelectual enriquece y complementan nuestra vida, genera, priorizar las áreas de conflicto?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 59,57% que representa a 28 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 27,65% que representa a 13 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 12,76% que representa a 06 estudiantes lo califican de manera poco significativa

TABLA 20: *Explicar la importancia del desarrollo intelectual para la mejora de la convivencia, genera, el desarrollo de un plan para trabajar en cada desacuerdo*

TABLA N° 20			
<i>¿Explicar la importancia del desarrollo intelectual para la mejora de la convivencia, genera, el desarrollo de un plan para trabajar en cada desacuerdo?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	33	70,21
	Significativa	10	21,28
	Poco significativa	04	8,51
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 20
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°20.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 20 y gráfico 20 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *gestión constructiva de conflictos*, con respecto a la pregunta *¿Explicar la importancia del desarrollo intelectual para la mejora de la convivencia, genera, el desarrollo de un plan para trabajar en cada desacuerdo?* según la opinión de los estudiantes donde:

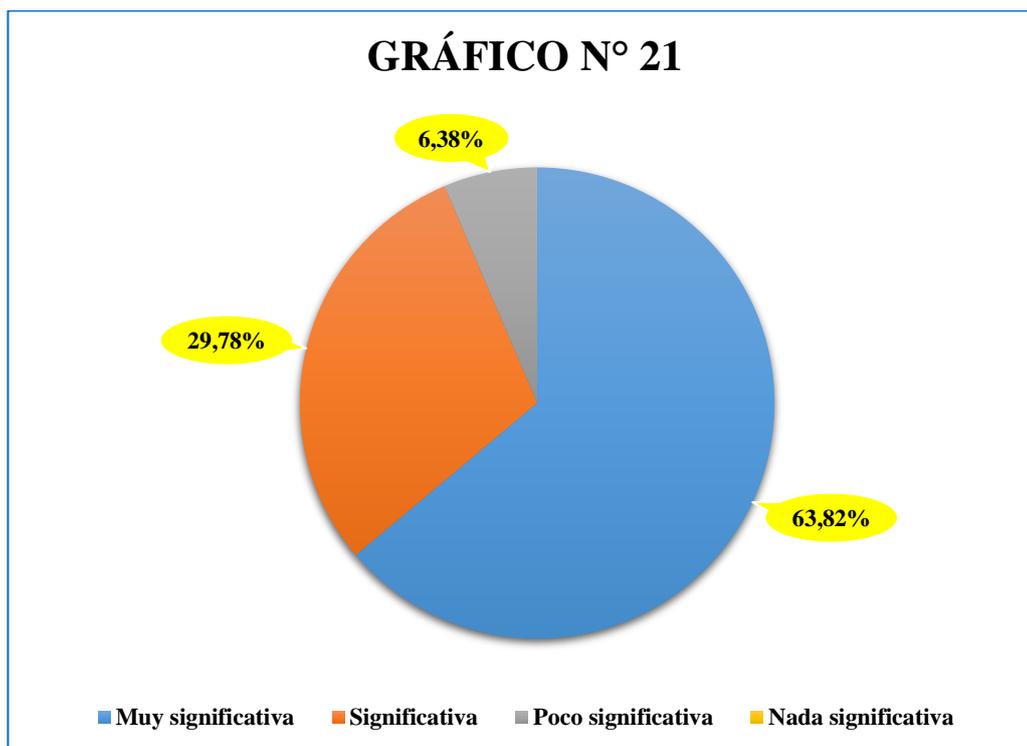
- ✓ El 70,21% que representa a 33 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 21,28% que representa a 10 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 8,51% que representa a 08 estudiantes lo califican de manera poco significativa

VARIABLES	VALORES EDUCATIVOS Y CLIMA INSTITUCIONAL
RESULTADO DEL	GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN <i>EMPATÍA AFECTIVA</i> CON LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN <i>INTELIGENCIA INTERPERSONAL</i>

TABLA 21: *Reconocer que la empatía ayuda a conectarnos más fácilmente con la gente, genera, el poseer la capacidad de la empatía*

TABLA N°21			
<i>¿Reconocer que la empatía ayuda a conectarnos más fácilmente con la gente, genera, el poseer la capacidad de la empatía?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	30	63,82
	Significativa	14	29,78
	Poco significativa	03	6,38
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 21
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°21.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

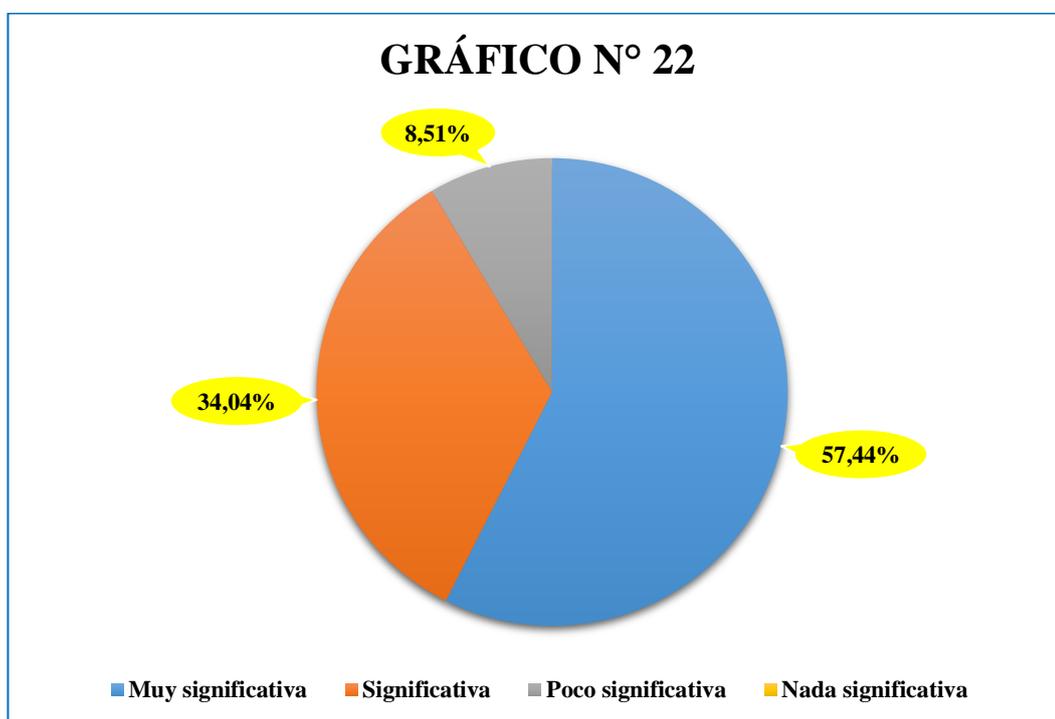
En la tabla 21 y gráfico 21 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *inteligencia interpersonal*, con respecto a la pregunta *¿Reconocer que la empatía ayuda a conectarnos más fácilmente con la gente, genera, el poseer la capacidad de la empatía?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 63,82% que representa a 30 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 29,78% que representa a 14 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 6,38% que representa a 03 estudiantes lo califican de manera poco significativa.

TABLA 22: Reconocer a la empatía como un aporte a la imparcialidad, algo muy útil en los conflictos, genera, que se entienda las emociones del otro

TABLA N°22			
¿Reconocer a la empatía como un aporte a la imparcialidad, algo muy útil en los conflictos, genera, que se entienda las emociones del otro?	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	27	57,44
	Significativa	16	34,04
	Poco significativa	04	8,51
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 22
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°22.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

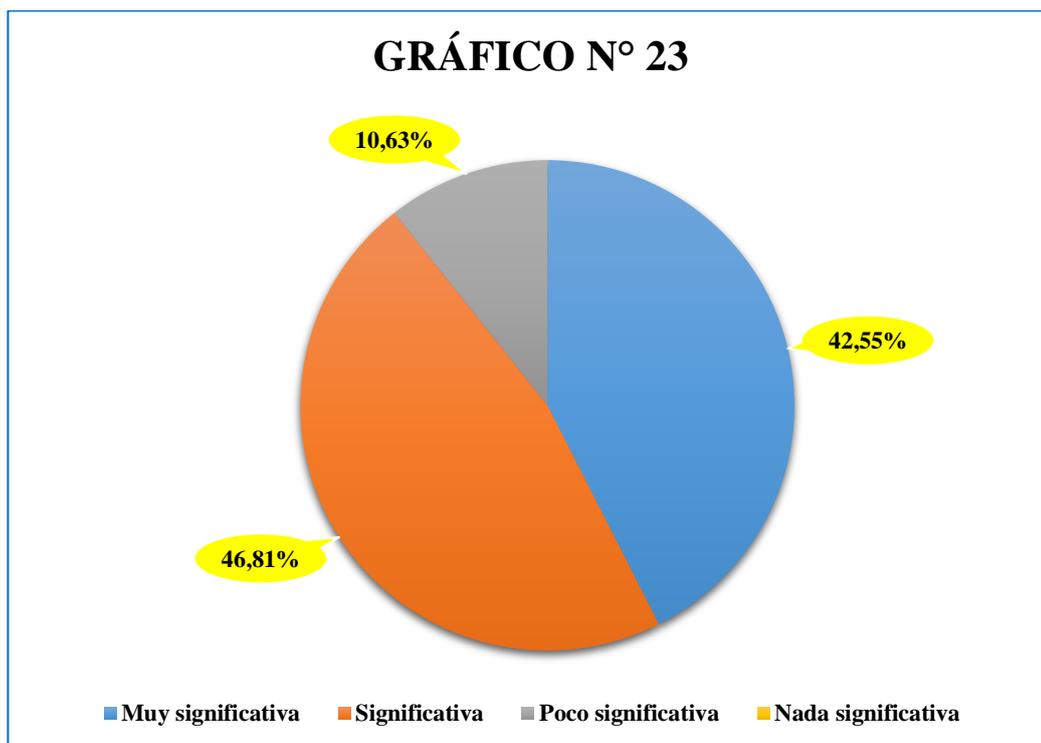
En la tabla 22 y gráfico 22 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *inteligencia interpersonal*, con respecto a la pregunta *¿Reconocer a la empatía como un aporte a la imparcialidad, algo muy útil en los conflictos, genera, que se entienda las emociones del otro?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 57,44% que representa a 27 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 34,04% que representa a 16 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 8,51% que representa a 04 estudiantes lo califican de manera poco significativa

TABLA 23: *¿Saber que la empatía evidencia las necesidades de los demás y a conocer las nuestras, genera, la evidencia de tener la capacidad de escucha activa?*

TABLA N°23			
<i>¿Saber que la empatía evidencia las necesidades de los demás y a conocer las nuestras, genera, la evidencia de tener la capacidad de escucha activa?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	20	42,55
	Significativa	22	46,81
	Poco significativa	05	10,63
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 23
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°23.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

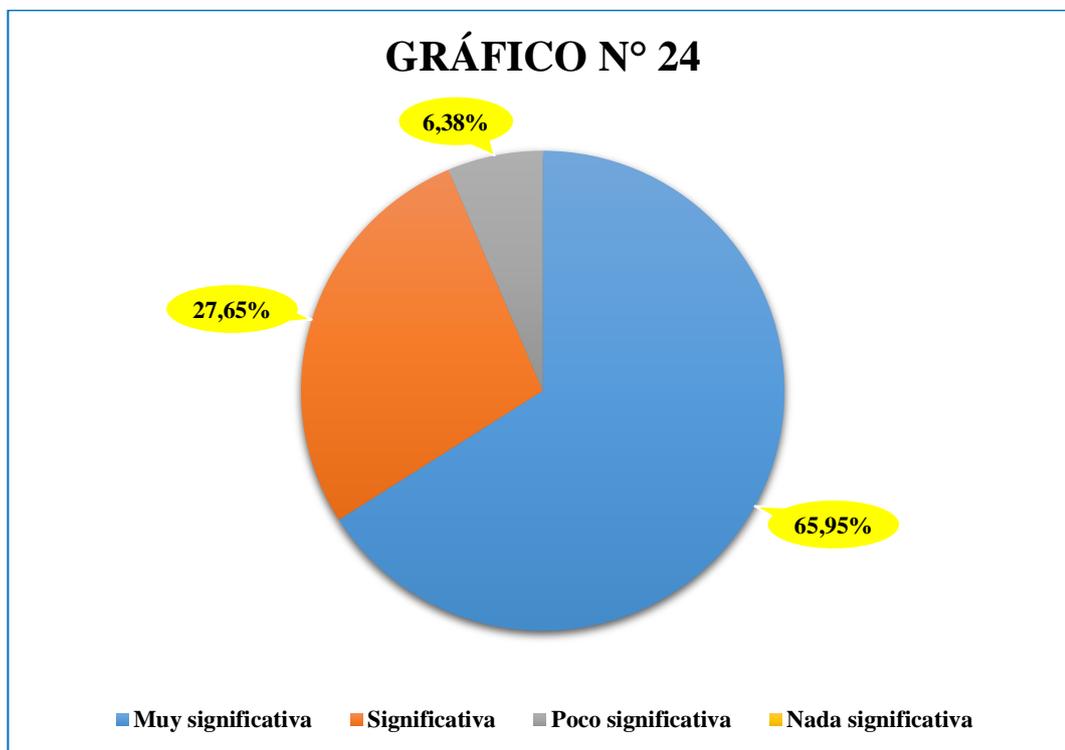
En la tabla 23 y gráfico 23 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *inteligencia interpersonal*, con respecto a la pregunta *¿Saber que la empatía evidencia las necesidades de los demás y a conocer las nuestras, genera, la evidencia de tener la capacidad de escucha activa?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 42,55% que representa a 20 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 46,81% que representa a 22 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 10,63% que representa a 05 estudiantes lo califican de manera poco significativa

TABLA 24: *Mejorar las relaciones profesionales, aumentando la satisfacción laboral, genera, evidenciar tener la capacidad de interactuar con otras personas*

TABLA N°24			
<i>¿Mejorar las relaciones profesionales, aumentando la satisfacción laboral, genera, evidenciar tener la capacidad de interactuar con otras personas?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	fi	%
	Muy significativa	31	65,95
	Significativa	13	27,65
	Poco significativa	03	6,38
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 24
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°24.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

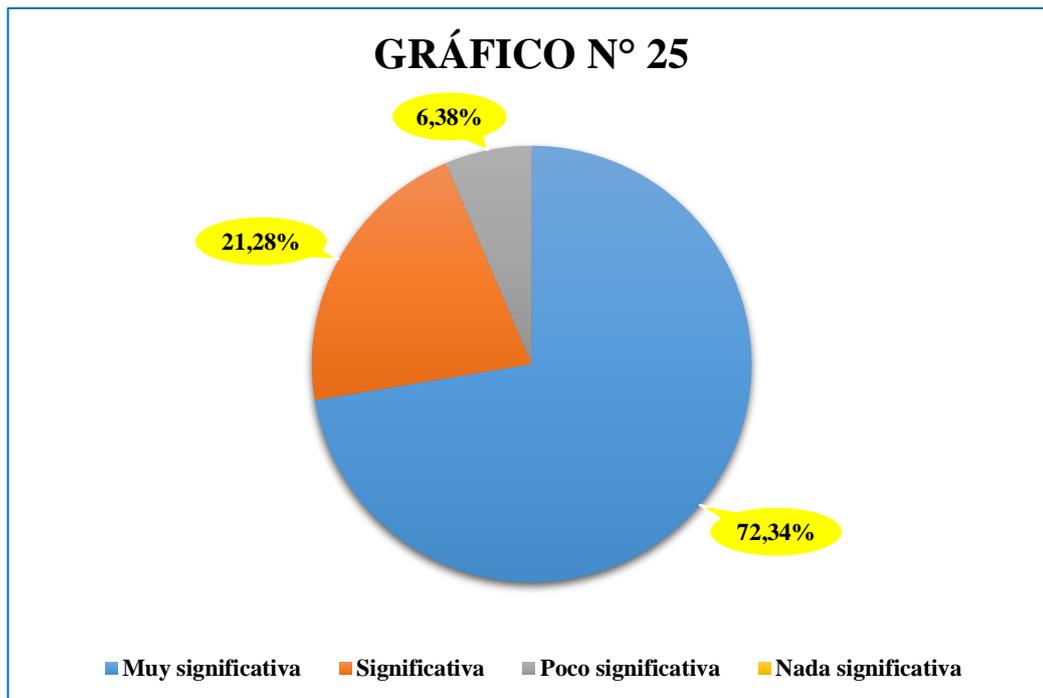
En la tabla 24 y gráfico 24 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *inteligencia interpersonal*, con respecto a la pregunta *¿Mejorar las relaciones profesionales, aumentando la satisfacción laboral, genera, evidenciar tener la capacidad de interactuar con otras personas?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 65,95% que representa a 31 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 27,65% que representa a 13 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 6,38% que representa a 03 estudiantes lo califican de manera poco significativa

TABLA 25: *Facilitar la comunicación, genera, poder identificar diversas expresiones emotivas del otro*

TABLA N°25			
<i>¿Facilitar la comunicación, genera, poder identificar diversas expresiones emotivas del otro?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Fi	%
	Muy significativa	34	72,34
	Significativa	10	21,28
	Poco significativa	03	6,38
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 25
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°25.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

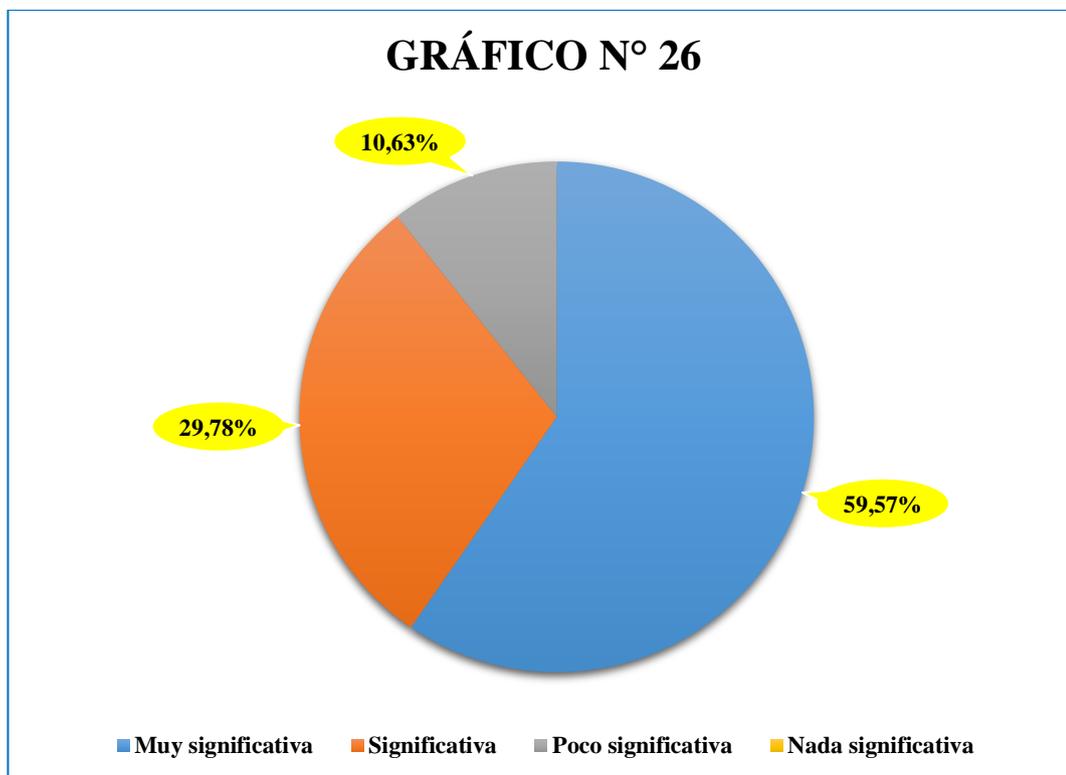
En la tabla 25 y gráfico 25 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *inteligencia interpersonal*, con respecto a la pregunta *¿Facilitar la comunicación, genera, poder identificar diversas expresiones emotivas del otro?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 72,34% que representa a 34 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 21,28% que representa a 10 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 6,38% que representa a 03 estudiantes lo califican de manera poco significativa

TABLA 26: *Reducir la hostilidad y la agresividad, genera, el poder tener autocontrol y regulación emocional*

TABLA N°26			
<i>¿Reducir la hostilidad y la agresividad, genera, el poder tener autocontrol y regulación emocional?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Fi	%
	Muy significativa	28	59,57
	Significativa	14	29,78
	Poco significativa	05	10,3
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 26
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°26.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

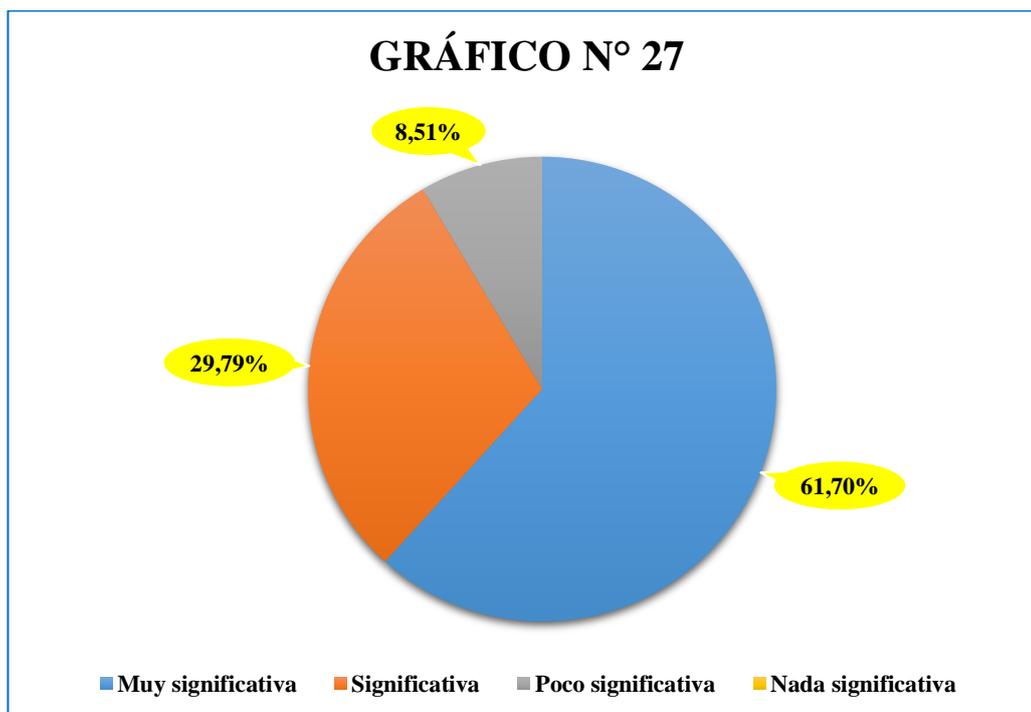
En la tabla 26 y gráfico 26 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *inteligencia interpersonal*, con respecto a la pregunta *¿Reducir la hostilidad y la agresividad, genera, el poder tener autocontrol y regulación emocional?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 59,57% que representa a 28 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 29,78% que representa a 14 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 10,63% que representa a 05 estudiantes lo califican de manera poco significativa

TABLA 27: *Gestionar con pertinencia el malestar o la tristeza de los demás, genera, el tener estabilidad emocional*

TABLA N°27			
<i>¿Gestionar con pertinencia el malestar o la tristeza de los demás, genera, el tener estabilidad emocional?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Fi	%
	Muy significativa	29	61,70
	Significativa	14	29,79
	Poco significativa	04	8,51
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 27
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°27.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

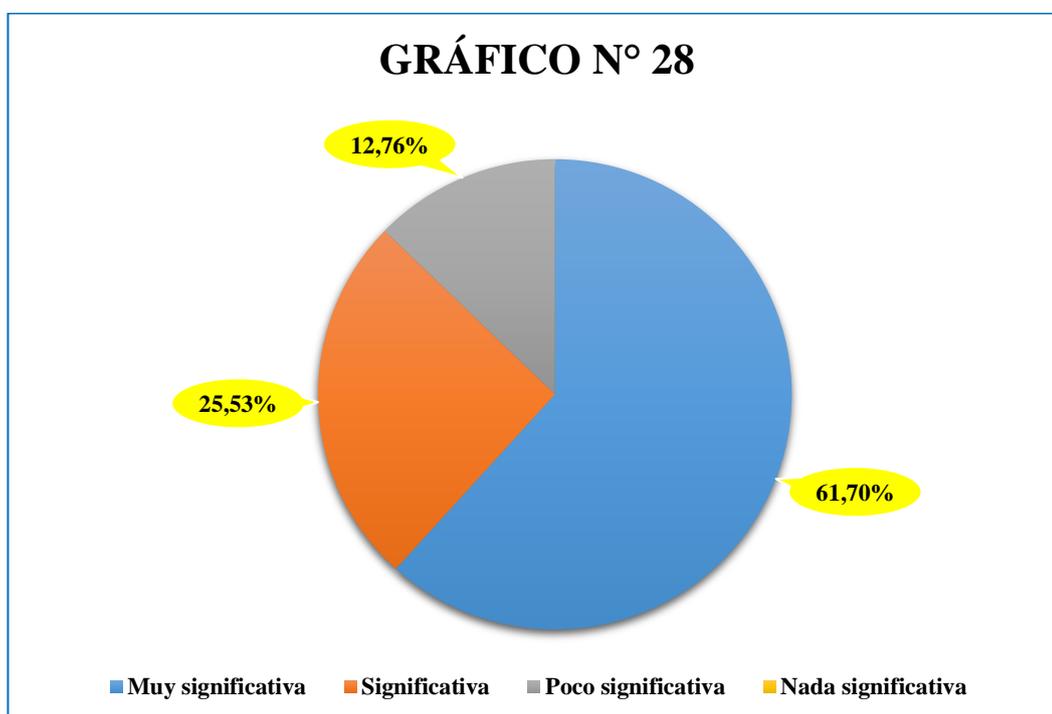
En la tabla 27 y gráfico 27 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *inteligencia interpersonal*, con respecto a la pregunta *¿Gestionar con pertinencia el malestar o la tristeza de los demás, genera, el tener estabilidad emocional?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 61,70% que representa a 29 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 29,79% que representa a 14 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 8,51% que representa a 04 estudiantes lo califican de manera poco significativa

TABLA 28: Ser capaz de hacer algo que algo que no perjudique a alguien de la comunidad educativa, genera, la evidencia de tener autocomprensión

TABLA N°28			
¿Ser capaz de hacer algo que algo que no perjudique a alguien de la comunidad educativa, genera, la evidencia de tener autocomprensión?	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Fi	%
	Muy significativa	29	61,70
	Significativa	12	25,53
	Poco significativa	06	12,76
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 28
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°28.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

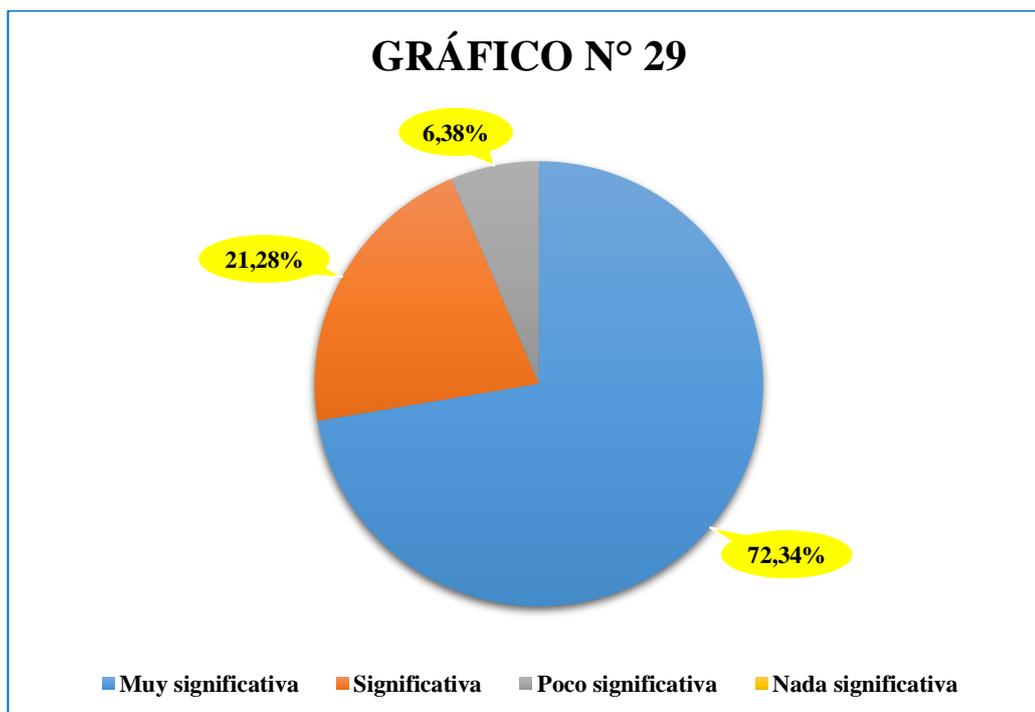
En la tabla 28 y gráfico 28 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *inteligencia interpersonal*, con respecto a la pregunta *¿Ser capaz de hacer algo que algo que no perjudique a alguien de la comunidad educativa, genera, la evidencia de tener autocomprensión?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 61,70% que representa a 29 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 25,53% que representa a 12 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 12,76% que representa a 06 estudiantes lo califican de manera poco significativa

TABLA 29: *Evitar involucrase en problemas ajenos, genera, el poseer autoestima y voluntad*

TABLA N°29			
<i>¿Evitar involucrase en problemas ajenos, genera, el poseer autoestima y voluntad?</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Fi	%
	Muy significativa	34	72,34
	Significativa	10	21,28
	Poco significativa	03	6,38
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 29
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°29.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

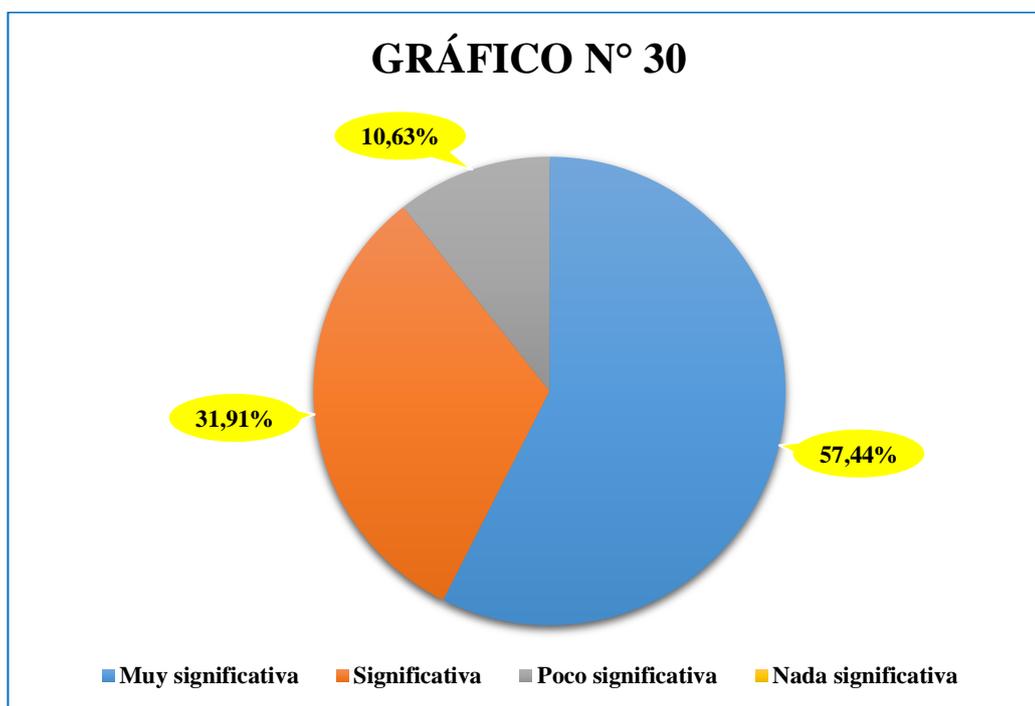
En la tabla 29 y gráfico 29 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *inteligencia interpersonal*, con respecto a la pregunta *¿Evitar involucrase en problemas ajenos, genera, el poseer autoestima y voluntad?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 72,34% que representa a 34 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 21,28% que representa a 10 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 6,38% que representa a 03 estudiantes lo califican de manera poco significativa

TABLA 30: Entender los mensajes emocionales de la comunicación, genera, el pensamiento positivo y la realiza

TABLA N°30			
¿Entender los mensajes emocionales de la comunicación, genera, el pensamiento positivo y la realiza?	INDICADORES DE EVALUACIÓN	Fi	%
	Muy significativa	27	57,44
	Significativa	15	31,91
	Poco significativa	05	10,63
	Nada significativa		
TOTAL		47	100

Fuente: ficha de valoración del cuestionario N° 30
Elaboración propia



Fuente: cuadro N°30.
Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

En la tabla 30 y gráfico 30 se muestran los resultados del trabajo de investigación realizada a la muestra conformada por 47 estudiantes de la Unidad de Posgrado, con respecto a las variables: valores educativos y clima institucional, con referencia a la dimensión *inteligencia interpersonal*, con respecto a la pregunta *¿Entender los mensajes emocionales de la comunicación, genera, el pensamiento positivo y la realiza?* según la opinión de los estudiantes donde:

- ✓ El 57,44% que representa a 27 estudiantes lo califican de manera muy significativa
- ✓ El 31,91% que representa a 15 estudiantes lo califican de manera significativa
- ✓ El 10,63% que representa a 05 estudiantes lo califican de manera poco significativa

5.2. Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Planteamos la hipótesis mediante el siguiente enunciado:

Existe relación directa y significativa de los valores educativos con el clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

Para contrastar la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis recurriremos a la técnica de **ÍNDICE DE CORRELACIÓN**, propuesta por el Dr. Córdova, la misma que se administra de la siguiente manera:

RELACIÓN PERFECTA: Establece el grado de relación significativa de los valores educativos con la mejora del clima institucional, resultando la relación expresada así ($r = 1$) cuya interpretación es que existe correlación perfecta.

RELACIÓN NULA: Establece el grado de relación significativa de los valores educativos con la mejora del clima institucional, resultando la relación expresada así ($r = 0$) cuya interpretación es que NO existe correlación ENTRE AMBAS VARIABLES.

Como consecuencia del trabajo de campo se obtuvo los siguientes resultados:

**RESUMEN DE RESULTADOS DEL
GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS
INDICADORES DE LA DIMENSIÓN
RESPECTO DE LOS DERECHOS
CON LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN
*CONVIVENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA***

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	TOTAL
MS	24	32	30	28	33	30	27	20	31	34	28,9
S	12	10	10	13	10	14	16	22	13	10	13
PS	06	05	07	06	04	03	04	05	03	03	4,6
NS											
PROMEDIO											46,5

**RESUMEN DE RESULTADOS DEL
GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS
INDICADORES DE LA DIMENSIÓN *PRUDENCIA
INTELLECTUAL*
CON LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN
*GESTIÓN CONSTRUCTIVA DE CONFLICTOS***

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
MS	28	29	29	34	27	32	32	30	28	33	30,2
S	14	14	12	10	15	11	10	10	13	10	11,9
PS	05	04	06	03	05	04	05	07	06	04	4,9
NS											
PROMEDIO											0,47

PROMEDIO DE LA PRIMERA Y SEGUNDA DIMENSIÓN	INTERVALO	
<i>Convivencia y participación democrática: indicadores</i>	46,5	0,50

<i>Gestión constructiva de conflictos: indicadores.</i>	47,0	
---	-------------	--

RESUMEN DE RESULTADOS DEL											
GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS											
INDICADORES DE LA DIMENSIÓN											
<i>EMPATÍA AFECTIVA</i>											
CON LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN											
<i>INTELIGENCIA INTERPERSONAL</i>											
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	TOTAL
MS	30	27	20	31	32	28	29	29	31	27	28,4
S	14	16	20	13	10	14	14	12	10	15	13,8
PS	03	04	05	03	03	05	04	06	03	05	4,1
NS											
PROMEDIO											46,3

PROMEDIO DE LA SEGUNDA Y TERCERA DIMENSIÓN	INTERVALO	
<i>Gestión constructiva de conflictos: indicadores.</i>	47,0	0,70
<i>Inteligencia interpersonal: indicadores.</i>	46,3	

Para establecer el grado de correlación recurrimos a la técnica de **ÍNDICE DE CORRELACIÓN**, que arroja los siguientes resultados:

PRIMERO:

Se tiene la relación de la variable *valores educativos* con la variable *clima institucional*, considerando sus respectivas dimensiones.

En consecuencia, tenemos como resultado el siguiente intervalo:

Del promedio de la relación de la primera dimensión: *convive y participa democráticamente* con la segunda dimensión: *gestión constructiva de conflictos*.

Se obtuvo el INTERVALO DE 0,50.

SEGUNDO:

Del promedio de la relación de la segunda dimensión: *gestión constructiva de conflictos* con la tercera dimensión: *interactúa con inteligencia interpersonal*. Se

obtuvo el INTERVALO DE 0,70.

TERCERO:

Se tiene la técnica de índice de correlación

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,80$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

Fuente: Isaac Córdova Baldeón.

CUARTO:

Análisis e interpretación:

El índice de correlación muestra que el valor de $r = 0.50$ y $r = 0.70$, se ubican en el intervalo $0,40 \leq r < 0.80$ y su interpretación señala que existe una significativa correlación de los valores educativos con clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado, medición Investigación y Docencia Superior de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021

QUINTO:

En consecuencia, tenemos:

Existe relación directa y significativa de los valores educativos con el clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

Además, se estableció que existe relación directa y significativa de los valores educativos con el clima institucional en el marco de la convivencia y

participación democrática, la capacidad, gestión constructiva de conflictos y la capacidad, interactúa en su entorno con inteligencia interpersonal.

5.3. **Discusión de resultados**

Con los antecedentes de estudio:

En nuestra investigación se estableció que existe una significativa de los valores educativos con el clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

Concretamente nuestros hallazgos pueden ser corroborados por estudios de antecedentes como la de Quispe, A. (2017), en la tesis titulada: *Practica de los valores institucionales en los estudiantes de la Institución Educativa Tito Cusi Yupanqui, San Ignacio 2016 Piura - Perú*. quien concluyó que:

PRIMERO: La práctica de valores institucionales como la justicia, el trabajo y la unidad en el trabajo organizacional tiene relación directa y positiva con la cultura organizacional. SEGUNDO: Se comprueba que los estudiantes demuestran identidad institucional cuando evidencias trabajo en equipo y colaborativo, asumen con responsabilidad el cumplimiento de sus deberes y muestran actitudes encaminadas hacia la convivencia armónica. Del mismo modo demuestran capacidad para gestionar conflictos de manera positiva y poseen habilidades sociales positivas.

Nuestra apreciación, ambas investigación se complementan, a lo señalado por Quispe en sus conclusiones, que son, los valores en egeneral y los educativos en particular son muy importantes para constituir un clima institucional saludable y pertinente para la mejora y desarrollo de la calidad en una organización hay que sumarle la convivencia y participación democrática, la capacidad de gestionar de manera constructiva los conflictos y la habilidad para interactuar en su entorno con inteligencia interpersonal.

5.4. Aporte científico de la investigación

En el plano científico, la investigación que se presenta tiene una variedad de aportes, siendo el primero, haber comprendido con claridad que es posible articular los rasgos esenciales de los valores con los rasgos esenciales de la lógica institucional, esto es, el lado axiológico, los valores educativos en algunas circunstancias puede articularse con el lado lógico del quehacer organizacional.

Segundo, la articulación entre los valores educativos y el clima institucional es una necesidad y son factores fundamentales para lograr éxitos académicos, laborales y personales; sobre todo para el éxito de las instituciones educativas.

Tercero, La psicología educativa, como ciencia del comportamiento humano nos indica que los valores cumplen un rol básico en el aprendizaje de los estudiantes, como el valor de la responsabilidad, por ejemplo, el aprendizaje es más significativo, interesante y duradero.

Cuarto, el clima institucional, es tratada por ciencias como la psicología social, la antropología y la sociología educativa. Porque ella es posible dependiendo de la conducta social que tiene el hombre en su desempeño laboral, el docente logrará un buen desempeño como mediador y motivador del aprendizaje si parte de experiencias donde el ambiente es saludable para ejercer su carrera profesional, del mismo modo, estas serán más significativas si van de la mano con la práctica de valores educativos, la falta de gestión positiva de valores perjudica el mejoramiento continuo de la institución con ello la calidad educativa.

Quinto, haber establecido el grado de relación entre los valores educativos y el clima institucional como resultado de la correlación existente de los valores educativos y el clima institucional en el marco de la convivencia y participación democrática en la institución educativa, la capacidad de gestionar de manera constructiva los conflictos y la destreza para interactuar en su entorno con inteligencia interpersonal con toda la comunidad educativa.

CONCLUSIONES

- a) Se determinó que existe una relación significativa de los efectos que generan los valores educativos en la mejora del clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.
- b) De acuerdo a los resultados de trabajo de campo, plasmados en los cuadros estadísticos del N° 01 al N° 10 se logró establecer que existe una relación significativa de los efectos que generan el valor educativo, respeto de los derechos, en la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: convive y participa democráticamente, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.
- c) De acuerdo a los resultados de trabajo de campo, plasmados en los cuadros estadísticos del N° 11 al N° 20 se logró determinar que existe una relación significativa de los efectos que generan el valor educativo, prudencia intelectual, en la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: gestión constructiva de conflictos, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.
- d) De acuerdo a los resultados de trabajo de campo, plasmados en los cuadros estadísticos del N° 19 al N° 20 se logró establecer que existe una relación significativa de los efectos que generan el valor educativo, empatía afectiva, en la mejora del clima institucional, en el marco de la de la dimensión: interactúa con inteligencia interpersonal, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

SUGERENCIAS

Se sugiere a la plana directiva:

Promover la práctica sostenida de valores educativos con el propósito que los docentes aprecien y expresen de manera justa el cumplimiento de sus obligaciones actitud que facilitará el logro de un saludable clima institucional.

Se recomienda a los docentes:

Fortalecer los valores educativos, para emplearla en motivarse, planificar y realizar de manera cabal sus obligaciones educativas, bajo el amparo de normas de respeto de los derechos de los demás, actitudes que mejorarán sustancialmente el clima institucional, en el marco de una convivencia y participación democrática.

Se sugiere a directivos:

Organizar talleres temáticos sobre valores educativos, prudencia intelectual, perspectivas de desarrollo de un saludable clima institucional, con el propósito de aprender a gestionar de manera constructiva los conflictos propios de una institución educativa y para crear un clima propicio para el aprendizaje de los estudiantes.

Se recomienda a directivos y docentes:

Considerar en la gestión institucional y en la gestión de conocimientos los valores educativos y la empatía afectiva como factores fundamentales para la mejora del clima institucional, en el marco de una actuación con inteligencia interpersonal, cuyo propósito cardinal debe ser optimizar el desempeño laboral docente y el aprendizaje pertinente de alumnos y alumnas.

REFERENCIAS

- Arias, M. (2005). *Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños*. Costa Rica: Enfermería.
- Barba, P. (2005). *Los valores en la educación*. Colombia: Arial
- Bernal, I., Pedraza, N. A., Sánchez, M. L. (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. Estudios Gerenciales [revista en Internet]. 2015 [citado 29 Abr 2015];31(114):[aprox. 9p]. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-estudios-gerenciales-354-sumario-vol-31-num-134-13020534>
- Calcina, Y. (2014). *Clima organizacional, una perspectiva institucional*. Madrid: Debate.
- Ceron, L. (2010). *Valores en la práctica docente. Un estudio de caso en educación secundaria*. (tesis de maestría, Universidad Autónoma de México)
- Farro, M. (2006). *Clima institucional en organizaciones inteligentes*. México: Narcea.
- Ferrater, J. (1992). Diccionario de la Filosofía. Círculo de Lectores. Barcelona, Tomo 4. Págs. 2943- 2945.
- Gadner, H. (1993). *Inteligencias múltiples*. Madrid: La Casa del Libro.
- García, M. (1993). *Análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Madrid. Alianza Universidad Textos.
- González-Burboa A, Manríquez C, Venegas M. (2014). *Clima Organizacional de Administración de Salud Municipal*. Cienc Trab [revista en Internet]. 2014 [citado 28 May 2015];16(1):[aprox. 12p]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300005
- Hernández, S. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Gill.
- Mejía, E. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Menacho, C. (2018). *Propuesta de talleres como mejora del clima laboral en la I.E.P. "El Santa" – Chimbote*. Perú: UCV.
- Noriega, V. M y Pría, M.C. (2015). *Instrumento para evaluar el clima organizacional*

- en los Grupos de Control de Vectores*. Revista Cubana Salud Pública [revista en Internet]. 2011 [citado 20 Mar 2015];37(2):[aprox. 15p]. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol37_02_11/spu04211.htm
- Onetto, F. (2003). *Criterios de intervención en las problemáticas de convivencia escolar*. En *Convivencia escolar y calidad de la educación*. Santiago: OEI/Gobierno de Chile.
- Ortega, R. (2007). *La convivencia: un regalo de la cultura a la escuela*. Revista de Educación de Castilla la Mancha, 4, 50-54.
- Quispe, A. (2017). *Practica de los valores institucionales en los estudiantes de la Institución Educativa Tito Cusi Yupanqui San Ignacio*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Antonio Abad del Cuzco)
- Ramos, R. (2004). *Breve historia de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán*. Huánuco: UNHEVAL.
- Segredo, A. M. (2015). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Rev Cubana Salud Pública [revista en Internet]. 2013 [citado 2 Jun 2015];39(2):[aprox. 10p]. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_2_13/spu17213.htm
- Segura, A.A. (2012). *Clima organizacional: un modo eficaz para dirigir los servicios de salud*. Ava Enferm. 2012; XXX(1):107-13
- Sánchez, C. (2016), *Desarrollo de Valores a través de los cuentos con metodologías tradicionales o TICS en la etapa de la Educación Infantil*. España: Liceo.
- Sánchez, H. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Perú, Editorial Visión Universitaria.
- Tamayo, M. (2012). *Diccionario de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.
- Tinta, S. (2007). *Lectura y escritura – Hacia una política pública inclusiva*. Perú: Editorial Arteidea / Democracia Educativa
- Vela, P. (2018). *Creencias irracionales y valores interpersonales en estudiantes del 5to de secundaria del Colegio Integrado Privado Augusto Cardich Loarte, Huánuco*. (tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco)
- Villalb, L. (2015). *Propuesta de mejora del clima organizacional para una Institución Educativa normal superior que presenta inconvenientes debido a diferencias*

en el sistema de evaluación aplicado al cuerpo docente. (Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar, Colombia)

Fuentes electrónicas:

- Pisa 2003
<http://www.eduteka.org/Pisa2003.php>
- Red Maestros de Maestros. Disponible en la Web:
http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_seccion=6780&id_portal=837&id_contenido=14019
- De Wikipedia, la enciclopedia libre. Disponible en la Web:
http://es.wikipedia.org/wiki/Tipos_de_texto

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LOS VALORES EDUCATIVOS Y LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL, SEGÚN PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN							
PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	TEC.	INST.
¿Qué efectos generan los valores educativos en la mejora del clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021?	¿Qué efectos generan el valor educativo, respeto de los derechos, en la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: convive y participa democráticamente, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021?	Determinar los efectos que generan los valores educativos en la mejora del clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.	Establecer los efectos que generan el valor educativo, respeto de los derechos, en la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: convive y participa democráticamente, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.	Existe correspondencia directa y significativa de los valores educativos con la mejora del clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.	Existe correspondencia directa y significativa del valor educativo, respeto de los derechos, con la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: convive y participa democráticamente, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.	ENCUESTA	CUESTIONARIO
	¿Qué efectos generan el valor educativo, prudencia intelectual, en la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: gestión constructiva de conflictos, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021?		Determinar los efectos que generan el valor educativo, prudencia intelectual, en la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: gestión constructiva de conflictos, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.		Existe correspondencia directa y significativa del valor educativo, prudencia intelectual, con la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: gestión constructiva de conflictos, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021?		
	¿Qué efectos generan el valor educativo, empatía afectiva, en la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: interactúa con inteligencia interpersonal, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021?		Establecer los efectos que generan el valor educativo, empatía afectiva, en la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: interactúa con inteligencia interpersonal, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.		Existe correspondencia directa y significativa del valor educativo, empatía afectiva, con la mejora del clima institucional, en el marco de la dimensión: interactúa con inteligencia interpersonal, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.		



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: LOS VALORES EDUCATIVOS Y LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL, SEGÚN PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

OBJETIVO:

Determinar el grado de relación de los valores educativos con el clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2021.

INVESTIGADOR: TORRES CASTILLO ROSA LILIANA

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 al concluir la entrevista.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____

ANEXO 03

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN**
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y
DOCENCIA SUPERIOR**



INSTRUMENTO
CUESTIONARIO

TESISTA:

Rosa Liliana, TORRES CASTILLO

INDICADOR DE EVALUACIÓN			
0	1	2	3
Totalmente nada significativo	Poco significativo	Significativo	Muy significativo

GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LA VARIABLE VALORES EDUCATIVOS CON LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL	INDICADORES DE EVALUACIÓN			
	0	1	2	3
Según su apreciación. ¿La limitada práctica de los <i>valores educativo</i> generan un inadecuado <i>clima institucional</i> ? si es así y según su apreciación el grado de relación significativa entre ambas variables es:				

GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE VALORES EDUCATIVOS CON LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL	INDICADORES DE EVALUACIÓN			
	0	1	2	3
Según su apreciación. ¿El <i>respeto de los derechos del otros</i> , genera, una <i>convivencia y participación democrática</i> de los miembros de una institución académica? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:				
Según su apreciación. ¿La <i>prudencia intelectual</i> , genera, una pertinente <i>gestión constructiva de conflictos</i> entre los miembros de una institución académica? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:				
Según su apreciación. ¿La <i>empatía afectiva</i> , genera, una pertinente práctica de la <i>inteligencia interpersonal</i> entre los miembros de una institución académica? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:				

GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN <i>RESPECTO DE LOS DERECHOS</i> CON LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN <i>CONVIVENCIA Y PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN			
	0	1	2	3
Según su apreciación. <i>¿La participación en la construcción de normas, su respeto y su práctica, genera, actitudes de respeto a la diversidad cognitiva en la comunidad educativa? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambos indicadores es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿El cumplimiento con los acuerdos y las normas legales, generan, rechazo a situaciones de discriminación que afectan los derechos de los grupos vulnerables? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambos indicadores es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿Reconocer la importancia de las normas para una convivencia saludable, genera, acciones de cumplimiento de las responsabilidades a nivel institucional entre los miembros de una institución académica? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿El manejo de información y conceptos relacionados con la convivencia, genera, propuestas de normas que regulen la convivencia que busque evitar problemas de discriminación? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿la evidencia de la actitud de búsqueda de equidad, respeto y libertad, genera, que el estado garantice la convivencia? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿Hacer suyos los principios democráticos, genera, la explicación de cómo se desarrolla la dinámica y las actitudes del conflicto? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i>				
Según su apreciación.				

<p><i>¿Promover el respeto a la secularidad y la ética, genera, la práctica de mediador para el manejo de conflictos? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Participar en un proceso de reflexión y dialogo sobre asuntos que involucran a todos, genera, la deliberación sobre asuntos institucionales que afectan los derechos humanos? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Plantear puntos de vista y buscar llegar a consensos orientados al bien común, genera, el promover la construcción de consensos orientados al bien común basados en principios democráticos? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Construir la institucionalidad bajo los preceptos del estado de derecho y los principios democráticos, genera, gestiones y acciones participativas para promover y defender los derechos humanos y la justicia social? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				

<p>GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN PRUDENCIA INTELLECTUAL CON LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN CONSTRUCTIVA DE CONFLICTOS</p>	INDICADORES DE EVALUACIÓN			
	0	1	2	3
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Gestionar con cautela iniciativas vinculadas con el interés intelectual común, genera, que se actué con empatía y asertividad frente a los problemas? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambos indicadores es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿promocionar defender con pausas los derechos de propiedad intelectual, genera, pone en práctica pautas y estrategias para resolverlos de manera pacífica? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambos indicadores es:</i></p>				

<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Utilizar con mesura mecanismos de participación democrática en la producción intelectual, genera, construir comunidades democráticas en base al pensamiento convergente? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Reconocer a todas las personas como personas valiosas y con derechos a la libertad de pensamiento, genera, el comprender los conflictos como inherente a las relaciones humanas? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Mostrar cordura en su preocupación por la reflexión intelectual, generan el desarrollo de criterios para evaluar situaciones en las que ocurren los conflictos? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Respetar la diferencias intelectuales y enriquecerse de ellas, genera, que se centre en datos objetivos y obviar cualquier subjetividad? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Actuar con mesura frente a las distintas formas de discriminación intelectual, genera, que se escuche con atención a la otra parte? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Reflexionar con moderación sobre la diversidad intelectual que vulnera la convivencia democrática, genera, que se identifique puntos de acuerdo o desacuerdo? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Explicar cómo la diversidad intelectual enriquece y complementan nuestra vida, genera, priorizar las áreas de conflicto? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Explicar la importancia del desarrollo intelectual para la mejora de la convivencia, genera, el desarrollo de un plan para trabajar en cada desacuerdo? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				

GRADO DE RELACIÓN SIGNIFICATIVA DE LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN <i>EMPATÍA AFECTIVA</i> CON LOS INDICADORES DE LA DIMENSIÓN <i>INTELIGENCIA INTERPERSONAL</i>	INDICADORES DE EVALUACIÓN			
	0	1	2	3
Según su apreciación. <i>¿Reconocer que la empatía ayuda a conectarnos más fácilmente con la gente, genera, el poseer la capacidad de la empatía? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambos indicadores es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿Reconocer a la empatía como un aporte a la imparcialidad, algo muy útil en los conflictos, genera, que se entienda las emociones del otro? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambos indicadores es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿Saber que la empatía evidencia las necesidades de los demás y a conocer las nuestras, genera, la evidencia de tener la capacidad de escucha activa? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿Mejorar las relaciones profesionales, aumentando la satisfacción laboral, genera, evidenciar tener la capacidad de interactuar con otras personas? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿Facilitar la comunicación, genera, poder identificar diversas expresiones emotivas del otro? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿Reducir la hostilidad y la agresividad, genera, el poder tener autocontrol y regulación emocional? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i>				
Según su apreciación. <i>¿Gestionar con pertinencia el malestar o la tristeza de los demás, genera, el tener estabilidad emocional? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i>				
Según su apreciación.				

<p><i>¿Ser capaz de hacer algo que no perjudique a alguien de la comunidad educativa, genera, la evidencia de tener autocompresión? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Evitar involucrase en problemas ajenos, genera, el poseer autoestima y voluntad? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				
<p>Según su apreciación.</p> <p><i>¿Entender los mensajes emocionales de la comunicación, genera, el pensamiento positivo y la realiza ? si es así y según su apreciación, el grado de relación significativa entre ambas dimensiones es:</i></p>				

ANEXO 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
UNIDAD DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LOS VALORES EDUCATIVOS Y LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL, SEGÚN PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN.

OBJETIVO GENERAL: Establecer el grado de relación entre los valores educativos y la mejora del clima institucional, según percepción de estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

INVESTIGADOR: Rosa Liliana, TORRES CASTILLO

La confiabilidad del instrumento se realizó con la prueba estadística Alfa de Cronbach, siendo el resultado el siguiente:

Estadística de fiabilidad de los valores educativos		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,89	0,82	47

Fuente: Recuperado del programa Excel

Estadística de fiabilidad de clima institucional		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,89	0,89	47

Fuente: Recuperado del programa Excel



ANEXO 05

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	7. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	8. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	5. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	6. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	7. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	8. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica en algunos términos de ítem
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
UNIDAD DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Wilfredo A. SOTIL CORTAVARRÍA.

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

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

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Respeto de los derechos	Participa en la construcción de normas, las respeta y las pone en práctica.	4	3	4	4
	Cumple con los acuerdos y las normas legales.	3	3	3	4
	Reconoce la importancia de las normas para una convivencia saludable.	3	4	4	3
	Maneja información y conceptos relacionados con la convivencia.	4	3	3	4
Prudencia intelectual	Gestiona con cautela iniciativas vinculadas con el interés intelectual común	3	4	3	3
	Promociona y defiende con pausa los derechos de propiedad intelectual.	4	4	4	4
	Utiliza con mesura mecanismos de participación democrática en la producción intelectual.	4	4	3	4
	Reconoce a todos como personas valiosas y con derechos a la libertad de pensamiento.	3	3	4	3
Empatía afectiva	Reconoce que la empatía ayuda a conectarnos más fácilmente con la gente.	3	4	4	4
	Reconoce a la empatía como un aporte a la imparcialidad, algo muy útil en los conflictos.	4	3	3	3
	Sabe que la empatía evidencia las necesidades de los demás y a conocer las nuestras.	3	3	4	4
	Mejora las relaciones profesionales, aumentando la satisfacción laboral.	4	4	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿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
UNIDAD DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Arturo, LUCAS CABELLO

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

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

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Respeto de los derechos	Participa en la construcción de normas, las respeta y las pone en práctica.	3	4	4	4
	Cumple con los acuerdos y las normas legales.	3	4	3	3
	Reconoce la importancia de las normas para una convivencia saludable.	4	3	3	4
	Maneja información y conceptos relacionados con la convivencia.	3	4	4	3
Prudencia intelectual	Gestiona con cautela iniciativas vinculadas con el interés intelectual común	4	3	3	3
	Promociona y defiende con pausa los derechos de propiedad intelectual.	4	4	4	4
	Utiliza con mesura mecanismos de participación democrática en la producción intelectual.	4	4	4	3
	Reconoce a todos como personas valiosas y con derechos a la libertad de pensamiento.	3	3	3	4
Empatía afectiva	Reconoce que la empatía ayuda a conectarnos más fácilmente con la gente.	4	4	3	4
	Reconoce a la empatía como un aporte a la imparcialidad, algo muy útil en los conflictos.	3	3	4	3
	Sabe que la empatía evidencia las necesidades de los demás y a conocer las nuestras.	3	4	3	4
	Mejora las relaciones profesionales, aumentando la satisfacción laboral.	4	3	4	3

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

DECISIÓN DEL EXPERTO:

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

Firma y sello del experto



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto Dr. Fredi, SOTOMAYOR HERRERA Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

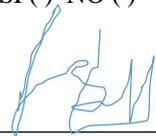
“calificar con 1,2,3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Respeto de los derechos	Participa en la construcción de normas, las respeta y las pone en práctica.	3	4	4	4
	Cumple con los acuerdos y las normas legales.	3	3	4	3
	Reconoce la importancia de las normas para una convivencia saludable.	4	4	3	3
	Maneja información y conceptos relacionados con la convivencia.	3	3	4	4
Prudencia intelectual	Gestiona con cautela iniciativas vinculadas con el interés intelectual común	4	3	3	3
	Promociona y defiende con pausa los derechos de propiedad intelectual.	4	4	4	4
	Utiliza con mesura mecanismos de participación democrática en la producción intelectual.	4	3	4	4
	Reconoce a todos como personas valiosas y con derechos a la libertad de pensamiento.	3	4	3	3
Empatía afectiva	Reconoce que la empatía ayuda a conectarnos más fácilmente con la gente.	4	4	4	3
	Reconoce a la empatía como un aporte a la imparcialidad, algo muy útil en los conflictos.	3	3	3	4
	Sabe que la empatía evidencia las necesidades de los demás y a conocer las nuestras.	3	4	4	3
	Mejora las relaciones profesionales, aumentando la satisfacción laboral.	4	3	3	4

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

DECISIÓN DEL EXPERTO:

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





**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Nombre del experto: Dr. Orlando, Ascayo León Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

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

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Competencia: reflexiona y argumenta con sentido democrático el derecho a la igualdad de género.	Mejora su salud sexual y reproductiva.	3	4	4	4
	Minimiza la presencia de conductas de riesgo para la salud integral de la mujer.	3	4	3	3
	Reduce la discriminación laboral y salarial.	4	3	3	4
	Reduce el sector de mujeres económicamente inactivas.	3	4	4	3
Competencia: construye pensamientos axiológicos sobre sí mismo.	Reconoce sus cualidades, limitaciones y potencialidades que lo hacen ser quien es.	4	3	3	3
	Se acepta, se siente bien consigo mismo y ser capaz de asumir retos y alcanzar sus metas.	4	4	4	4
	Se reconoce como integrante de una colectividad sociocultural específica.	4	4	4	3
	Posee sentido de pertenencia a su familia, escuela, comunidad, país y mundo.	3	3	3	4
Competencia: gestiona con pertinencia la autorregulación de sus emociones.	Toma conciencia de sus emociones, las expresa de manera adecuada según el contexto	4	4	3	4
	Toma consciencia de sus afectos, las expresa según los patrones culturales diversos.	3	3	4	3
	Valora sus emociones y las consecuencias que estas tienen para sí mismo y para los demás.	3	4	3	4
	Regula su comportamiento, en favor de su bienestar y el de los demás.	4	3	4	3

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

DECISIÓN DEL EXPERTO:

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

Firma y sello del experto



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Nombre del experto Dr. Hilarión Paucar Coz

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

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

<i>DIMENSIÓN</i>	<i>ÍTEM</i>	<i>RELEVANCIA</i>	<i>COHERENCIA</i>	<i>SUFICIENCIA</i>	<i>CLARIDAD</i>
Respeto de los derechos	Participa en la construcción de normas, las respeta y las pone en práctica.	3	4	4	4
	Cumple con los acuerdos y las normas legales.	3	3	4	3
	Reconoce la importancia de las normas para una convivencia saludable.	4	4	3	3
	Maneja información y conceptos relacionados con la convivencia.	3	3	4	4
Prudencia intelectual	Gestiona con cautela iniciativas vinculadas con el interés intelectual común	4	3	3	3
	Promociona y defiende con pausa los derechos de propiedad intelectual.	4	4	4	4
	Utiliza con mesura mecanismos de participación democrática en la producción intelectual.	4	3	4	4
	Reconoce a todos como personas valiosas y con derechos a la libertad de pensamiento.	3	4	3	3
Empatía afectiva	Reconoce que la empatía ayuda a conectarnos más fácilmente con la gente.	4	4	4	3
	Reconoce a la empatía como un aporte a la imparcialidad, algo muy útil en los conflictos.	3	3	3	4
	Sabe que la empatía evidencia las necesidades de los demás y a conocer las nuestras.	3	4	4	3
	Mejora las relaciones profesionales, aumentando la satisfacción laboral.	4	3	3	4

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

DECISIÓN DEL EXPERTO:

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

Firma y sello del experto

NOTA BIOGRÁFICA

ROSA LILIANA TORRES CASTILLO, nació en el Distrito de Cañete Provincia de Cañete el 24 de Febrero de 1967, hija de Pedro Pablo Torres Tasayco y doña Rosa Lidia Castillo Espinoza, cursó sus estudios primarios en la Institución Educativa N° 20146, sus estudios secundarios en la Institución Educativa Estatal “Nuestra Señora del Carmen”, curso estudios Superiores de Pedagogía en el Instituto Superior Pedagógico “San José María Escriba de Balaguer” obteniendo el título profesional de Profesora en especialidad Primaria, Abogada egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Master en Gobernabilidad y Procesos Electorales del Instituto Ortega y Gasset Adscrito a la Universidad Complutense de Madrid, egresada de la Maestría en Buen Gobierno de la Universidad de Piura y estudios de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Particular San Martín de Porres, Se desempeñó como Maestra de Educación Primaria en la Institución Educativa Pedro Coronado Arrascue, como Asesora Legal en Gobiernos Locales, Funcionaria Pública de Elección Popular en la Municipalidad Provincial de Cañete y el Gobierno Regional de Lima, actualmente laborando como Especialista Legal en Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos.

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 18:30h, del día martes 22 DE MARZO DE 2022 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

- Dra. Ibeth FIGUEROA SANCHEZ (Presidenta)
Dr. Lester Froilan SALINAS ORDOÑEZ (Secretario)
Mg. Gustavo Oscar SOTO ALVARADO (Vocal)

Asesor de tesis: Dr. Adalberto LUCAS CABELLO (Resolución N° 0658-2021-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, Doña Rosa Liliana TORRES CASTILLO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "LOS VALORES EDUCATIVOS Y LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL, SEGÚN PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN".

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:

- a) Presentación personal.
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
d) 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 19:56 horas de 22 de marzo de 2022.

Handwritten signatures and printed names of the jury members: PRESIDENTE (DNI 22499099), SECRETARIO (DNI 40349762), and VOCAL (DNI 80156372).

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

(Resolución N° 0639-2022-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: **“LOS VALORES EDUACTIVOS Y LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL, SEGÚN PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN”**, realizado por la Maestría en Educación, mención: Investigación y Docencia Superior, **Rosa Liliana TORRES CASTILLO** cuenta con un **índice de similitud del 18%**, 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, 15 de febrero 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	EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

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

Apellidos y Nombres:	TORRES CASTILLO ROSA LILIANA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	948968833
Nro. de Documento:	15421231					Correo Electrónico:	lilianatorres@hotmail.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:	LUCAS CABELLO ADALBERTO			ORCID ID:	0000-0002- 9710- 2905	
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		Nro. de documento:	22491809

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

Presidente:	FIGUEROA SANCHEZ IBETH
Secretario:	SALINAS ORDOÑEZ LESTER FROILAN
Vocal:	SOTO ALVARADO GUSTAVO OSCAR
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)	
LOS VALORES EDUCATIVOS Y LA MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL, SEGÚN PERCEPCIÓN DE ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR	
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**)

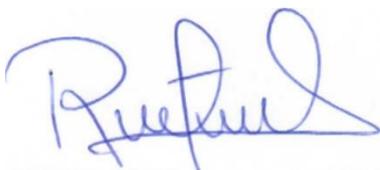
Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)				2022		
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	CULTURA DE CALIDAD		CULTURA ORGANIZACIONAL		VALOR EDUCATIVO	
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>		
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	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	<input type="checkbox"/>	NO <input checked="" type="checkbox"/>
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:	TORRES CASTILLO ROSA LILIANA	Huella Digital
DNI:	15421231	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 28/03/2023		

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.