



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Los valores personales y el clima laboral en los docentes de
la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de
Yauli con JEC – 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORES:

Br. Tunque Huamaní, Eugenio

Br. Valdivia Fierro, Carlos

ASESOR:

Mg. Huamán Munarriz, Silvia

SECCIÓN:

Administración Educativa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad educativa

PERÚ – 2018

A Delia, mi esposa, por el apoyo incondicional y sacrificio en el proceso de mi formación como persona y profesional.

Eugenio.

A mis padres, quienes iluminan el camino de mi superación para seguir adelante.

Carlos.

AGRADECIMIENTO

Nuestros agradecimientos van dirigidos en primer lugar a nuestros seres queridos, en especial a Dios por su bendición de darnos esta vida maravillosa.

Asimismo, agradecer a todas aquellas personas que nos han acompañado y apoyado, dándonos sus consejos y ánimo a lo largo del acto indagatorio, sin las cuales no hubiera sido posible lograr este objetivo. También agradecemos a la asesora de tesis, el Mg. Huamán Munarriz, Silvia, no sólo por ofrecernos sus valiosos conocimientos y experiencia profesional, sino también por otórganos su tiempo e interés por nuestra investigación.

Hago extensivo estos agradecimientos al Ing. César Acuña Peralta, rector y fundador de la Universidad César Vallejo por su visionaria labor de extender los servicios de su empresa educativa hacia los lugares más lejanos de nuestro país y así buscar la superación de muchas personas del interior del país.

Sobre todo, manifestamos nuestros agradecimientos a nuestra casa superior de estudios la Universidad Cesar Vallejo, a su Escuela de Postgrado.

Los autores.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

De acuerdo a las normas del Reglamento de Grados y Títulos de Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” pongo a vuestra consideración, el presente Trabajo titulado: Los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018, con el propósito de contribuir en la mejora del clima laboral de la mencionada Institución Educativa, y esta investigación haga posible la obtención el Grado de Magister en Administración de la Educación; y de esta manera cumplir con lo establecido dentro del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

También es importante describir el proceso metodológico que siguió la: Capítulo I Introducción, Capítulo II método, Capítulo III resultados, discusión de resultados, conclusiones sugerencias o recomendaciones y finalmente se presenta las fuentes bibliográficas, según las normas del APA, utilizadas durante todo el proceso, así como las tablas y respectivas figuras y anexos.

El trabajo tiene carácter de preliminar y es posible que existan errores por lo que agradezco vuestras sugerencias para mejorar nuestro perfil profesional.

Los autores.

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	1
Página del jurado	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de autenticidad	5
Presentación	6
Índice	8
RESUMEN	10
ABSTRACT	13
I. INTRODUCCION	14
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema.....	40
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos	44
II. MÉTODO	46
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables, operacionalización.....	48
2.3. Población y muestra.....	48
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	49
2.5. Métodos de análisis de datos.....	51
2.6. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	65
VI. RECOMENDACIONES	70
VII. PROPUESTA (obligatorio Doctorado)	86
VIII.REFERENCIAS	78

ANEXOS	89
Referencias	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados del nivel intelectual como parte de los valores personales.	55
Tabla 2 Resultados del nivel físico como parte de los valores personales.	56
Tabla 3 Resultados del nivel emocional como parte de los valores personales.	57
Tabla 4 Resultados del nivel psíquico como parte de los valores personales.	58
Tabla 5 Resultados del nivel espiritual como parte de los valores personales.	59
Tabla 6 Resultados del clima laboral.	60
Tabla 7 Resultados del clima laboral según dimensiones.	61
Tabla 8 Resultados del perfil del clima laboral.	62

ÍNDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Diagrama del nivel intelectual como parte de los valores personales.	55
Gráfico 2 Diagrama del nivel físico como parte de los valores personales	56
Gráfico 3 Diagrama del nivel emocional como parte de los valores personales	57
Gráfico 4 Diagrama del nivel psíquico como parte de los valores personales	58
Gráfico 5 Diagrama del nivel espiritual como parte de los valores personales	59
Gráfico 6 Diagrama del clima laboral	60
Gráfico 7 Diagrama del clima laboral según dimensiones.	61
Gráfico 8 Diagrama del perfil de la satisfacción del usuario externo.	62
Gráfico 9 Diagrama de la distribución de puntuaciones de los siguientes valores personales	63
Gráfico 10 Diagrama de la distribución de puntuaciones del clima laboral.	64
Gráfico 11 Diagrama de dispersión de la correlación de las variables.	65
Gráfico 12 Diagrama de dispersión de las puntuaciones según dimensiones	66
Gráfico 13 Diagrama de densidad para la prueba de hipótesis.	67

RESUMEN

Con la aplicación de los talleres de relaciones interpersonales permitirá mejorar el clima laboral de los docentes, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018; su hipótesis planteada existe relación significativa entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018. Se trabajó con un muestreo censal de quince docentes que laboran en la institución mencionada. Se utilizó el método descriptivo científico, de tipo no experimental que corresponde a un diseño correlacional transversal; se empleó la técnica de encuesta y un cuestionario para medir el clima laboral. Seguidamente se recurrió a la prueba de la hipótesis con la prueba estadística de la r de Pearson. Donde se evidencia la existencia de una relación positiva y significativa entre los valores personales y el clima laboral en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la correlación identificada es 0,89 que se tipifica como una correlación positiva considerable, la probabilidad asociada es $P(t>16=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa.

Palabras clave:

Los valores personales y el clima laboral.

ABSTRACT

With the application of the interpersonal relations workshops, it will be possible to improve the teachers' working environment, whose objective was to determine the relationship that exists between personal values and the work climate in the teachers of the I.E. "Los Angeles de Ccarahuasa" by Yauli with JEC - 2018; his stated hypothesis there is a significant relationship between personal values and the work climate in the teachers of the I.E. "Los Angeles de Ccarahuasa" of Yauli with JEC - 2018. We worked with a census sample of fifteen teachers who work in the aforementioned institution. We used the scientific descriptive method, of non-experimental type that corresponds to a transversal correlation design; The survey technique and a questionnaire were used to measure the work climate. Next, the test of the hypothesis was used with the statistical test of the Pearson r. Where the existence of a positive and significant relationship between personal values and the work environment in the I.E. "Los Angeles de Ccarahuasa" by Yauli with JEC period 2018; the correlation identified is 0.89, which is typified as a considerable positive correlation, the associated probability is $P(t > 16) = 0.0 < 0.05$, so this correlation is significant.

Keywords:

Personal values and the work environment.

I. INTRODUCCION.

1.1. Realidad problemática

Actualmente a nivel internacional el clima organizacional de acuerdo a estudios de investigación cobra especial relevancia en un mundo globalizado y cada vez competitivo, en el que pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización. (Quispe, 2015).

Desde hace tiempos pasados, los jefes están tomando mayor importancia con respecto al clima organizacional para el logro de objetivos institucionales u organizacionales. Si bien es cierto en tiempos antaños el clima organizacional fue visto como algo sin importancia con escasa preocupación de las áreas responsables de la cuestión de personal. Sin embargo existen organizaciones que no prestan importancia a este tema. Sin embargo, este enfoque ha dado un giro a nivel internacional y nacional, puesto que el ser humano necesita un adecuado y apropiado ambiente para su desenvolvimiento. Por lo tanto, para el éxito de los objetivos o el fracaso de las instituciones u empresas dependerá del grado o nivel de percepción que tiene los trabajadores hacia sus trabajos y organización.

Existen varios factores que influyen en un clima organizacional por las variadas y diversas acciones del personal directivo, docente y administrativo en las instituciones educativas. En este caso hablaremos sobre la importancia de la práctica de valores personales en los docentes para mejorar el clima institucional o laboral.

El origen del clima organizacional está en la Sociología y la práctica de principios y valores, en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en

función de su trabajo y por la participación en un sistema social (Mendez C. , 2006).

El ser humano es una subjetividad entretejida de socialidad, pues vive condicionado por la cultura que asimila a través del proceso socializador de los grupos a los cuales pertenece. Dicho proceso favorece el aprendizaje de valores, actitudes, creencias, hábitos necesarios en la persona para participar eficazmente como miembro: individual y/o grupal.

Hoy en día en nuestro país vivimos en una época sedienta de paz, compromiso, convivencia social, igualdad social y donde a diario escuchamos decir que hay crisis social, crisis de valores. Ante esta contingencia, la educación es el protagonista central para formar en todos los ámbitos y niveles educativos sobre: educación en valores, formación personal, formación ética y otros temas vinculantes.

Pero realmente, ¿De qué hablamos cuando decimos educación en valores? Al respecto, Garza y Patiño al definir la educación en valores lo hace como “un replanteamiento cuya finalidad esencial es humanizar la educación” (Garza & Patiño, 2000, pág. 25). Los mismos enfatizan que “una educación en valores es necesaria para ayudarnos a ser mejores personas en lo individual y mejores integrantes en los espacios sociales en los que nos desarrollamos” (Pág. 25). Pues si somos mejores personas o alcanzamos un nivel de desarrollo personal entonces podremos mantener un buen clima organizacional en los lugares donde nos relacionamos, puede ser en el centro de trabajo, en el círculo familiar etc.

Por su parte, Juárez y Moreno al referirse a la educación en valores indican que “las cosas pasan pero queda el valor de lo que esas cosas fueron, y es en ese momento cuando el valor comienza a tener sentido en la persona”. Pues en su centro laboral o institución quedan enseñanzas de valores que lograron objetivos más allá de lo planteado. Asimismo agregan que “todo va cambiando continuamente y lo que ha permanecido en la historia es la valoración dada a las cosas” (Juárez & Moreno, 2000, pág. 42). También especifican que “educar se convierte en una realización

constante de valores, a través de la actitud positivo y predisposición de aplicar valores personales” (Pág. 43).

En la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli, se observa dificultades de clima organizacional que podría ser por falta de desarrollo personal en los docentes y directivos de la institución, toda vez que hoy en día la falta de practica de valores personales podría ser perjudicante en las buenas relaciones interpersonales y organizacionales de los profesionales quienes trabajan en la institución, quienes podrían no estar dando ejemplo a sus mismos estudiantes en la práctica de valores, y por ende no se estaría logrando un desarrollo organizacional e institucional tanto pedagógica con toda la comunidad educativa. Pues esta situación ha motivado realizar una investigación que se relacione entre los valores personales que ejemplifican los docentes a nivel de institución con el clima laboral que actualmente se observa en una muestra a docentes de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC; toda vez que es una institución piloto que está siguiendo un modelo educativo con la Jornada Escolar Completa, la cual exige objetivos a nivel institucional, organizacional, pedagógico y gestión.

1.2. Trabajos previos

Trabajos Internacionales

De la Peña, (2014), realizó un trabajo de investigación sobre: “*Valores Laborales y trabajo en equipo*” (Estudio realizado en construfácil coatepeque)”, de la Universidad Rafael Landívar. Cuyo objetivo fue determinar el nivel de relación entre los valores laborales y el trabajo en equipo dentro de los colaboradores de la empresa CONSTRUFACIL, se utilizó como instrumento una prueba estructurada con seis ITEMS de pregunta abierta, la muestra se estableció con 35 sujetos todos trabajadores, Coatepeque con edades comprendidas entre 19 y 35 años de edad, sexo femenino y masculino con diversidad de cultura, estado civil, nivel académico situados en diferentes puestos de trabajo. El autor concluyo en los siguientes:

(a) Se aceptó la hipótesis de investigación la cual plantea que si existe una correlación entre los valores laborales y trabajo en equipo, debido que van enlazados para formar un mejor desarrollo administrativo y lograr el compromiso de los objetivos de los colaboradores y motivar la integración lo cual hace una mejor productividad; (b) aunque los trabajadores si conocen los valores laborales para trabajar en equipo, existen algunas dificultades como; diferencia de clases sociales, salarios y nivel académico, no se lleva a la práctica de acuerdo a lo que describen los teóricos del trabajo en equipo, lo que provoca la falta de colaboración y la deficiente atención al cliente; y (c) es importante desarrollar los valores dentro de la empresa ya que a través de ellos se logrará una mejor comunicación y a la vez un mejor desenvolvimiento dentro de los equipos de trabajo, lo cual permite que la empresa tenga éxito a nivel local y departamental.

Cerrillo, (2013), realizó un trabajo de investigación sobre *“Educar en valores, misión del profesor”*, investigación que depende del Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación de la Universidad Autónoma de Madrid, cuyo objetivo fue describir la forma de educar en valores, y la relación de la misión del profesor, el método científico guio el estudio. Quien llevo a una conclusión:

(a) Trata de una misión irrenunciable porque una educación de calidad no puede consistir sólo en la transmisión de saberes, sino que debe orientarse también hacia la formación de personas capaces de afrontar los desafíos de la sociedad actual; (b) los profesores deben convertirse en mediadores y guías que orienten a los alumnos hacia el descubrimiento de sus valores de referencia y hacia el desarrollo de las capacidades que les permitan desenvolverse de forma autónoma en la escuela y en la vida; y (c) sólo el aprendizaje mediado permite que los sujetos mejoren sus ejecuciones y actualicen su potencial de aprendizaje constantemente.

Ochoa & Peiró, (2012), realizaron la siguiente investigación titulada: “*La educación en valores en la formación inicial de los profesores de educación básica en México*” de la Universidad Autónoma de Quétaro y la Universidad de Alicante, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la educación en valores en la formación inicial de los profesores de educación básica en México. de la Universidad Autónoma de Quétaro y la Universidad de Alicante donde llegaron a la siguiente conclusión:

Consideramos también fundamental asegurar una formación ética individual en el docente que le permita reflexionar acerca de la importancia que tiene lo que hace y dice en el aula pero también lo que no hace y no dice, pues.

García, Ibarra, & Contreras, (2011), en su investigación: *Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. El objetivo principal fue realizar un diagnóstico sobre el clima organizacional en la Universidad de Guanajuato. La investigación se realizó mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo. La investigación se realizó mediante un cuestionario y una entrevista a 27 participantes y obtuvieron las siguientes conclusiones:

Identificaron cinco dimensiones como áreas de oportunidad, cuatro fortalezas y una dimensión. Identificaron las siguientes dimensiones como áreas de oportunidad: Remuneración, formación profesional, conflicto, comunicación y planeación. Las dimensiones identificadas como fortalezas las siguientes: Relaciones personales, compromiso organizacional, motivación, autonomía.

López, (2011), en su estudio sobre los *lineamientos del mejoramiento del Clima institucional de Seguridad (COS) del Estamento Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá*. Para optar maestría es Salud y Seguridad en el trabajo, cuyo objetivo fue establecer lineamientos del mejoramiento del Clima Organizacional de Seguridad (COS) del Estamento Administrativo. Utilizo el cuestionario C3/15 en una 27 muestra de ciento diez (110) funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de

Colombia Sede Bogotá. Los resultados de la valoración de cada una de las variables indican que el COS del estamento administrativo se puede considerar como bajo, teniendo en cuenta que sólo el 40% presenta puntuaciones favorables. En conclusión:

Se encuentran relaciones positivas entre las variables independientes formación, tipo de vinculación y condiciones físicas de trabajo y la estructura del COS.

Trabajos Nacionales

Sánchez, (2011), desarrolló la investigación: "*Clima organizacional según la relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*" realizado en la ciudad de Lima. Para optar la maestría en psicología con orientación laboral y organizacional, cuyo objetivo del presente trabajo fue conocer la relación entre la percepción del clima organizacional y el estrés laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas el 2011. El estudio realizado fue prospectivo - transversal, analítico; aplicado a los trabajadores en forma anónima con una muestra de 222 trabajadores. Los resultados indicaron que:

(a) el 45% de los trabajadores encuestados presentó estrés laboral, el 73% en tecnólogos médicos, el 46,9% fue en los no profesionales, el 49,6% en los contratados, el 47,4% en los que trabajaban en las mañanas presentaron estrés laboral; (b) el 47,7 % de los trabajadores encuestados presentaron un clima organizacional negativo, el 97,2% en las enfermeras, el 78,3% en los profesionales, el 48,6% en los trabajadores nombrados, el 47,4% de los que laboran en las mañanas; (c) se encontró relación estadísticamente significativa entre estrés laboral y el clima organizacional con $p < 0,05$; y (d) finalmente, se puede concluir que el 45% de los trabajadores presentó estrés laboral y el 47,7% un clima organizacional negativo, encontrándose relación significativa entre ambos con $p < 0,05$. (p.62).

Tintaya, (2017), en su investigación titulado: “*Relación del clima laboral y la satisfacción académica del estudiante de la clínica odontológica de la universidad nacional del altiplano, puno 2016*”, para optar su grado de maestría en Salud, cuyo objetivo fue relacionar el clima laboral y la satisfacción académica del estudiante de la Clínica Odontológica de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Los materiales y métodos.- El tipo de estudio de esta investigación fue observacional, prospectivo, transversal y correlacional. La muestra estudiada fue 98 estudiantes, docentes y 2 administrativos para medir el clima laboral y 98 estudiantes para la satisfacción académica. Se aplicó el cuestionario del clima laboral del MINSA (Ministerio de Salud) RM N° 623-2008, el cual estuvo conformado por 55 enunciados y la encuesta SEUE (Satisfacción de los Estudiantes Universitarios con la Educación) el cual estuvo conformado por 93 enunciados, teniendo ambas cinco opciones de respuesta en una escala Likert. Como técnicas estadísticas para determinar la correlación se utilizaron tabulaciones en Excel, frecuencias absolutas, la correlación de Pearson, la distribución t de Student para la comprobación de hipótesis general y específica, guardando el rigor metodológico y las características éticas correspondientes. Cuyo resultado concluyeron en

Que el clima laboral tiene una correlación baja con la satisfacción académica del estudiante de la Clínica Odontológica, aceptando la hipótesis nula de la investigación.

Molocho, (2009), desarrolló la investigación: *Influencia del clima laboral en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur – Perú*. Cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima laboral en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01. El tipo de estudio fue descriptivo- explicativo , diseño correlacional; el muestreo no probabilístico se eligió una muestra de 07 integrantes del órgano de dirección, 19 del órgano de línea, 02 del órgano de asesoría, 24 órganos de apoyo y 04 del órgano de control. Donde concluyó que:

El clima laboral influye en la gestión de La sede administrativa de la Unidad de gestión local N° 01. Significa que es importante considerar un buen clima para dar resultados óptimos en la gestión administrativa.

Gonzales & Huamán, (2016), realizaron la investigación titulada: *Influencia del programa “Habilidades Socioemocionales” para mejorar el clima laboral en los docentes de la institución educativa N° 30175 Huamanmarca – chilca 2016*. La investigación se ejecutó con el propósito de mejorar el clima laboral basado en talleres sobre habilidades socioemocionales, se planteó el objetivo: Determinar la influencia del programa “habilidades socioemocionales” en la mejora del clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 30175 Huamanmarca – Chilca, 2016, su hipótesis: El programa “habilidades socioemocionales” influiría positivamente en la mejora del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 30175 Huamanmarca – Chilca, 2016. Se utilizó el método científico, tipo de investigación experimental, diseño pre experimental; con una población y muestra de 12 docentes, elegido con el muestreo no probabilístico por conveniencia; la técnica fue la encuesta, el instrumento dos cuestionarios sobre habilidades socioemocionales y clima laboral, dichos instrumentos recibieron la validez y confiabilidad a través de juicio de expertos con la prueba de V de Ayken y KR.20 de Richardson, los resultados fueron procesados con el programa estadístico SPSS 21, Word y Excel 2010.

Se concluyó que el programa “habilidades socioemocionales” influye significativamente en la mejora del clima laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 30175 Huamanmarca.

Trabajos locales

Gómez, (2014), en su investigación: *“Clima Organizacional y Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional de Huancavelica”*. Tesis para optar el grado de maestría en la Universidad Nacional de Huancavelica. Su

objetivo fue determinar la relación Clima Organizacional y Liderazgo transformacional. El autor concluye:

(a) Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con el liderazgo transformacional según la percepción de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2014; (b) Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con la influencia idealizada según la percepción de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2014; (c) Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con la motivación inspiracional según la percepción de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2014; (d) Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con la estimulación intelectual según la percepción de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2014; y (e) Se determinó que el clima organizacional tiene una relación positiva, significativa con la consideración individualizada según la percepción de los trabajadores administrativos nombrados de la Universidad Nacional de Huancavelica en el año 2014.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Valores personales

Definición de valores

Los valores son entendidos como cualidades inherentes a la naturaleza humana que para que se hagan manifiestas es necesario desarrollar hábitos pertinentes y afianzarlos mediante el ejercicio consciente en la vida cotidiana.

Rockeach (1973), "Un valor es una creencia perdurable en que un modo de conducta específica, o un estado final de existencia, es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contrario". Los modos de conducta aluden a los valores instrumentales y los estados finales de existencia a los valores terminales. En este sentido, un valor es una creencia relativamente estable que prescribe una conducta o un resultado conductual final como preferible a otras conductas o estados conductuales finales.

Dimensiones de los valores personales

De acuerdo al autor (Escobar, 2001), dimensiona a los valores personales en cinco niveles:

Dimensión Intelectual: En este nivel se encuentra el valor de la Verdad como valor humano personal, para la inteligencia y para la conciencia. Se caracteriza típicamente al hombre, entre otros aspectos, pero en modo esencial, como un ser que tiene capacidad de verdad, de abrirse a ella: Tiene capacidad, para alcanzar la realidad inteligible con verdadera certeza, aunque a consecuencia del pecado esté parcialmente oscurecida y debilitada. La sabiduría, por otro lado, aspecto del hombre también, atrae con suavidad su mente a la búsqueda y al amor de la verdad y del bien. Por su conciencia, además, el hombre puede conocer una ley escrita por Dios en su corazón, en cuya obediencia consiste la dignidad humana y por la cual será juzgado personalmente. (Escobar, 2001)

Se dice que un conocimiento es verdadero cuando expresa las cosas tal como son en la realidad. Por tanto, la verdad no puede ser objeto de manipulación, no depende de los gustos o intereses: las cosas son como son, y nuestro conocimiento sólo es verdadero si se ajusta a la realidad. Puede decirse, en consecuencia, que la verdad tiene sus propios derechos.

Dimensión Físico: El valor que se relaciona con el aspecto físico del ser humano tiene que ver con el valor que hace como tal: actuar. Siempre que se actúe se estará funcionando en el nivel físico. El nivel más elevado y la máxima perfección que una persona puede alcanzar en su actuar se da cuando lo hace de acuerdo con lo que es bueno y correcto. Se alcanza así el valor de la Rectitud. (Escobar, 2001)

El valor de la Rectitud nos enseña el de la equidad y la justicia. La conciencia que el ser humano tiene de la rectitud es innata y por lo tanto es universal. La justicia consiste en conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas. Hasta cierto punto, la aplicación de la justicia en el mundo se expresa en las leyes y su cumplimiento. No obstante, es una verdad cristiana y humana muy profunda, que la ley debe servir a la vida humana y no al revés. Cada ley puede llegar a convertirse en un momento en una ley que mate, a pesar de que su intención sea buena o su fundamento sea legítimo. La justicia es un valor ético indispensable en la tarea de construir un mundo más humano. Más allá del necesario respeto de contratos y leyes, se requiere una inclusión radical y una defensa incansable de la vida humana, vida en plenitud, vida para todos y todas. Algunos de los valores que componen el valor básico de la Rectitud son: ánimo, compromiso, confiabilidad, contento, coraje, deber, ética, gratitud, honestidad, iniciativa, justicia, liderazgo, limpieza, moralidad, objetivos, metas, fines, perseverancia, respeto, responsabilidad, sacrificio, sencillez, servicio. (Escobar, 2001).

Dimensión Espiritual: Se llega al nivel espiritual de la personalidad cuando se alcanza el amor y la comprensión universal, respetando y amando a todos los seres y a todas las cosas del universo. Cuando estamos plenamente identificados con todas y cada una de las personas y las cosas estén cerca o lejos de nosotros, las conozcamos o no, cualidades como respeto a la vida, amor universal, incapacidad de dañar a nada ni a nadie y ecología, encuentran sus raíces en la No violencia. La No Violencia se sustenta en el valor ético superior, centro de todos los otros valores: el amor a la vida. Por eso propone y exige un conjunto de formas de relación

del ser humano: consigo mismo, a partir de un amor propio firme, sostenido en el auto-respeto y autoestima adecuada, que permite a cada uno reconocerse como un ser diferente, dotado de dignidad inalienable y de derechos y deberes humanos básicos. (Escobar, 2001)

Con los otros seres humanos: reconocerlos como seres tan valiosos y respetables como uno mismo, merecedores de que se reverencien sus diferencias características y sus derechos inalienables. La relación con los otros se cimienta en la tolerancia, el respeto, la apertura mental, el reconocimiento de la diferencia, la negociación pacífica de las controversias.

Dimensión Emocional: En el nivel emocional se alcanza la perfección, siempre y cuando se tenga paz. La paz no es un concepto negativo identificado con la mera ausencia de guerra, sino la plenitud de un estado en el que se goza de la libertad y de la justicia.

Resulta imposible dudar que la paz represente un valor para toda la humanidad, sin distinción de géneros, razas, pueblos, culturas o creencias. En la paz se hacen posibles y culminan a la vez todos los demás derechos humanos. Algunos de los valores que componen el valor básico Paz son: atención, calma, comprensión, concentración, constancia, dignidad, disciplina, felicidad, humildad, paciencia, reflexión, satisfacción, silencio interior, tranquilidad. (Escobar, 2001)

Dimensión Psíquica: El centro psíquico del ser humano se galvaniza en acción cuando se alcanza el valor del Amor. El amor no se debe confundir con una emoción. El amor es una energía que viene del centro psíquico del ser humano. El amor se encuentra expresado en el carácter en la forma de la bondad, simpatía, amistad, patriotismo, devoción. (Escobar, 2001)

El amor es el principio que crea y sustenta las relaciones humanas con dignidad y profundidad. El amor espiritual nos lleva al silencio, y este tiene el poder de unir, guiar y liberar a las personas. El amor es la base para el

principio de ecuanimidad entre el espíritu y la persona. Cuando el amor está combinado con la fe, crea una base fuerte para la iniciativa y la acción.

El valor del Amor es tener como ideal el bien común, el perfeccionamiento propio y el de los demás. Como sociedad estamos de acuerdo en que lo mejor de la educación, del intelecto, de las potencialidades humanas deben encaminarse al bien individual y de la humanidad, no a la justicia fría, no a la responsabilidad de cada cual, ni al cumplimiento de las obligaciones que nos tocan, sino más allá: tratar a cada quien como quisiéramos ser tratados, con amor. (Escobar, 2001).

Tipos de valores

Uno de los primeros esfuerzos para categorizar valores fue mencionado por (Rodríguez & Díaz, 2004), éstos identificaron seis tipos de valores.

Teóricos. Le dan una gran importancia al descubrimiento de la verdad por conducto de un enfoque crítico y racional, para este valor lo más importante es el conocimiento, centra su búsqueda por medio de la investigación y predomina en el los valores intelectuales.

Económicos. Se enfatiza en lo útil y practico, su fin es lucrar por lo que ama las cosas y las personas en la medida de su utilidad para fines tanto económicos, sociales que darán éxito y reconocimiento propio.

Estéticos. Asignan el valor más alto a la forma, la armonía y belleza, estas personas centran su mundo en la observación de las formas desde una visión subjetiva experimentando a través del arte el entendimiento con todo y sus sentidos.

Sociales. Se fundamenta en la dignidad humana y su meta es el amor a los demás, sus valores más relevantes son el altruismo, la generosidad y el amor al prójimo.

Políticos. Enfatizan el logro de poder y la influencia, así como el dominio entre grupos que dirige, este valor está en las personas competitivas,

dominadoras que siempre tratan de destacar y ser reconocidas socialmente.

Religiosos. Se relacionan con la unidad de la experiencia y la comprensión de cosmos como un todo. Este valor está relacionado con lo espiritual y su meta principal es Dios porque lo que no relaciona con ninguna religión.

Importancia de los valores

(Robbins & Judge, 2009), establecen que los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, estos son el fundamento para el entendimiento de las actitudes y la motivación que requieren ciertas personas, esto viene a influir de gran manera en la percepción de los individuos. Las personas ingresan a una organización con los conceptos preconcebidos de lo que deben hacer y lo que no está permitido hacer, estas nociones no son valores neutrales si no por el contrario contienen interpretaciones de lo correcto e incorrecto, lo que implica ciertos comportamientos o eventos, algunas veces preferibles sobre otros. Como resultado los valores nublan la objetividad y la racionalidad, estos influyen en las actitudes y el comportamiento de los individuos dentro de la empresa.

¿Los valores son fluidos, flexibles? En un sentido general no, los valores tienden a ser relativamente estables y permanentes, una parte significativa de los valores que se establecen en los primeros años de vida de los padres, maestros, amigos y otras personas.

Valores que imparten lo docentes

Según el (Ministerio de Educación, 2009), describimos la relación de valores:

Solidaridad. La solidaridad es el vínculo que se une a hombres y pueblos de modo que el bienestar de los unos determina el de los otros .bienestar de los unos determina el de los otros .Es el acto mediante el cual una persona se adhiere a la causa, necesidad o interés de otra persona.

La Generosidad. La generosidad actúa a favor de otras personas desinteresadamente, y con alegría, en cuenta la utilidad y la necesidad de la aportación para esas personas, aunque le cueste un esfuerzo.

Responsabilidad. Las fuentes de la dignidad humana constituyen su conciencia, inteligencia, voluntad, libertad y sentido moral de sus actos; todo esto se manifiesta en ser responsables; es decir, en la capacidad de responder a sus obligaciones.

Veracidad. La veracidad es un valor en que las personas dicen o profesan siempre la verdad con eficacia y logra hacer efectivo un intento o un propósito. Se trata de decir como son realmente las cosas, los sucesos y las acciones que comentamos o que vemos cometerse al contrario de decir mentiras.

Honradez. “Vicente ha ido al cine y en la boletería le han dado vuelto demás. Vicente piensa utilizar el dinero para comprarse una gaseosa en el cine, pero sabe que si falta dinero en la boletería al final del día, este será descontado del señor que lo atendió.

Honestidad. “Alejandra ha encontrado de casualidad una de las pruebas de matemática que la profesora va a tomar el día siguiente. Alejandra necesita sacarse un 16 para aprobar el curso y sabe que nadie la ha visto con la prueba.

Respeto. Daniel esta con un grupo de alumnas y descubre que sus amigos le han puesto un chinche en el asiento de un compañero, que es considerado el “punto” de la clase. El profesor no está en el salón y todos están esperando que el “punto” se sienta para reírse de él. Daniel sabe que su compañero se podría hacer una dolorosa herida si se sienta en el chinche, pero sus amigos lo fastidiarán a él si le avisa.

Justicia. “Mónica y Patricia han comprado a medias un boleto de lotería del barrio. “Mónica ha guardado el boleto mientras Patricia estaba de viaje. El boleto resulta ganador de 50 soles. Mónica necesita 30 soles para pagar sus útiles del colegio, y sabe que Patricia no necesita la plata realmente y

no se va enterar de cuanto fue el premio, por lo que está pensando darle a Patricia 20 soles, en vez de los 25 que le corresponde.”

Componentes del proceso de decisiones valorales

James Rest (1982) citado por (Escobar, 2001), sostiene que toda la investigación en psicología existente sustenta la implicación de cuatro componentes principales en el proceso de producción de comportamiento moral. Estos son:

El componente 1: Interpretar la situación, conlleva imaginar los posibles cursos de acción en una situación, y delinear las consecuencias de la acción en términos de cómo afecta el bienestar de todas las personas comprometidas. Funciones principales. Interpretar la situación en términos de la forma como las acciones de uno afectan el bienestar de otros. Interacción cognitivo afectiva. Sacar conclusiones sobre cómo se vería afectada la otra persona, y sentir empatía, disgusto, etc. hacia la otra persona.

Componente 2: Funciones principales. Formular cuál sería el curso moral de acción; identificar el ideal moral en una situación específica.

Interacción cognitivo afectiva. Tanto los aspectos lógico- abstractos como los valorativos- actitudinales están implicados en la construcción de sistemas éticos semánticos; los ideales morales están comprendidos en los elementos cognitivos y afectivos.

Componente 3: Funciones principales. Seleccionar entre resultados valorativos competitivos de los ideales, aquél sobre el que se actúa; y decidir si trata o no de satisfacer los ideales morales de uno. Interacción cognitivo afectiva. Calcular la utilidad relativa de las metas propuestas; la influencia del estado de ánimo en la perspectiva personal; la distorsión defensiva de la percepción decisiones impulsadas por la empatía; el entendimiento social que motiva la elección de metas.

Componente 4: Funciones principales. Ejecutar e implementar lo que uno se propone hacer. Interacción cognitivo afectiva. Persistencia en la tarea según sea afectada por la transformación en el conocimiento de la meta

Clima laboral

Definición

El clima laboral es el proceso de formulación de juicios personales, que implica atribuir una clase de rasgos humanos a una entidad externa a él, sea ésta a un grupo de trabajo o a toda una organización. (Gan, 2007).

El clima laboral es una cualidad relativamente duradera del ambiente total que los colaboradores describen por la percepción obtenida durante su experiencia laboral, de tal modo que influye en su conducta y puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos del ambiente.

Para tal efecto, el clima institucional es considerado como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en qué éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (Rodríguez & Díaz, 2004)

Sin embargo, y unificando estos conceptos, Del Pulgar afirma que el clima laboral es considerado tanto una propiedad del individuo, como también una variable del sistema que tiende a integrar individuos, grupos u organizaciones. (Del Pulgar, 1999).

El origen de la noción de clima laboral y su uso en las organizaciones nos lleva a retroceder más de 80 años hasta 1926 cuando Tolman buscaba una explicación para la “conducta propositiva”, a través del estudio de los mapas cognitivos que los individuos tienen del medio ambiente. Pero no fue sino hasta los trabajos experimentales de Kurt Lewin (1935) sobre los estilos de liderazgo, que se introdujo el concepto de “clima” para referir el vínculo entre la persona y el ambiente. (Vázquez, 1992)

Blanch, se refirió al clima laboral como aspectos psicológicos como las necesidades que los empleados sienten de establecer una relación social, por esto se analiza el carácter subjetivo al igual que las percepciones de cada individuo, la psicología considera al clima una esencia del ser humano. Este tiende a establecer sentimientos de simpatía o negatividad hacia la empresa u organización al sentirse parte de ella. Al mismo tiempo este clima laboral está formado por cada una de las percepciones, actitudes e interacciones entre los individuos que conforman la organización. Este clima se mediría a partir de las siguientes dimensiones: la estructura, normas, responsabilidad, apoyo o soporte, recompensas o remuneración, conflictividad, identidad y riesgo. (Blanch, 2003).

El clima laboral es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización, es decir la suma de: (a) un factor coyuntural en la vida de una organización; (b) se asienta sobre la cultura organizacional, un factor más permanente derivado de la historia, los valores y la tradición de la organización; y (c) evoluciona según dinámicas internas propias que dependen de procesos de percepción básicos como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales. (Blanch, 2003)

El clima institucional es la columna vertebral de la organización educativa, ya que se trata de cómo es percibido el ambiente de trabajo, y en función de eso los docentes actúan. Para, (Brunet & Schilman, 2005), el clima institucional “es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico” (p. 12). Se dice que es un componente multidimensional, ya que está compuesto de diversos elementos y toma distintas facetas, según, la actuación del personal, por lo tanto, el clima organizacional de una institución puede variar, según la ocasión.

(Chiavenato, 2009), se refiere al clima institucional como “la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que influye ostensiblemente en su comportamiento. El clima

organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación” (p. 345).

Dimensiones del clima laboral

Las dimensiones están esquematizadas de acuerdo a (Brunet & Schilman, 2005)

Dimensión Motivación: la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, esto estando siempre condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento relacionado con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Brunet & Schilman, 2005)

Asimismo para (Williams, L, 2013), se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

Por su parte, (Chiavenato, 2009), define la motivación como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Este autor sostiene que para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

Dimensión Liderazgo: el liderazgo es la capacidad de llevar asertivamente la organización de manera positiva logrando metas satisfactorias. (Brunet & Schilman, 2005)

También es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos, en una dirección determinada inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. La habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de dar feedback integrando las opiniones de los otros. (Williams, L, 2013)

Dimensión Comunicación: Las formas de comunicación se pueden agrupar en dos, la comunicación verbal y la comunicación no verbal. Cuando hablamos de comunicación verbal nos referimos a las palabras que utilizamos y las modulaciones de nuestra voz. Esta comunicación se puede realizar en dos maneras distintas, oral que se transmite por medio de signos orales y palabras habladas; y la comunicación escrita que se transmite por medio de representaciones graficas de signos. Al hablar de comunicación no verbal hacemos referencia a un gran número de canales, entre los que destacan el contacto visual, gestos faciales, movimientos de extremidades o bien la postura y distancia corporal. (Brunet & Schilman, 2005).

Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas en la dirección. (Williams, L, 2013)

Dimensión Trabajo en equipo: Los equipos se pueden definir como grupos cooperativos que se mantienen en contacto habitual y emprenden acciones coordinadas. Cada uno de los elementos dentro de este grupo se esfuerza por lograr un alto grado laboral en equipo, el cual se vuelve más fácil con un ambiente de apoyo, habilidades apropiadas, objetivos de orden superior y recompensas e equipo.

El trabajo en equipo está conformado por un grupo de personas reunidas para trabajar de manera coordinada en la ejecución de un proyecto. Por la teoría sistémica, el equipo es quien responde por el resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente. Sin embargo, cada uno de los elementos del equipo está especializado en algo en particular que beneficia al proyecto, por lo que al mismo tiempo cada uno se responsabiliza por aquella parte en que están trabajando, pero obteniendo el resultado tal que en un trabajo en equipo, uno más uno, es igual a tres, ya que el trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales. (Williams, L, 2013)

Dimensión Espacio físico: los espacios físicos son de alguna forma los aspectos externos intervienen de manera favorable o perjudicial en el

alcance de metas u objetivos. La infraestructura puede ser lo que lleve al empleado a decidir si permanecer o no dentro de una empresa. (Brunet & Schilman, 2005).

El hablar sobre el espacio en el que se desenvuelve el empleado es relevante ya que este y sus condiciones inciden directamente en el desempeño y satisfacción del trabajador, creándole una percepción sobre el lugar en general. (Williams, L, 2013)

La institución educativa debe contar con una infraestructura que reúnan condiciones adecuadas y cómodas (edificios, equipos, sistema de aire acondicionado y servicios de soporte y software) y preste un buen servicio.

1.3.1.1. Teorías que sustentan el estudio del clima institucional

La teoría de Clima Organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.(Brunet, 1999). Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

Variables causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables Intermedias: este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revisten gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la institución.

Variables finales: estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están

orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Esta Posición sustentada por Likert es consistente con el tan conocido teorema de Tomas: Lo que los hombres definen como real, se toma en sus consecuencias.

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima institucional, estos son:

Sistema I. Autoritario explotador se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Sistema II. Autoritario paternalista. se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

Sistema III. Consultivo. Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar.

El sistema IV. Participación en grupo, existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma verticalhorizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basa en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el

equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Factores del clima laboral

Los factores son cinco, que se determinan en el clima laboral extraídos en función al análisis estadístico y cualitativo realizado para la “Escala Clima Laboral CL - SPC”; (Palma, 1998), estos son:

Autorrealización. Es la apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita avanzar y sentirse realizados.

Haciendo mención a la pirámide de Maslow, refiere la autorrealización como un deseo de las personas por superarse y satisfacer el potencial que cada uno tiene, es por eso que cuando cada uno siente que llegó a este nivel, tiene la capacidad de poder salir adelante y dejar huella en todo lo que realiza; siendo este factor uno Involucramiento laboral. (Escudero, 2011)

Involucramiento laboral. Es la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr el desarrollo de la organización, contribuyendo así al logro de metas establecidas por la empresa y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio. (Palma, 1998).

El autor sostiene que el colaborador muestra involucramiento laboral si conoce y adhiere para sí mismo la misión y los objetivos de la empresa, demostrando el compromiso del colaborador con su equipo, su oficio y con la misión de su respectiva organización para lograr un mejor resultado en su labor dentro de ella. (Frías, 2001).

Supervisión. En esta dimensión se dan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, mejorando la producción

y la calidad de servicio. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral. (Palma, 1998)

Comunicación. Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, teniendo así una mejor relación con los demás.

El autor refiere que el desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, pero hay un bajo Clima laboral y personalidad rendimiento cuando se trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección. (Cuadrado, 2007).

Condiciones laborales. En esta última dimensión, se obtiene información sobre el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para poder desempeñar el trabajo de la mejor manera. Al hablar de condiciones laborales, no solo se habla de remuneración económica, sino también de los diversos elementos que se necesitan para realizar un buen trabajo, los cuales la organización está obligada de brindar, ya que favorece a la producción y mejora de ella.

Sin embargo, sostiene que el sistema de remuneración es un factor muy importante para un colaborador, ya que los salarios medios y bajos con carácter fijo, no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten al colaborador mejorar ni mucho menos obtener buenos resultados, pero eso no quiere decir que los salarios que sobrepasan los niveles medios por ser motivadores, mejoran el rendimiento laboral. (Cuadrado, 2007).

Tipos de clima laboral

Son diversos los tipos de clima laboral, todo depende del estilo de liderazgo y de las percepciones que tenga el personal de la institución

A continuación se desarrollan los tipos de clima autoritario, participativo y cooperativo, asumidos en esta investigación:

Autoritario: En este tipo de clima el director es impositor de normas. Para, Lickert, citado por (Brunet & Schilman, 2005), “la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes” (p. 195). En este sentido, casi no existe el trabajo en equipo, la toma de decisiones es exclusiva del directivo, los docentes acatan las órdenes, pero algunas veces realizan comentarios gracias al desacuerdo por no poder participar en la planificación de las actividades de la institución, ya que todo lo decide la dirección.

(García, Ibarra, & Contreras, 2011), sostiene que “se basa en el poder; quien controla tiene el poder para exigir” (p. 396). Este tipo de clima organizacional, está fundamentado en un liderazgo en el que el directivo persuade y presiona a los docentes para que realicen su trabajo. De este modo, se debe usar con un grupo o con un docente que tenga un nivel relativamente bajo de disposición con respecto a la realización de una tarea determinada. De este modo, el clima organizacional autoritario, se basa en el control total de las actividades por parte del directivo, ya que de este modo él se siente garante de la realización de las actividades escolares, así que exige al personal su oportuna realización, lo cual en ciertas ocasiones causa molestias en el personal, si esto no se realiza de buenas maneras.

Participativo: Este tipo de ambiente, le permite al docente participar en la toma de decisiones, opinar acerca de la vida escolar, en este sentido, el director debe convencer al personal de hacer su mejor esfuerzo en el logro de los objetivos, prepararlos para alcanzar metas cada vez más altas. De

allí que, (García, Ibarra, & Contreras, 2011) plantea lo siguiente “por medio de este se crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y a alcanzar todo lo que puedan realizar de acuerdo con los intereses de la organización” (p. 396). Bajo este ambiente de trabajo, los docentes pueden resolver sus problemas y ejecutar su trabajo, sintiéndose motivados, asumen sus tareas con gran responsabilidad y sentido de colaboración.

Cooperativo: Se trata de un estilo se ayuda mutua, de interacción social en equipos de trabajo.

Según, (García, Ibarra, & Contreras, 2011), “crear un ambiente donde los empleados se sientan útiles y necesarios; saben que este aporta a la organización por lo que les resulta fácil aceptar y respetar su papel y lo ven como colaborador y no como jefe” (p. 396). Esto se logra cuando el director actúa como entrenador que capacita a su equipo de trabajo por lo que el personal docente responde con gran sentido de responsabilidad. En este orden de ideas, el ambiente cooperativo, contribuye a que cada docente se sienta útil dentro de la institución, así tratan de organizarse y cada uno, bajo la gerencia del director, realiza determinada labor, pero a diferencia de los otros tipos de clima, en este el director observa el proceso educativo, pero a la vez ayuda a los docentes a cumplir con sus actividades, permitiendo además, que cada uno realice contribuciones con el otro.

1.4. Formulación del problema

El problema general planteado fue:

P.G. ¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018?

Los problemas específicos son:

- P.E.1. ¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y la dimensión liderazgo en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018?
- P.E.2. ¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y la dimensión motivación en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018?
- P.E.3. ¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y la dimensión asertividad en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018?
- P.E.4. ¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018?
- P.E.5. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión intelectual y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018?
- P.E.6. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión física y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018?
- P.E.7. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión espiritual y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018?
- P.E.8. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión emocional y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018?

P.E.9. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión psíquica y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018?

1.5. Justificación del estudio

En la actualidad a pesar de contar con un psicólogo en la institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC, no se observa cambios en clima laboral a nivel de los trabajadores y docentes, cada vez se observa malas relaciones interpersonales en las reuniones convocadas por el director de la institución.

Por lo tanto es importante realizar el estudio como un diagnóstico en temas de práctica de valores personales y clima laboral en los docentes a fin de detectar que es lo que está pasando a nivel de la institución.

En el aspecto teórico, la investigación contribuye en ampliar los conocimientos en temas del nivel de valores y antivalores que imparten los docentes a sus docentes y de qué manera se relaciona con el clima laboral, pues como producto de los resultados obtenidos las conclusiones conformarán un antecedente para próximas investigaciones similares al tema.

En el aspecto práctico, el estudio nos permite conocer y proponer estrategias que ayuden a mejorar el clima laboral a fin de ejecutar talleres o programas de tipo aplicativo y mejoren la situación en coordinación con el psicólogo de planta.

En el aspecto social, la investigación se justifica porque los valores son un conjunto de principios basados en criterios sociales establecidos por el hombre que lleva al cumplimiento eficiente de sus deberes. Y del mismo modo es lo que se enseña desde el seno familiar y en la escuela para mantener en orden la sociedad.

En el aspecto metodológico, la investigación fomentará una secuencia metodológica o pasos que permita al lector sistematizar conocimientos claros y oportunos para próximas investigaciones.

Son los motivos que permitieron la realización de la investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general planteada fue:

H.G. Existe relación significativa entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

Hipótesis específicos son:

H.E.1. Existe relación directa entre los valores personales y la dimensión liderazgo en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

H.E.2. Existe relación directa entre los valores personales y la dimensión motivación en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

H.E.3. Existe relación directa entre los valores personales y la dimensión asertividad en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

H.E.4. Existe relación directa entre los valores personales y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

H.E.5. Existe relación directa entre la dimensión intelectual y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

H.E.6. Existe relación directa entre la dimensión física y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

H.E.7. Existe relación directa entre la dimensión espiritual y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

H.E.8. Existe relación directa entre la dimensión emocional y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

H.E.9. Existe relación directa entre la dimensión psíquica y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

1.7. Objetivos

El objetivo general planteado fue:

O.G. Determinar la relación que existe entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

Los objetivos específicos son:

O.E.1. Determinar la relación que existe entre los valores personales y la dimensión liderazgo en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

O.E.2. Determinar la relación que existe entre los valores personales y la dimensión motivación en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

- O.E.3. Determinar la relación que existe entre los valores personales y la dimensión asertividad en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018
- O.E.4. Determinar la relación que existe entre los valores personales y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018
- O.E.5. Determinar la relación que existe entre la dimensión intelectual y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018
- O.E.6. Determinar la relación que existe entre la dimensión física y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018
- O.E.7. Determinar la relación que existe entre la dimensión espiritual y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018
- O.E.8. Determinar la relación que existe entre la dimensión emocional y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018
- O.E.9. Determinar la relación que existe entre la dimensión psíquica y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018

II. MÉTODO.

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación **es básico**, porque significa que el ser de tipo básico contribuye en un conjunto de conocimientos basado en teorías y modelos científicos. (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994)

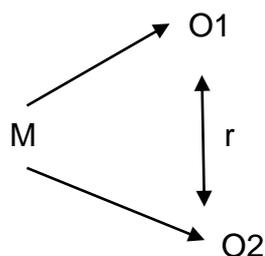
En este tipo de investigación no existe ninguna manipulación de variable.

2.2. Diseño de investigación

El diseño que corresponde al presente estudio es **diseño correlacional transversal**, porque recibirán los tratamientos experimentales, conformado por un solo grupo experimental (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994).

Diseño:

Su esquema es el siguiente:



Donde:

- M** : Muestra seleccionada.
- O1** : Variable 1 valores personales
- O2** : Variable 2 clima laboral
- r** : Coeficiente de correlación.

2.3. Variables, operacionalización

(Ver en anexos)

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población: La población “es un conjunto finito e infinito de elementos, seres o cosas, que tienen atributos o características comunes susceptibles de ser observados” (Valderrama, 2013, p. 182). Al respecto, la población de presente estudio está conformada por todos los docentes de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC

2.4.2. Muestra: La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. Al respecto, la muestra de presente estudio está conformada por 10 docentes de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

2.4.3. El muestreo: el muestreo será **EL NO PROBABLISTICO**, porque no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. (Hernández, Fernández, & Baptista, 1994). La muestra fue elegida por conveniencia o intencional. Los criterios que se tomó en cuenta para la selección de muestra fue:

2.4.4. Criterios de inclusión: todos los docentes contratados y nombrados de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

Criterios de exclusión: Docentes que no participaron al 100% en el los talleres de relaciones interrelaciones y Docentes que no llenaron correctamente y completo el cuestionario o test de evaluación inicial y final

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<p>Encuesta sobre valores personales: permitió recolectar los datos a través de los docentes quienes darán su percepción sobre los valores personales</p> <p>La encuesta sobre clima laboral dirigido a los docentes.</p>	<p>El cuestionario Valores-Antivalores VALANTIN, ES VALIDADO, por (Escobar, 2001), tiene como propósito medir la prioridad que, dentro de una escala de valores, la persona a una serie de ítems sobre situaciones específicas.</p> <p>El cuestionario para medir el clima laboral fue elaborado y validado a juicio de expertos que a continuación se detallan los resultados.</p>

2.5.1. Validez y confiabilidad:

Para la validez de instrumento se procedió a validar a través de juicio de expertos; seguidamente se utilizó el alfa de crombach utilizando el sistema SPSS 23 a través de los datos de cada interrogante la cual se muestra el siguiente gráfico:

Tabla 1
Validez de instrumento clima laboral.

Nº	Datos de Experto	Grado	Calificación /pje.
1	Suarez Acero, Simeón	Mg. Investigación y docencia superior	Muy bueno (1)
2	Huamán Munarriz, Silvia	Mg. Pirológica Educativa.	Muy bueno (1)
3	Riveros Poma, Rómulo	Mg. Educación Bilingüe intercultural	Muy bueno (1)

Tabla 01.

Confiabilidad de instrumento clima laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	15

Se aplicó el instrumento a una muestra de 15 docentes sobre clima laboral en la institución de estudio.

Se aplicó la fórmula Varianza de los Ítems

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_r^2}{S_t^2} \right]$$

Leyenda:

- k = Número de reactivos.
- $\sum S_r^2$ = Varianza de cada reactivo.
- S_t^2 = Varianza del instrumento.

Resultado:

Alfa de Cronbach = 0,970

Escala de alfa de Cronbach:

- De 0,00 a 0,20 = Muy baja
- De 0,21 a 0,40 = Baja
- De 0,41 a 0,60 = Regular
- De 0,61 a 0,80 = Aceptable
- De 0,81 a 1,00 = Elevada

Discusión y decisión

El instrumento presenta una CONFIABILIDAD ELEVADA, por presentar un alfa de Cronbach igual a 0,970; expresado porcentualmente representaría una confiabilidad del 90%.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se siguió una serie de procedimientos estadísticos para el análisis e interpretación de los datos recolectados y procesados se realizaron de los cuadros estadísticos y gráficos, entre ellos tenemos:

En cuanto a la estadística descriptiva, se utilizó las tablas de frecuencia simple y de doble entrada, los diagramas de barras y de pilas, medidas de tendencia central como la media, medidas de dispersión como la desviación estándar y los valores extremos, como medidas de posición fundamentalmente la mediana.

Para la parte inferencial se ha utilizado la estadística de correlación “r” de Pearson por tener mejores propiedades en cuanto a las estimaciones y finalmente el esquema clásico de Karl Pearson para la verificación de la significancia de las hipótesis de investigación mediante la estadística “t” de Student. Como herramienta de apoyo se han utilizado los programas

estadísticos IBM SPSS versión 25 y el Lenguaje de Programación Estadístico R 3.5.

2.7. Aspectos éticos

Al realizar la investigación, primero nos dedicamos a verificar exhaustivamente los antecedentes y bases teóricas, y cada bibliografía y fuente lo hemos bajado de acuerdo al APA sexta edición, desde este trabajo cuidadoso solemne y firmemente declaramos que nuestro trabajo no carece de ninguna copia alguna por ser eficiente y eficaz, realizado con dedicación de acuerdo a las normas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS.

Procedemos a presentar los resultados de la investigación, para lo cual tendremos en cuenta el nivel de medición de las variables en estudio. De acuerdo con Hernández (2014) los instrumentos contruidos en base a la escala de Likert frecuentemente se tipifican como de tipo escala, por lo que en su procesamiento se utiliza las técnicas de la estadística paramétrica. Se ha diseñado el modelo de datos formado por una matriz de cinco columnas y quince filas para la primera variable y veinte columnas y quince filas para la segunda variable.

Por lo tanto, las estadísticas que se utilizaran estarán en función a la tipificación de las variables y el diseño de la investigación, de tal manera que se cumplan los objetivos planteados en la investigación.

En cuanto a la estadística descriptiva, se utilizó las tablas de frecuencia simple y de doble entrada, los diagramas de barras y de pilas, medidas de tendencia central como la media, medidas de dispersión como la desviación estándar y los valores extremos, como medidas de posición fundamentalmente la mediana.

Para la parte inferencial se ha utilizado la estadística de correlación “r” de Pearson por tener mejores propiedades en cuanto a las estimaciones y finalmente el esquema clásico de Karl Pearson para la verificación de la significancia de las hipótesis de investigación mediante la estadística “t” de Student. Como herramienta de apoyo se han utilizado los programas estadísticos IBM SPSS versión 25 y el Lenguaje de Programación Estadístico R 3.5.

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Resultados de valores personales

Tabla 1

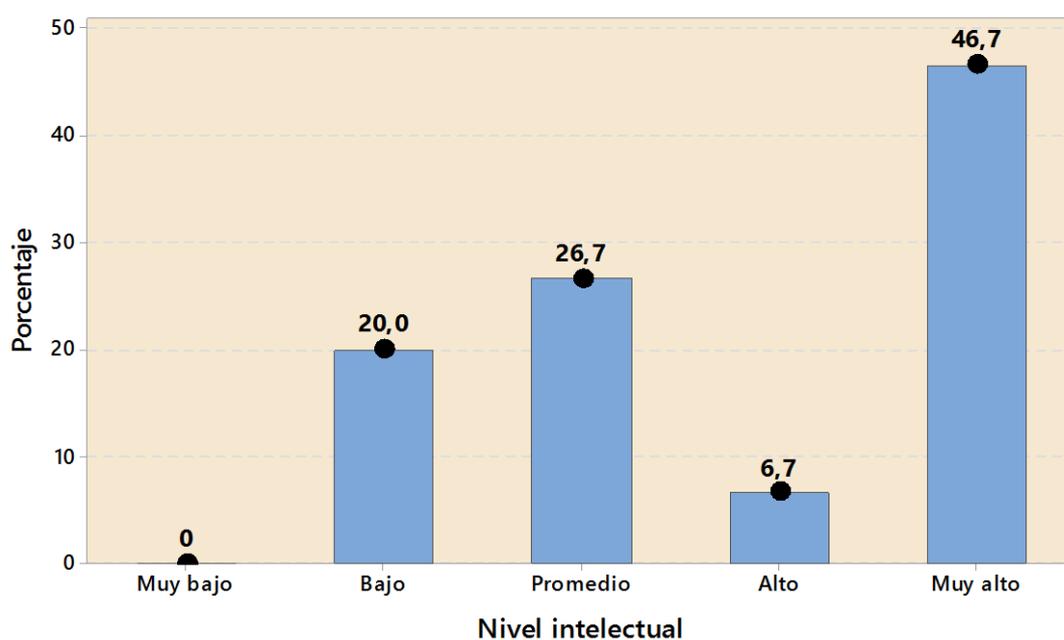
Resultados del nivel intelectual como parte de los valores personales

Nivel intelectual	f	%
Muy bajo	-	-
Bajo	3	20,0
Promedio	4	26,7
Alto	1	6,7
Muy alto	7	46,7
Total	15	100,0

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado*

Gráfico 1

Diagrama del nivel intelectual como parte de los valores personales



Fuente: *Tabla 1*

En la tabla 1 observamos el nivel intelectual como parte del valor de la verdad de los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC, 2018. El 20% (3) de docentes tienen un nivel bajo, el 26,7% (4) tienen un nivel promedio, el

6,7% (1) tienen un nivel alto y 46,7% (7) tienen un nivel muy alto. Evidentemente está prevaleciendo el nivel favorable.

Tabla 2

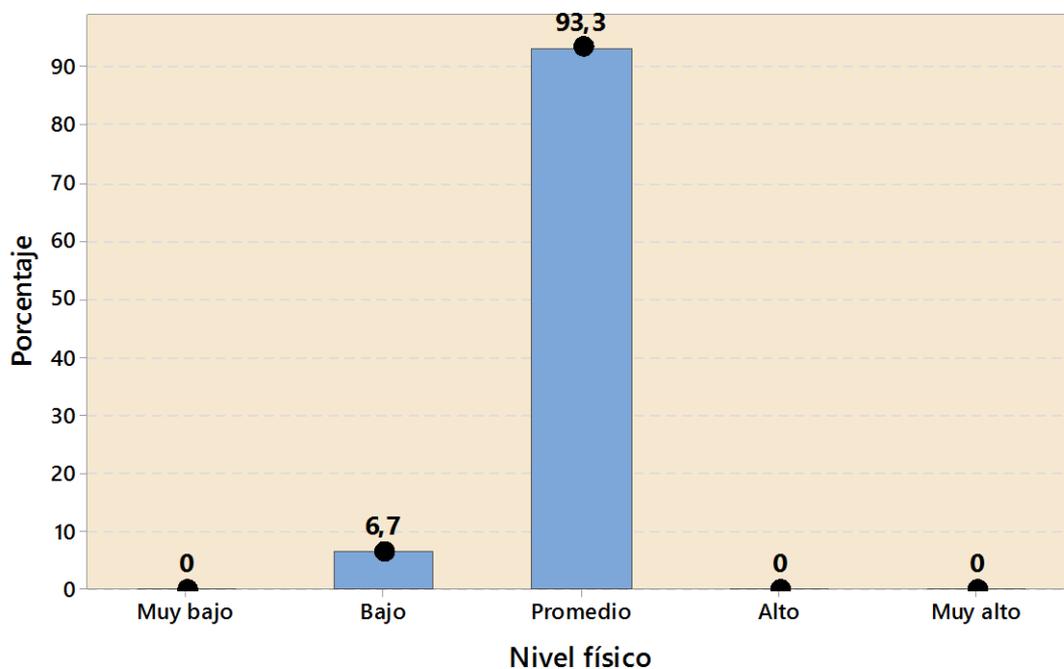
Resultados del nivel físico como parte de los valores personales

Nivel físico	f	%
Muy bajo	-	-
Bajo	1	6,7
Promedio	14	93,3
Alto	-	-
Muy alto	-	-
Total	15	100,0

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

Gráfico 2

Diagrama del nivel físico como parte de los valores personales



Fuente: *Tabla 2*

En la tabla 2 observamos el nivel físico como parte del valor de rectitud de los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC, 2018. El 6,7% (1) de docentes tienen un nivel bajo y el 93,3% (14) tienen un nivel promedio. Evidentemente prevalece de forma significativa el nivel promedio.

Tabla 3

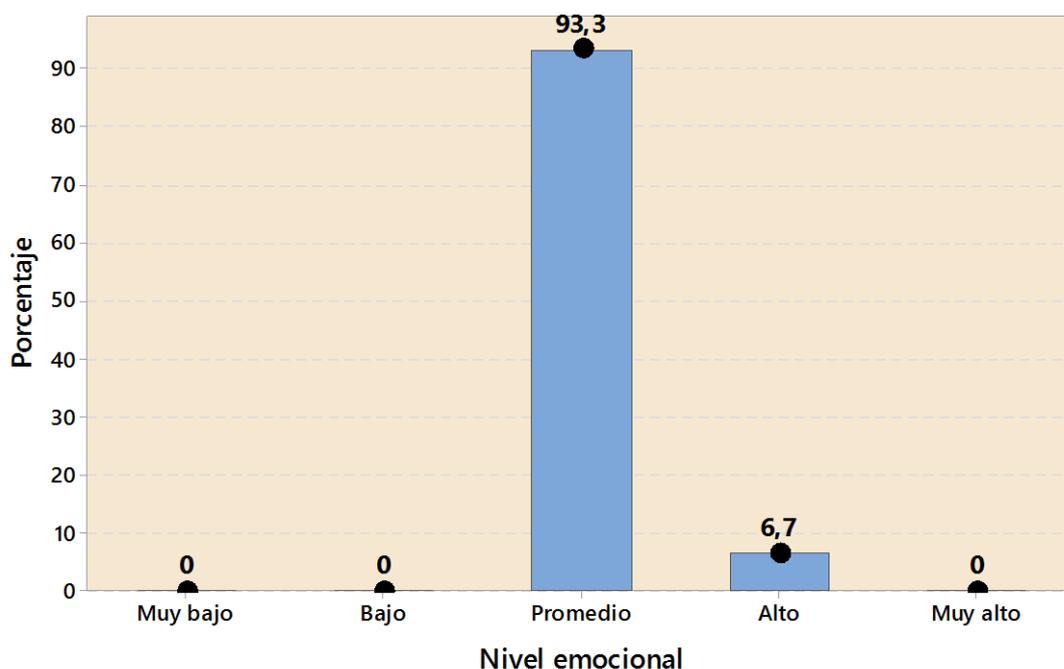
Resultados del nivel emocional como parte de los valores personales

Nivel emocional	f	%
Muy bajo	-	-
Bajo	-	-
Promedio	14	93,3
Alto	1	6,7
Muy alto	-	-
Total	15	100,0

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

Gráfico 3

Diagrama del nivel emocional como parte de los valores personales



Fuente: *Tabla 3*

En la tabla 3 observamos el nivel emocional como parte del valor paz de los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC, 2018. El 93,3% (14) de docentes tienen un nivel promedio y el 6,7% (1) tienen un nivel alto. Evidentemente prevalece de forma significativa el nivel promedio.

Tabla 4

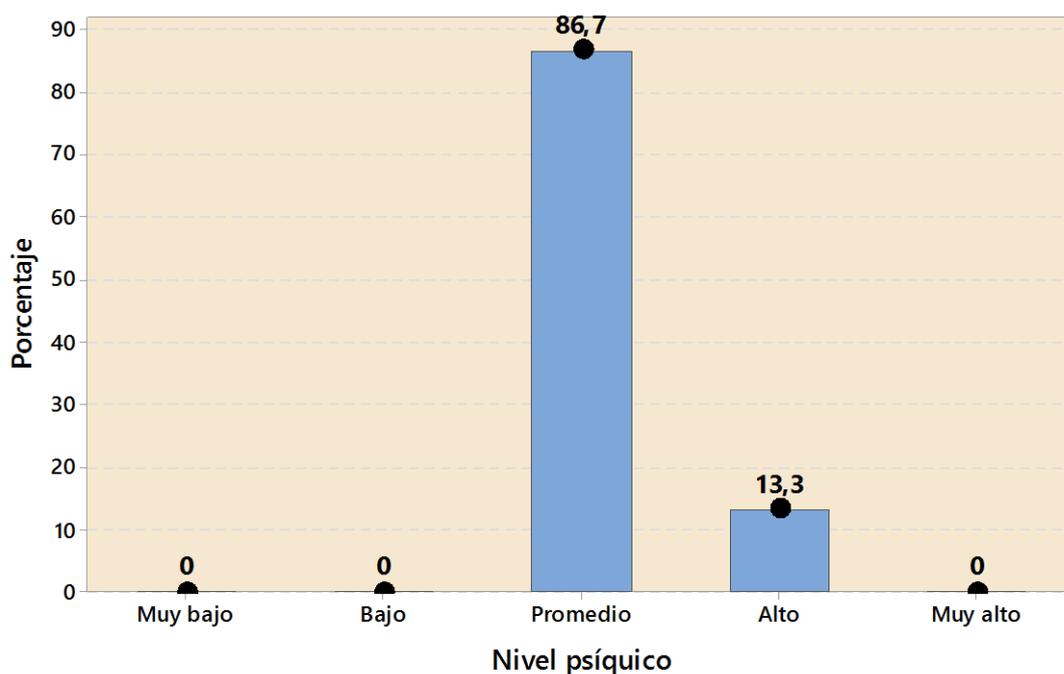
Resultados del nivel psíquico como parte de los valores personales

Nivel psíquico	f	%
Muy bajo	-	-
Bajo	-	-
Promedio	13	86,7
Alto	2	13,3
Muy alto	-	-
Total	15	100,0

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

Gráfico 4

Diagrama del nivel psíquico como parte de los valores personales



Fuente: *Tabla 3*

En la tabla 4 observamos el nivel psíquico como parte del valor amor de los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC, 2018. El 86,7% (13) de docentes tienen un nivel promedio y el 13,3% (2) tienen un nivel alto. Evidentemente prevalece de forma significativa el nivel promedio.

Tabla 5

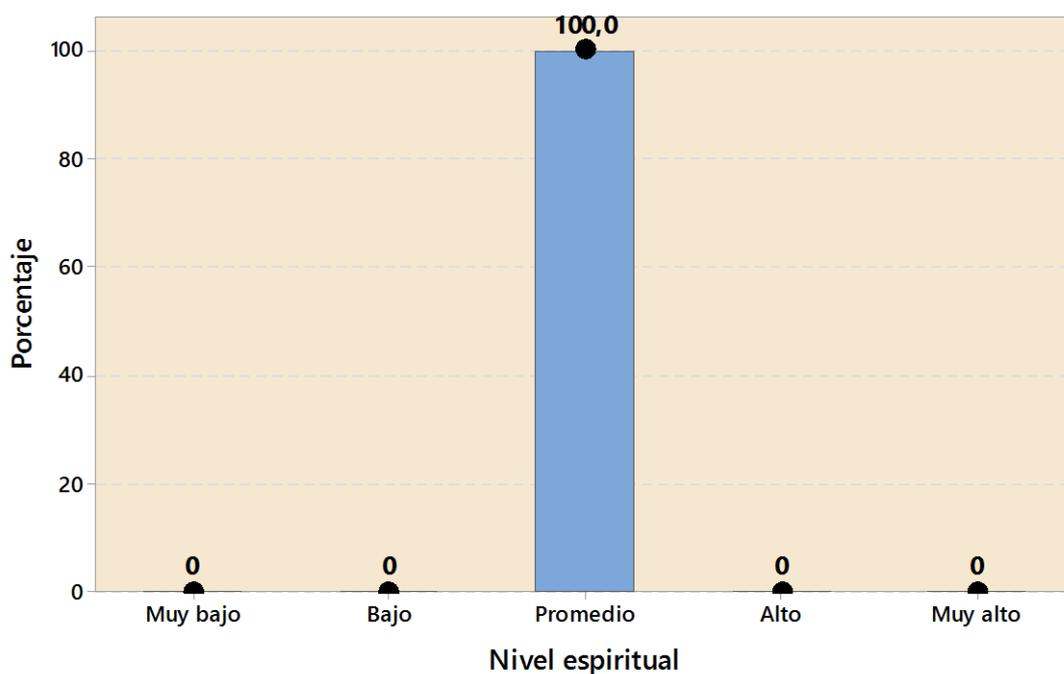
Resultados del nivel espiritual como parte de los valores personales

Nivel espiritual	f	%
Muy bajo	-	-
Bajo	-	-
Promedio	15	100,0
Alto	-	-
Muy alto	-	-
Total	15	100,0

Fuente: *Cuestionario de encuesta aplicado.*

Gráfico 5

Diagrama del nivel espiritual como parte de los valores personales



Fuente: *Tabla 3*

En la tabla 5 observamos el nivel espiritual como parte del valor no violencia de los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC, 2018. El 100% (15) de docentes tienen un nivel promedio y. Nuevamente está prevaleciendo de forma significativa el nivel promedio.

3.1.2 Resultados del clima laboral

Tabla 6

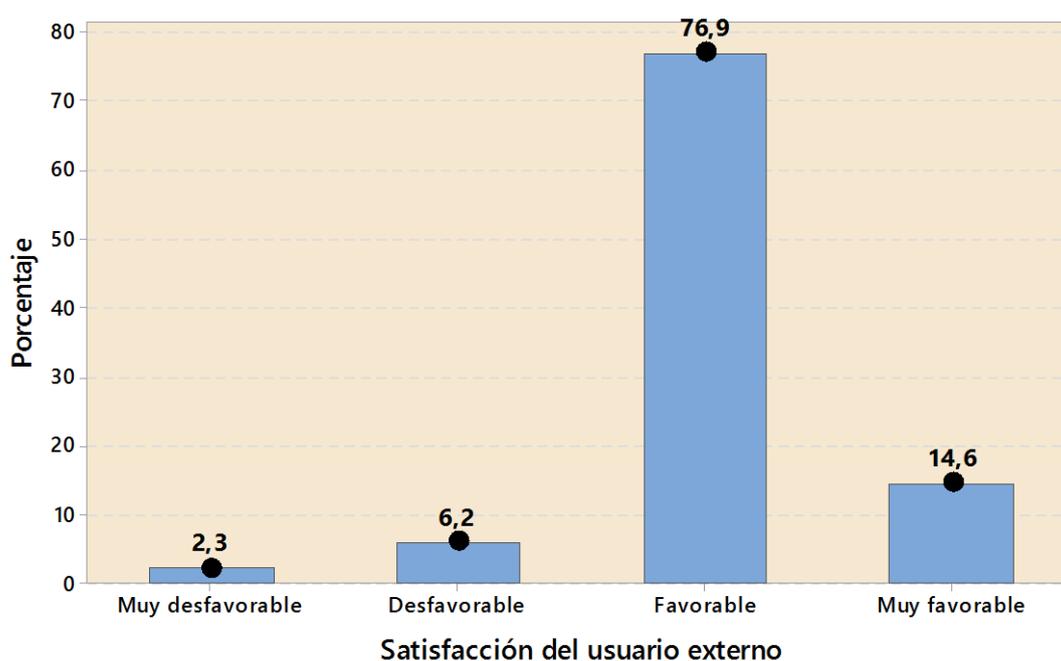
Resultados del clima laboral

Clima laboral	f	%
Muy desfavorable	-	-
Desfavorable	5	27,8
Favorable	6	33,3
Muy favorable	7	38,9
Total	18	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 6

Diagrama del clima laboral



Fuente: *Tabla 6*

En la tabla 6 observamos los resultados del clima laboral en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC, 2018. El 27,8% (5) de docentes consideran que le clima es desfavorable, el 33,3% (6) consideran que es favorable y el 39,8% (7) lo consideran muy favorable.

Tabla 7

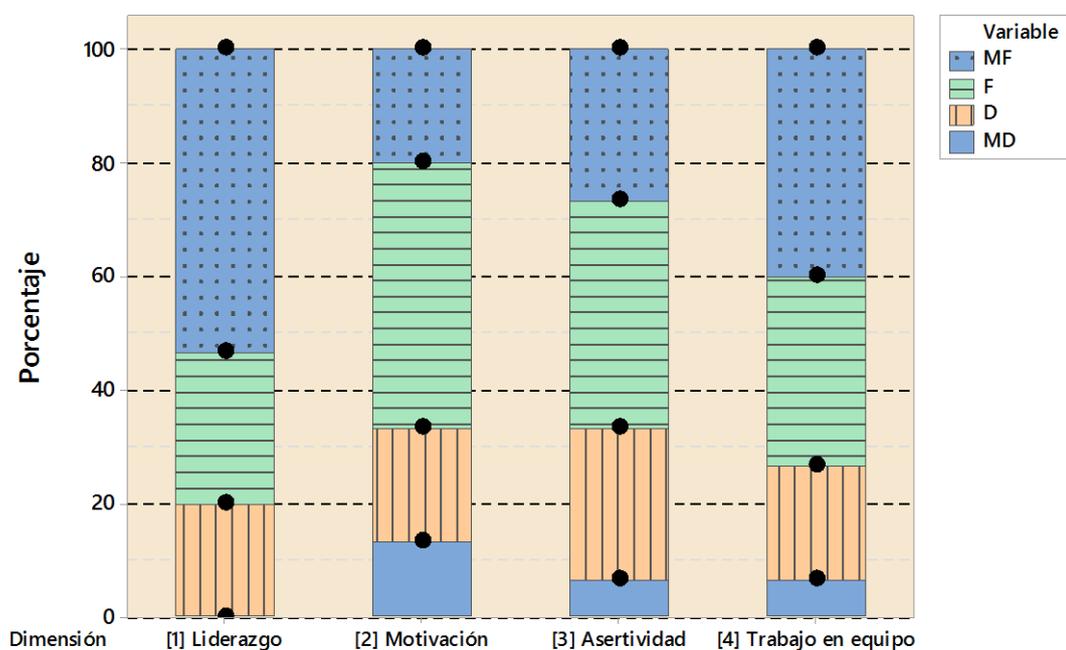
Resultados del clima laboral según dimensiones

Dimensiones del clima laboral	Muy desfavorable		Desfavorable		Favorable		Muy favorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Liderazgo	-	-	3	20,0	4	26,7	8	53,3	15	100,0
[2] Motivación	2	13,3	3	20,0	7	46,7	3	20,0	15	100,0
[3] Asertividad	1	6,7	4	26,7	6	40,0	4	26,7	15	100,0
[4] Trabajo en equipo	1	6,7	3	20,0	5	33,3	6	40,0	15	100,0

Fuente: Cuestionario de encuesta aplicado.

Gráfico 7

Diagrama del clima laboral según dimensiones



Fuente: Tabla 7.

[1] *Liderazgo*: el 20,0% (3) consideran que es muy desfavorable, el 26,7% (4) consideran que es favorable, el 53,3% (8) consideran que es favorable.

[2] *Motivación*: el 13,3% (2) considera que es muy desfavorable, el 20,0% (3) consideran que es desfavorable, el 46,7% (7) consideran que es favorable y el 20,0% (3) consideran que es muy favorable.

[3] *Asertividad*: el 6,7% (1) considera que es muy desfavorable, el 26,7% (4) consideran que es desfavorable, el 40,0% (6) consideran que es favorable y el 26,7% (4) consideran que es muy favorable.

[4] *Trabajo en equipo*: el 6,7% (1) considera que es muy desfavorable, el 20,0% (3) consideran que es desfavorable, el 33,3% (5) consideran que es favorable y el 40,0% (6) consideran que es muy favorable.

Tabla 8

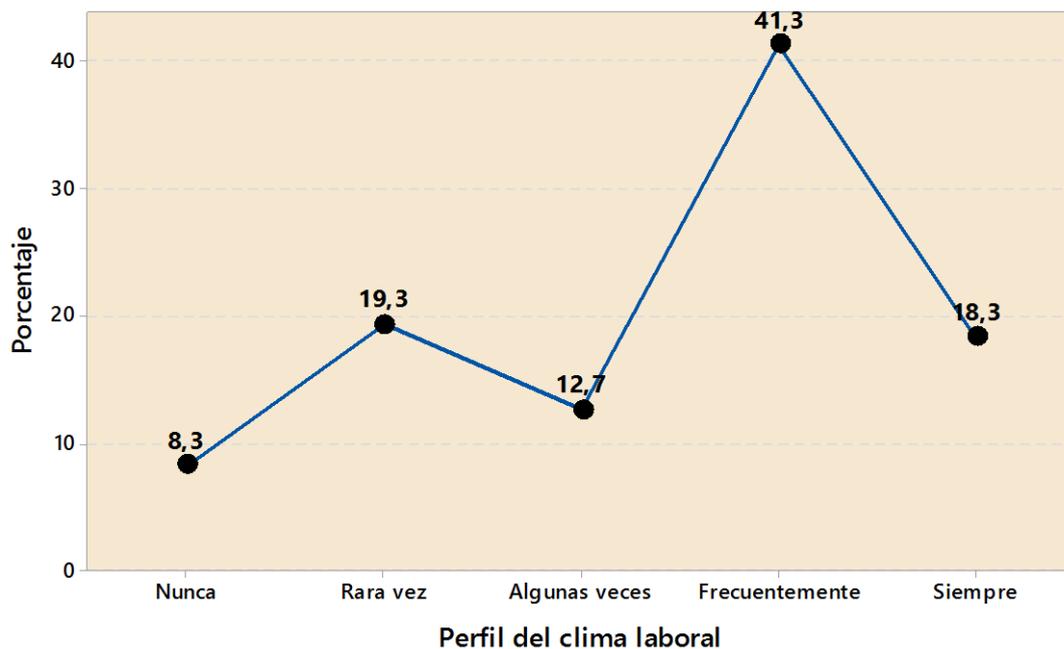
Resultados del perfil del clima laboral

Categorías	f'	%
Nunca	25	8,3
Rara vez	58	19,3
Algunas veces	38	12,7
Frecuentemente	124	41,3
Siempre	55	18,3
Total	300	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Gráfico 8

Diagrama del perfil de la satisfacción del usuario externo.



Fuente: *Tabla 8*.

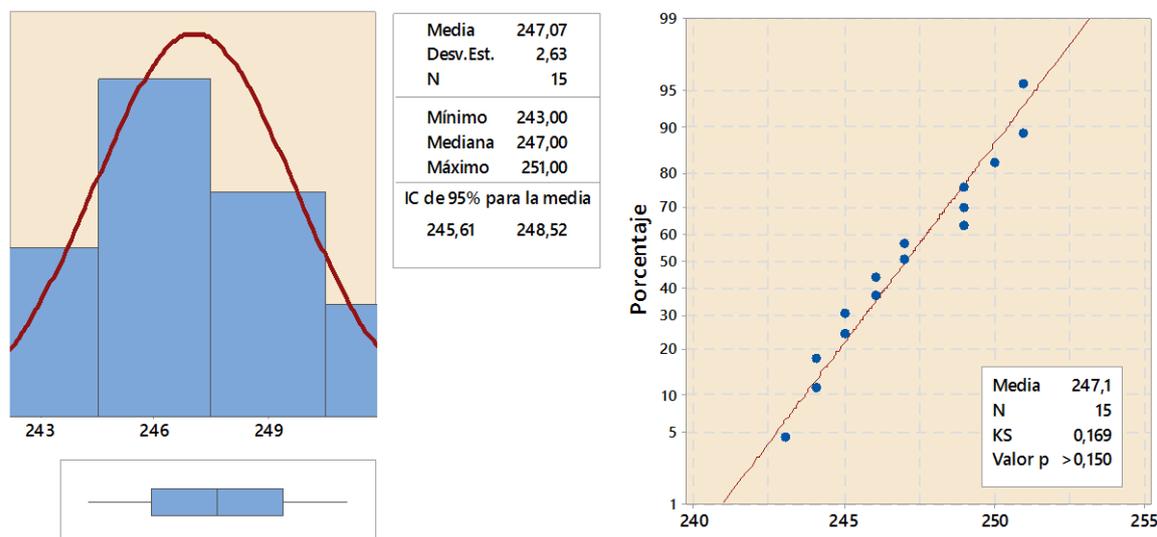
La tabla 8 muestra los resultados del perfil del clima laboral en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC; el 8,3% de docentes nunca están de acuerdo con los ítems del instrumento, 19,3% manifiestan estar rara vez están de acuerdo, el 12,7% algunas veces consideran estar de acuerdo, el 41,3% frecuentemente están de acuerdo y finalmente el 18,3% siempre están de acuerdo.

3.2 Resultados inferenciales

3.2.1 Distribución de puntuaciones de valores personales

Gráfico 9

Diagrama de la distribución de puntuaciones de el siguiente alores personales



Fuente: *Software estadístico.*

En el gráfico 9 podemos observar las correspondientes estadísticas de las puntuaciones obtenidas para la variable *valores personales*. Se observa que el valor de la media obtenida es 247,07, el valor de la desviación estándar es 2,63 que nos representa la variabilidad o dispersión de los datos respecto a la media. En cuanto a las medidas de posición la puntuación mínima obtenida es 243 y la máxima es 251 con una mediana de 2470. El intervalo de confianza generado para la media poblacional al 95% [245,61-248,52]. Por la forma del histograma de frecuencias podemos deducir los datos siguen una distribución normal.

Un resultado analítico lo obtenemos a través de la prueba de normalidad de K-S de Kolmogorov-Smirnov basado en la máxima desviación de las frecuencias observadas y esperadas acumuladas:

$$K - S = \text{máx}|F_e - F_o| = 0,169$$

Asimismo, el resultado muestra que la probabilidad de contraste asociada es:

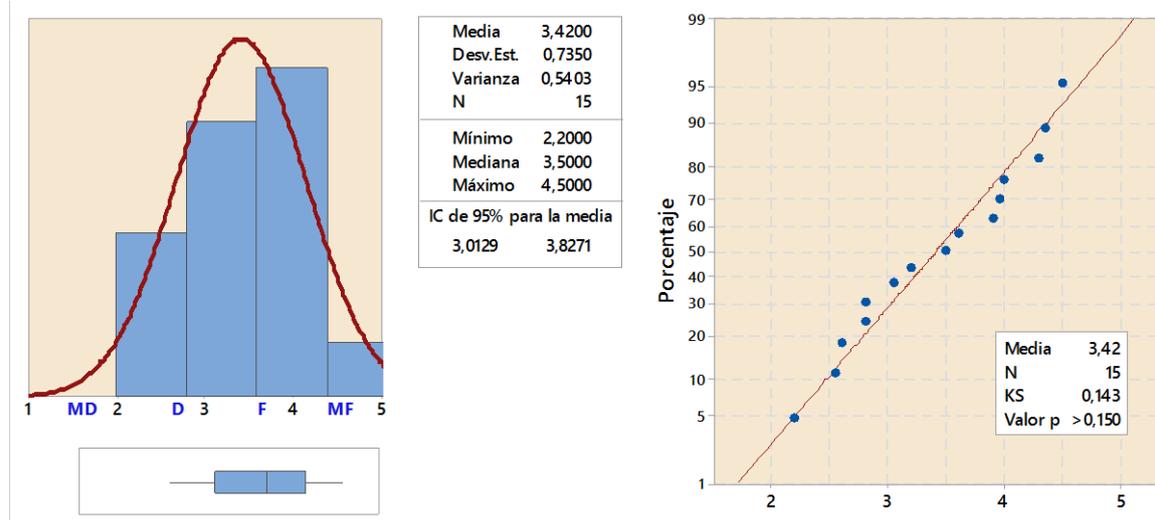
$$P(K - S > 0,169) > 0,15 > 0,05$$

Por lo que aceptamos el hecho que los datos tienen distribución normal.

3.2.2 Distribución de las puntuaciones del clima laboral

Gráfico 10

Diagrama de la distribución de puntuaciones del clima laboral.



Fuente: *Software estadístico.*

En el gráfico 10 podemos observar las correspondientes estadísticas de las puntuaciones obtenidas para la variable *clima laboral*. Se observa que el valor de la media obtenida es 3,42 tipificada como favorable, el valor de la desviación estándar es 0,735 que nos representa la variabilidad o dispersión de los datos respecto a la media. En cuanto a las medidas de posición la puntuación mínima obtenida es 2,20 y la máxima es 4,50 con una mediana de 3,50. El intervalo de confianza generado para la media poblacional al 95% [3,0129-3,8271]. Por la forma del histograma de frecuencias podemos deducir los datos siguen una distribución normal.

Usamos la estadística K-S de Kolmogorov-Smirnov para comprobar la normalidad de los datos:

$$K - S = \max |F_e - F_o| = 0,143$$

Asimismo, el resultado muestra que la probabilidad de contraste asociada es:

$$P(K - S > 0,143) > 0,15 > 0,05$$

Por lo que aceptamos el hecho que los datos tienen distribución normal.

3.2.3 Determinación de la relación entre las variables

Teniendo en cuenta que las puntuaciones obtenidas para ambas son normales, para determinar la intensidad de la relación usamos la estadística “r” de Pearson:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y}$$

Siendo:

Cov(x,y) : La covarianza de las variables.

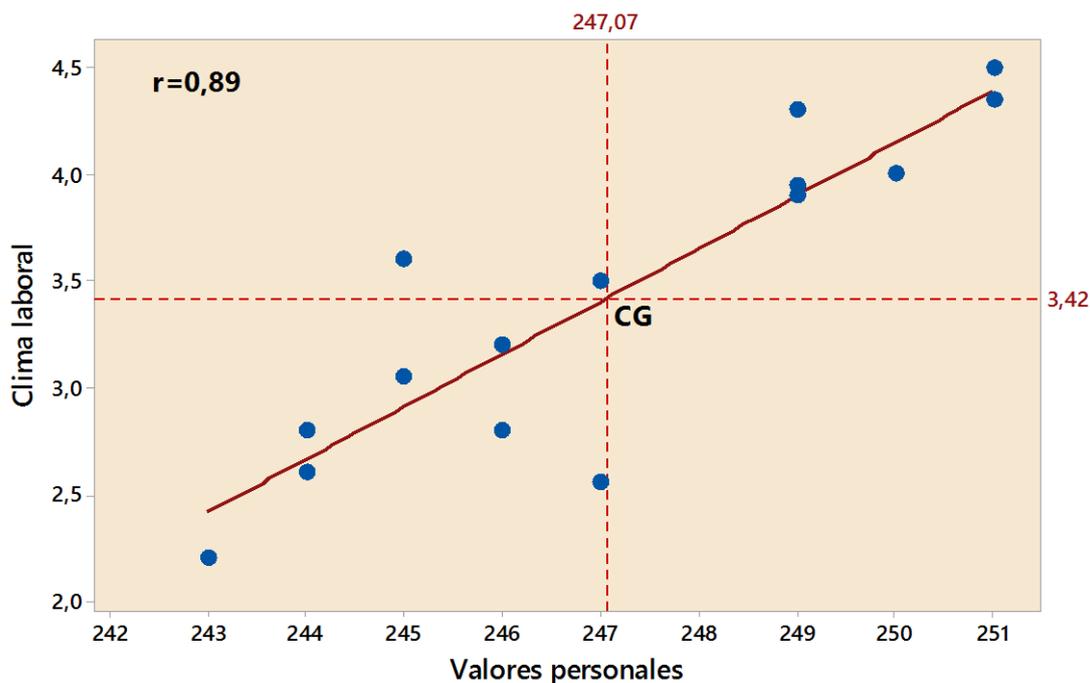
S_x : Las desviaciones estándar de los valores personales.

S_y : Las desviaciones estándar del clima laboral.

$$r = \frac{1,712857}{2,63 \times 0,7350} = 0,89$$

Gráfico 11

Diagrama de dispersión de la correlación de las variables.



Fuente: Software estadístico.

Para la determinación de las relaciones considerando las dimensiones de las variables, tenemos los resultados:

$$r_1 = \frac{1,727048}{2,63 \times 0,827} = 0,79$$

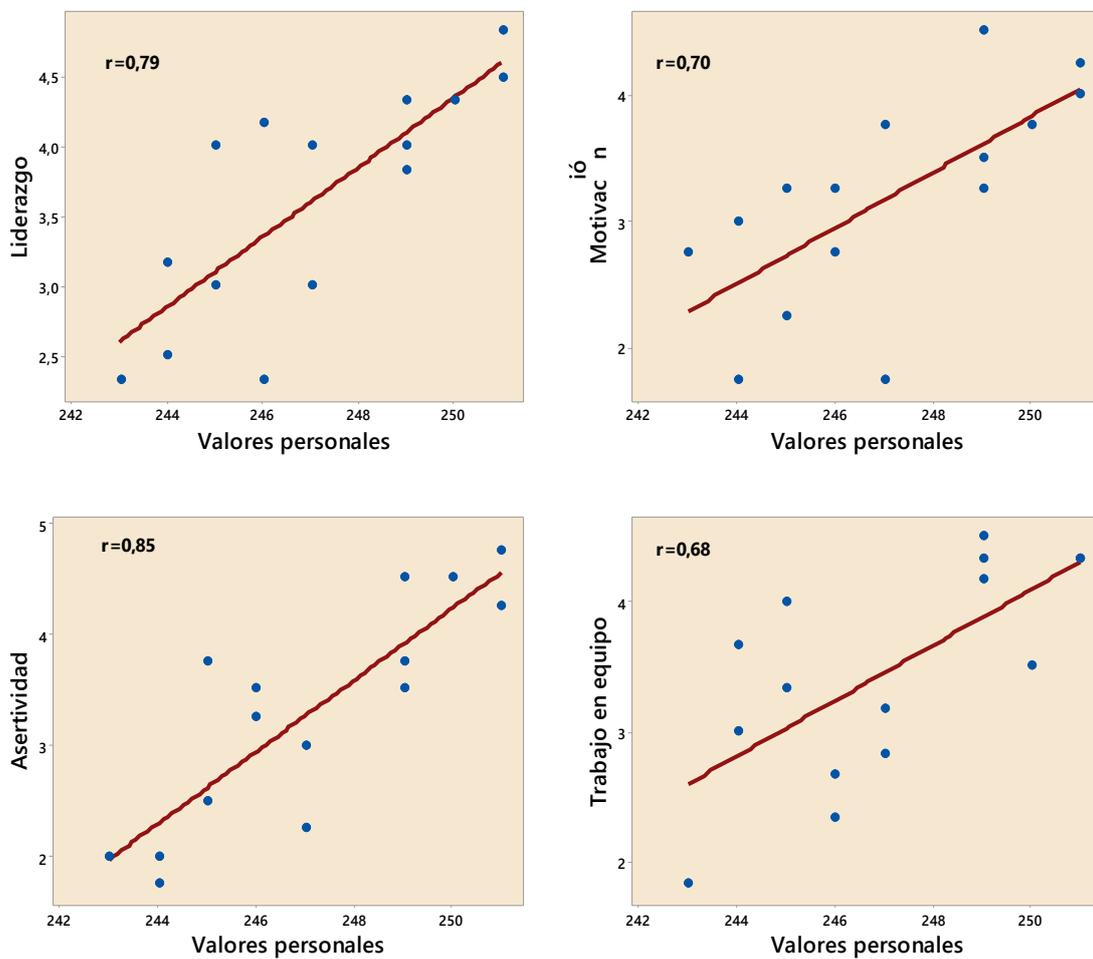
$$r_2 = \frac{1,522619}{2,63 \times 0,832} = 0,70$$

$$r_3 = \frac{2,229762}{2,63 \times 0,999} = 0,85$$

$$r_4 = \frac{1,477429}{2,63 \times 0,822} = 0,68$$

Gráfico 12

Diagrama de dispersión de las puntuaciones según dimensiones



Fuente: Software estadístico.

3.3 Prueba de la significancia de la hipótesis principal

- **Hipótesis nula (H₀)**

No existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018.

$$\rho_s = 0$$

ρ_s : Correlación poblacional.

- **Hipótesis alterna (H₁)**

Existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018.

$$\rho_s > 0$$

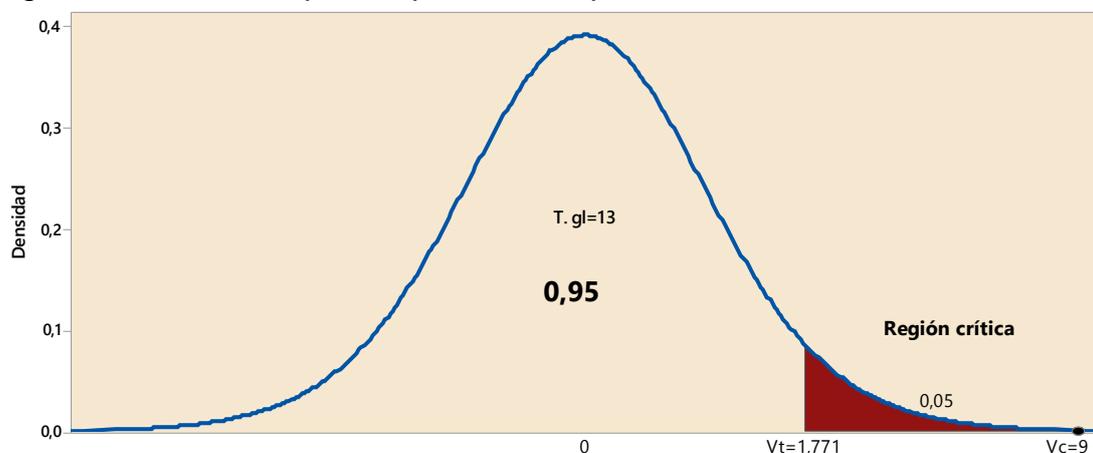
Considerando un nivel de significancia $\alpha=0,05$ se utilizó la prueba “t” de Student con 13 grados de libertad cuyo valor calculado es:

$$t = \frac{r_s}{\sqrt{(1-r_s^2)/(n-2)}} = \frac{0,89}{\sqrt{(1-0,89^2)/(15-2)}} = 6$$

El valor calculado lo tabulamos en la gráfica, de la cual podemos deducir que el valor calculado se ubica en la región crítica ($6 > 1,771$) ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Gráfico 13

Diagrama de densidad para la prueba de hipótesis.



Fuente: *Software estadístico*

La probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 6) = 0 < 0,05$$

Concluimos en que existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018 con un 95% de confianza.

3.4 Prueba de la significancia de las hipótesis específicas

Tabla 9

Estadísticas para la prueba de las hipótesis específicas.

Dimensiones del clima laboral	Estadísticas de la relación con los valores personales					
	r	n	Vc	Vt	Vt>Vc	Decisión
Liderazgo	0,79	15	5	1,771	TRUE	Rechaza Ho
Motivación	0,70	15	4	1,771	TRUE	Rechaza Ho
Asertividad	0,85	15	6	1,771	TRUE	Rechaza Ho
Trabajo en equipo	0,68	15	3	1,771	TRUE	Rechaza Ho

Fuente: *Software estadístico.*

a) Verificación de la primera hipótesis específica

• Hipótesis Nula (Ho):

No existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y la dimensión liderazgo del clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018.

• Hipótesis Alternativa (H1):

Existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y la dimensión liderazgo del clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018.

Análisis

De la tabla 9 observamos que el valor calculado de la correlación es $r=0,79$ la misma que tiene asociado un valor calculado de $t(15)=5$ y el valor crítico de 1,771 (obtenido de las tablas estadísticas) de tal manera que se cumple la relación

$5 > 1,771$ por tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

b) Verificación de la segunda hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (Ho):**

No existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y la dimensión motivación del clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

Existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y la dimensión motivación del clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018.

Análisis

De la tabla 9 observamos que el valor calculado de la correlación es $r=0,70$ la misma que tiene asociado un valor calculado de $t(15)=4$ y el valor crítico de $1,771$ (obtenido de las tablas estadísticas) de tal manera que se cumple la relación $4 > 1,771$ por tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

c) Verificación de la tercera hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (Ho):**

No existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y la dimensión asertividad del clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

Existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y la dimensión asertividad del clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018.

Análisis

De la tabla 9 observamos que el valor calculado de la correlación es $r=0,85$ la misma que tiene asociado un valor calculado de $t(15)=6$ y el valor crítico de $1,771$ (obtenido de las tablas estadísticas) de tal manera que se cumple la relación $6 > 1,771$ por tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

d) Verificación de la cuarta hipótesis específica

- **Hipótesis Nula (Ho):**

No existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y la dimensión trabajo en equipo del clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

Existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y la dimensión trabajo en equipo del clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC - 2018.

ANÁLISIS

De la tabla 9 observamos que el valor calculado de la correlación es $r=0,68$ la misma que tiene asociado un valor calculado de $t(15)=3$ y el valor crítico de $1,771$ (obtenido de las tablas estadísticas) de tal manera que se cumple la relación $3 > 1,771$ por tanto procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna con un 95% de confianza.

IV. DISCUSIÓN

Hoy en día en nuestro país vivimos sedientos de práctica de valores, paz interior, compromiso, convivencia social, igualdad social y donde a diario escuchamos decir que hay crisis social, crisis de valores. Ante esta contingencia, la educación es el protagonista central para formar en todos los ámbitos y niveles educativos en educación de valores, formación personal, ética y moral.

Pero realmente, ¿De qué hablamos cuando decimos educación en valores? Al respecto, Garza y Patiño al definir la educación en valores lo hace como “un replanteamiento cuya finalidad esencial es humanizar la educación” (Garza & Patiño, 2000, pág. 25). Los mismos enfatizan que “una educación en valores es necesaria para ayudarnos a ser mejores personas en lo individual y mejores integrantes en los espacios sociales en los que nos desarrollamos” (Pág. 25).

En la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli, se observa dificultades de clima organizacional que podría ser por falta de desarrollo personal en los docentes y directivos de la institución, toda vez que hoy en día la falta de práctica de valores personales podría ser perjudicante en las buenas relaciones interpersonales y organizacionales de los profesionales quienes trabajan en la institución, quienes podrían no estar dando ejemplo a sus mismos estudiantes en la práctica de valores, y por ende no se estaría logrando un desarrollo organizacional e institucional tanto pedagógica con toda la comunidad educativa. Pues esta situación ha motivado formular el objetivo *determinar la relación que existe entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018.*

Cuyo resultado se determinó que existe evidencia de una relación positiva y significativa entre los valores personales y el clima laboral en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC; con una correlación de 0,89 que se tipifica como una correlación positiva considerable, la probabilidad asociada es $P(t>16=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 47,7% de docentes su nivel intelectual es alto, el 93,3% su nivel físico es promedio, el 93,3% su nivel profesional es promedio, el 86,7% tienen como nivel psíquico promedio y el 100% tienen nivel espiritual promedio. Asimismo, el 38,9% de docentes consideran que el clima laboral es muy favorable, el 33,3% favorable y el 27,8% desfavorable. Así como corrobora con los resultados de De la Peña, (2014), realizó un trabajo de investigación sobre: “Valores Laborales y trabajo en

equipo” quien determino también, que si existe una correlación entre los valores laborales y trabajo en equipo, debido que van enlazados para formar un mejor desarrollo administrativo y lograr el compromiso de los objetivos de los colaboradores y motivar la integración lo cual hace una mejor productividad.

Cerrillo, (2013), quien determino que los profesores deben convertirse en mediadores y guías que orienten a los alumnos hacia el descubrimiento de sus valores de referencia y hacia el desarrollo de las capacidades que les permitan desenvolverse de forma autónoma en la escuela y en la vida; y sólo el aprendizaje mediado permite que los sujetos mejoren sus ejecuciones y actualicen su potencial de aprendizaje constantemente y un buen clima.

El resultado que responde a la primera hipótesis específica se determinó existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y el liderazgo en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la correlación identificada es 0,79 que se tipifica como una correlación positiva considerable, la probabilidad asociada es $P(t>5)=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 20% de docentes consideran que el liderazgo es desfavorable, el 26,7% es favorable y el 53,3% desfavorable.

El resultado que responde a la primera hipótesis específica se determinó existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y la motivación en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la correlación identificada es 0,70 que se tipifica como una correlación positiva media, la probabilidad asociada es $P(t>4)=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 13,3% de docentes consideran que la motivación es muy favorable, el 20% es desfavorable, el 26,7% es favorable y el 53,3% es muy desfavorable.

El resultado que responde a la primera hipótesis específica se determinó existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y la asertividad en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la correlación identificada es 0,70 que se tipifica como una correlación positiva considerable, la probabilidad asociada es $P(t>6)=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 6,7% de docentes consideran que la

asertividad es muy favorable, el 26,7% es desfavorable, el 40% es favorable y el 26,7% es muy desfavorable.

El resultado que responde a la primera hipótesis específica se determinó existe una relación positiva y significativa entre los valores personales y el trabajo en equipo en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la correlación identificada es 0,68 que se tipifica como una correlación positiva considerable, la probabilidad asociada es $P(t>3)=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 6,7% de docentes consideran que el trabajo en equipo es muy desfavorable, el 20% es desfavorable, el 33,3% es favorable y el 40% es muy desfavorable.

Ochoa & Peiró, en su investigación consideró fundamental asegurar una formación ética individual en el docente que le permita reflexionar acerca de la importancia que tiene lo que hace y dice en el aula pero también lo que no hace y no dice. Es decir coherencia con lo que dice, hace y piensa.

Pues si somos mejores personas (practicamos valores personales) o alcanzamos un nivel de desarrollo personal entonces podremos mantener un buen clima organizacional en los lugares donde nos relacionamos, puede ser en el centro de trabajo, en el círculo familiar etc.

Por su parte, Juárez y Moreno al referirse a la educación en valores indican que “las cosas pasan pero queda el valor de lo que esas cosas fueron, y es en ese momento cuando el valor comienza a tener sentido en la persona”. Pues en su centro laboral o institución quedan enseñanzas de valores que lograron objetivos más allá de lo planteado. Asimismo agregan que “todo va cambiando continuamente y lo que ha permanecido en la historia es la valoración dada a las cosas” (Juárez & Moreno, 2000, pág. 42). También especifican que “educar se convierte en una realización constante de valores, a través de la actitud positivo y predisposición de aplicar valores personales” (Pág. 43).

V. CONCLUSIONES

1. La evidencia corrobora la existencia de una relación positiva y significativa entre los *valores personales* y el *clima laboral* en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la correlación identificada es 0,89 que se tipifica como una *correlación positiva considerable*, la probabilidad asociada es $P(t>16)=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 47,7% de docentes su nivel intelectual es alto, el 93,3% su nivel físico es promedio, el 93,3% su nivel profesional es promedio, el 86,7% tienen como nivel psíquico promedio y el 100% tienen nivel espiritual promedio. Asimismo, el 38,9% de docentes consideran que el clima laboral es muy favorable, el 33,3% favorable y el 27,8% desfavorable.
2. La evidencia corrobora la existencia de una relación positiva y significativa entre los *valores personales* y el *liderazgo* en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la correlación identificada es 0,79 que se tipifica como una *correlación positiva considerable*, la probabilidad asociada es $P(t>5)=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 20% de docentes consideran que el liderazgo es desfavorable, el 26,7% es favorable y el 53,3% desfavorable.
3. La evidencia corrobora la existencia de una relación positiva y significativa entre los *valores personales* y la *motivación* en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la correlación identificada es 0,70 que se tipifica como una *correlación positiva media*, la probabilidad asociada es $P(t>4)=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 13,3% de docentes consideran que la motivación es muy favorable, el 20% es desfavorable, el 26,7% es favorable y el 53,3% es muy desfavorable.
4. La evidencia corrobora la existencia de una relación positiva y significativa entre los *valores personales* y el *asertividad* en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la correlación identificada es 0,70 que se tipifica como una *correlación positiva considerable*, la probabilidad asociada es $P(t>6)=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 6,7% de docentes consideran que la asertividad es muy favorable, el 26,7% es desfavorable, el 40% es favorable y el 26,7% es muy desfavorable.
5. La evidencia corrobora la existencia de una relación positiva y significativa entre los *valores personales* y el *trabajo en equipo* en la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC periodo 2018; la correlación identificada es 0,68 que se tipifica como una *correlación positiva considerable*, la probabilidad asociada es $P(t>3)=0,0<0,05$ por lo que dicha correlación es significativa. El 6,7% de docentes consideran que el trabajo en equipo es muy desfavorable, el 20% es desfavorable, el 33,3% es favorable y el 40% es muy desfavorable.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda elaborar proyectos de innovación para trabajar valores y capacitaciones exclusivamente para mejorar el clima organizacional a nivel de la institución educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.
2. A la UGEL Huancavelica, implementar más profesionales psicólogos que promuevan actividades de desarrollo personal y garanticen un buen clima a nivel de la institución educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

REFERENCIAS

- Ararteko, H. (2010). *Convivencia y conflicto en los centros educativos*. Vasco, España: Gráficas Santa María.
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales*. Barcelona: Fundamentos UOC.
- Bolhlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson.
- Brunet, I., & Schilman, F. (2005). *Convivir con el Capital Financiero: Corralito y Movimientos Ahorristas*. España : Editorial Fundamentos.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Carrillo, J. (2011). *Mejoramiento del clima organizacional para disminuir accidentes y ausentismo, relacionados con estrés laboral, en constructoras del AMM*. Monterey: Universidad de Monterey.
- Castanyer, O. (2014). *Asertividad*. Bilbao, España: Editorial Descléede Brouwer.
- Cerrillo, R. (2013). *Realizo un trabajo de investigación sobre "Educar en valores, misión del profesor"* . Madrid: Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación de la Universidad Autónoma de Madrid, .
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinamica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Cuadrado, C. (2007). *Protocolo y comunicación en la empresa y los negocios*. España: FC Editorial.
- Cummings, T., & Worley, C. (2007). *Desarrollo organizacional y cambio*. México: Thomson Editores.
- De la Peña, Y. (2014). *"Valores Laborales y trabajo en equipo" (Estudio realizado en construfácil coatepeque)* . Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Del Pulgar, L. (1999). *Comunicación de Empresas en Entornos Turbulentos: Gestión de Riesgos, reducción de Las Incertidumbres y Supervivencia*. ESIC Editorial.
- Escobar, O. (2001). *Manual del cuestionario VALANTI*. Bogota - Colombia: Psicología científica.

- Escudero, M. (2011). *Gestiona comercial y servicio de atención al cliente (novedad 2011)*. España: Editorial Paraninfo.
- Española, R. A. (2012). *Diccionario de la Real Academia*. España: edición 23.
- Figueroa, J., & Navarrete, J. (2012). *Análisis exploratorio – descriptivo sobre la Asertividad en población estudiantil de colegios municipalizados en la Provincia de Ñuble. Universidad Bio-Bio. Facultad de Educación y Humanidades*. Chillan: Universidad Bio-Bio. Facultad de Educación y Humanidades .
- Fordyce, B. (1984). *Receive Honorary Degree from Wits University, his Alma Mater*. University of the Witwatersrand.
- Frías, P. (2001). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Santiago de Chile: : Lom Ediciones.
- Gan, F. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona.
- García, Ibarra, & Contreras. (2011). *Diagnóstico de Clima Organizacional*. México: Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato.
- Garza, T. J., & Patiño, G. S. (2000). *Educación en valores*. Mexico: Editorial Trillas.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación. Tercera Edición*. México: Editorial Mc-GrawHill.
- Juárez, J. F., & Moreno, M. A. (2000). *Una Nueva Propuesta para la Educación en Valores. Guía Teórica – Práctica. Colección Valores para vivir*. Caracas - Venezuela.
- López, O. (2011). *Los lineamientos del mejoramiento del Clima Organizacional de Seguridad (COS)*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Mendez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intevención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación. (2009). *Diseño curricular nacional de la EBR*. Perú.
- Ochoa, A., & Peiró, S. (2012). *La educación en valores en la formación inicial de los profesores de educación básica en México*. Quetaro: Universidad Autónoma de Quétaro.
- Ovejero, A. (2010). *Psicología Social*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Palma, S. (1998). *La Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias*. Lima.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.

- Ríos, M. A., López, S. A., & López, M. C. (2015). *Ética y calidad laboral, impacto en el desempeño empresarial un estudio empírico*. Universidad de Guanajuato México.
- Robbins, S. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Halls.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico.
- Rodríguez, A., & Díaz, F. (2004). *Psicología de las organizaciones*. España: Ediciones UOC.
- Rodríguez, R. L. (2011). *Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: En una organización Estatal Chilena*. Chile.
- Sánchez, D. (2011). *Clima organizacional según la Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas*. Lima – Perú: instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.
- Tintaya, L. (2017). *Relación del clima laboral y la satisfacción académica del estudiante de la clínica odontológica de la universidad nacional del altiplano*. Puno.
- Trianes, M., Muñoz, A., & Jiménez, M. (1996). *competencia Social: Su educación y tratamiento*. Madrid: Editorial Pirámide.
- Vázquez, S. (1992). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención*. España: Editorial PPU.
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. Monterrey: Nuevo León.

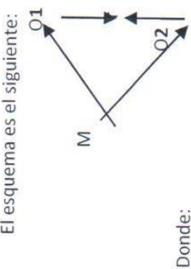
ANEXOS

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018
Autor: Br. Eugenio Tunque Huamani y Carlos Valdivia Fierro

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Problema General: P.G. ¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018?	Objetivo General: P.G. Determinar la relación que existe entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	Hipótesis General: H.G. Existe relación significativa entre los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018		Dimensión Intelectual	Piensa con la verdad ante situaciones que se le presenta. Al pensar, utilizo mi intuición o "sexto sentido"	1,2,3,4,5,6	Escala Ordinal
P.E.1. ¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y la dimensión liderazgo en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018?	O.E.1. Determinar la relación que existe entre los valores personales y la dimensión liderazgo en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	H.E.1. Existe relación directa entre los valores personales y la dimensión liderazgo en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	Variable 1: Valores personales	Dimensión Físico	Actúa con rectitud ante situaciones difíciles. Mantiene una apariencia formal Sigue y practica normas de ética	7,8,9,10,11,12,13,14,15	Escala de Likert
P.E.2. ¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y la dimensión motivación en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018?	O.E.2. Determinar la relación que existe entre los valores personales y la dimensión motivación en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	H.E.2. Existe relación directa entre los valores personales y la dimensión motivación en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018		Dimensión Espiritual	Perdona todas las ofensas de cualquier persona Procura actuar sin violencia. Ama a todos Presta servicio a todos	16,17,18,19,20	<ul style="list-style-type: none"> • Muy alto 70 • Alto 60 • Promedio 50 • Bajo 40 • Muy bajo 30
P.E.3. ¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y la dimensión asertividad en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018?	O.E.3. Determinar la relación que existe entre los valores personales y la dimensión asertividad en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	H.E.3. Existe relación directa entre los valores personales y la dimensión asertividad en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018		Dimensión Emocional	Se siente en Paz Se siente feliz	21,22,23,24,25	
P.E.4. ¿Cuál es la relación que existe entre los valores personales y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018?	O.E.4. Determinar la relación que existe entre los valores personales y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	H.E.4. Existe relación directa entre los valores personales y la dimensión trabajo en equipo en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018		Dimensión Psíquico	Amar a los que están cerca, intuir Fomenta la cooperación entre los seres humanos	26,27,28,29,30	

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
P.E.5. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión intelectual y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018?	O.E.5. Determinar la relación que existe entre la dimensión intelectual y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	H.E.5. Existe relación directa entre la dimensión intelectual y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018		Dimensión liderazgo	Existe una clara indicación de las funciones Su jefe inmediato le permite participar en la planificación Mi jefe inmediato se toma en cuenta las opiniones		
P.E.6. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión física y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018?	O.E.6. Determinar la relación que existe entre la dimensión física y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	H.E.6. Existe relación directa entre la dimensión física y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018		Dimensión motivación	Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño Las ideas que aportamos para mejorar el trabajo Tengo la libertad de realizar cambios Se reconoce mi esfuerzo si trabajo		Escala Ordinal
P.E.7. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión espiritual y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018?	O.E.7. Determinar la relación que existe entre la dimensión espiritual y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	H.E.7. Existe relación directa entre la dimensión espiritual y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	Variable 2: Clima laboral	Dimensión asertividad	Recibo información necesario Los medios que se utilizan resultan ser más eficientes Se hace presente la retroinformación		Escala ordinal La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
P.E.8. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión emocional y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018?	O.E.8. Determinar la relación que existe entre la dimensión emocional y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	H.E.8. Existe relación directa entre la dimensión emocional y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018		Dimensión trabajo en equipo	Los objetivos claros El apoyo y escucha sucede en el equipo Se hace presente el intercambio de ideas El equipo de trabajo se orienta a solución Se complementa el talento y conocimientos		
P.E.9. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión psíquica y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018?	O.E.9. Determinar la relación que existe entre la dimensión psíquica y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018	H.E.9. Existe relación directa entre la dimensión psíquica y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018					

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>TIPO DE ESTUDIO: El trabajo de investigación es de tipo descriptivo lo cual es sustentado por Hernández (2010), cuando mencionan que la investigación básica "...se caracteriza por incrementar el conjunto de conocimientos sobre una materia, creando nuevas teorías o modificando las ya existentes"</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO Es el descriptivo – correlacional El diseño de investigación descriptivo- correlacional, con el diagrama siguiente propuesto por Hernández (2010).</p> <p>La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales: son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas".</p> <p>Diseño:</p> <p>El esquema es el siguiente:</p>  <p>Donde: M = Muestra (Personal Administrativo de la UNH) O1 = Valores personales (variable 1) O2 = clima Laboral (variable 2) r = correlación entre O1 y O2</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Para el análisis de datos se tendrá como base la estadística descriptiva e inferencial; se elaborarán las tablas de frecuencias y gráficos estadísticos que respectivamente corresponden a cada indicador, dimensión y variables. El procesamiento de datos se realizará mediante el Programa SPSS-23, para luego determinar el cálculo de las medidas de tendencia central y dispersión.</p> <p>La contrastación de hipótesis se realizará mediante la Prueba r de Pearson para muestras relacionadas.</p>	<p>POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO CARACTERÍSTICAS DE LOS SUJETOS. Para el análisis se evaluará el nivel valores personales y clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC, cuyas edades fluctúan entre 28 y 50 años contratados y nombrados, quienes recibirán la aplicación de una encuesta a una muestra poblacional de 15 maestros entre hombres y mujeres, los cuales están laborando con frecuencia.</p> <p>POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La población estará conformada por 15 docentes • La muestra será un muestreo censal, ya que se considerará la misma cantidad de la población 	<p>Técnicas: La técnica utilizada fue una Encuesta para medir la efectividad del programa y la gestión de la comunicación asertiva</p> <p>INSTRUMENTO 1: un test validado y titulado: El cuestionario Valores- Antivalores VALANTI: tiene como propósito medir la prioridad que dentro de una escala de valores da el sujeto a una serie de ítems.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Intelectual • Dimensión Físico • Dimensión Espiritual • Dimensión Emocional • Dimensión Psíquico <p><i>Escala de Likert, las opciones son:</i> Muy alto 70; Alto 60; Promedio 50; Bajo 40; Muy bajo 30</p> <p>INSTRUMENTO 2: clima laboral por Brunet y Schilman (2005),</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión liderazgo • Dimensión motivación • Dimensión asertividad • Dimensión trabajo en equipo <p>Dichos instrumentos son validados a juicio de expertos</p> <p><i>La escala de medición es: 1= Nunca 2= casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre para ambos instrumentos.</i></p>

ANEXO 02
MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLE 1

Título: Los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018
 Autor: Br. Eugenio Tunque Huamani y Carlos Valdivia Fierro

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORACIÓN					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN				
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Vezes (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)						
VARIABLE 1: Valores personales LOPEZ, S (2014)	Instituciones de la interacción social que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social"	Para medir la efectividad de la práctica de las relaciones interpersonales se diseñara un plan de trabajo de sesiones sobre práctica de relaciones interpersonales, donde se trabajará: empatía, asertividad y solución de conflictos	INTELLECTUAL	Piensa con la Verdad ante situaciones que se presenta.	P1. Me siento una persona digna P2. Prefiero actuar con ética P3. Pienso con veracidad								Ordinal			
				Al pensar, utilizo mi intuición o "sexto sentido"	P4. Pienso con integridad										Ordinal	
				Aplica y practica el escuchar	P5. Para pensar hago síntesis de las distintas ideas											Ordinal
				Actúa con Rectitud ante situaciones difíciles.	P6. Desarrolla la capacidad de escuchar antes de hablar											Ordinal
				Mantiene una apariencia forma	P7. Mantiene una apariencia formal											Ordinal
				Sigue y practica normas de ética	P8. Sigue y practica normas de ética											Ordinal
				Perdona todas las ofensas de cualquier persona	P9. Perdona todas las ofensas de cualquier persona											Ordinal
				Procura actuar sin violencia	P10. Procura actuar sin violencia.											Ordinal
				Ama a todos	P11. Amo a los que están cerca de mi											Ordinal
				Presta servicio a todos	P12. Muestro dedicación a las personas que amo											Ordinal
				Se siente en paz	P13. Me siento en calma											Ordinal
				Se siente feliz	P14. Soy feliz											Ordinal
				Pensamientos irracionales	P15. Me destaco por el liderazgo en mis acciones											Ordinal
				Fomenta la cooperación entre los seres humanos	P16. Actúo con perseverancia											Ordinal
		P17. Me coloco objetivos y metas en mi vida personal											Ordinal			

ANEXO 03
MATRIZ OPERACIONAL DE VARIABLE 2

Título: Los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018

Autor: Br. Eugenio Tunque Huamani y Carlos Valdivia Fierro

VARIABLE	BRUNET Y SCHILMAN (2005) "es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico" (p.12).	El clima organizacional será medido a través de un cuestionario que consta de cinco dimensiones, valorado a través de la escala de likert.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					PUNTAJE	ESCALA DE MEDICIÓN			
						Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)					
VARIABLE 1. CLIMA LABORAL BRUNET Y SCHILMAN (2005)			LIDERAZGO	1. Existe clara descripción de funciones	P1: Considera que existe una clara descripción de las funciones que cada uno debe desempeñar en su oficina							Ordinal			
				2. Participa en la planificación y otros acuerdos	P2: Su jefe inmediato le permite participar en la planificación y otros acuerdos competentes de su trabajo							Ordinal			
				3. Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar, resolver los problemas	P3: Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar, resolver los problemas tomando en cuenta las opiniones, intereses y dudas de los trabajadores							Ordinal			
				4. su jefe se esfuerza en fortalecer un buen clima organizacional y trabajo en equipo	P4: A tu criterio, su jefe se esfuerza en fortalecer un buen clima organizacional y trabajo en equipo dentro de la institución							Ordinal			
				5. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores	P5: Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.							Ordinal			
			MOTIVACION				6. La actitud de tu jefe fortalece positivamente en las relaciones interpersonales	P6: La actitud de tu jefe fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los trabajadores							Ordinal
							7. Recibe reconocimiento	P7: En su institución u dependencia donde trabaja, recibe reconocimiento especial al buen desempeño laboral							Ordinal
							8. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto trabajando	P8: Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando							Ordinal
							9. se motiva a seguir trabajando	P9: en su trabajo se motiva a seguir trabajando más del horario							Ordinal
							10. En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan	P10: En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan por su desarrollo profesional y personal							Ordinal

ANEXO 3
MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2
CLIMA LABORAL

Título: Los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC – 2018.
 Autores: Br. Eugenio Tunque Huamani y Carlos Valdivia Fierro

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES																		
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Vezes (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS																			
									SI	NO	SI		NO	SI	NO															
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	LIDERAZGO	1.	1. Considera que existe una clara descripción de las funciones que cada uno debe desempeñar en su oficina																											
		2.	2. Su jefe inmediato le permite participar en la planificación y otros acuerdos competentes de su trabajo																											
		3.	3. Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar, resolver los problemas tomando en cuenta las opiniones, intereses y dudas de los trabajadores																											
		4.	4. A tu criterio, su jefe se esfuerza en fortalecer un buen clima organizacional y trabajo en equipo entro de la institución																											
		5.	5. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones.																											
		6.	6. La actitud de tu jefe fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los trabajadores																											
	MOTIVACION		7.	7. En su institución u dependencia donde trabaja, recibe reconocimiento especial al buen desempeño laboral																										
			8.	8. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando																										
			9.	9. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando																										
			10.	10. En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan por su desarrollo profesional y personal																										
	ASERTIVIDA		11.	11. Recibe de su jefe inmediato una comunicación fluida y clara frente a sus funciones																										
			12.	12. Existe buena comunicación entre los trabajadores de su oficina y su jefe inmediato																										

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el laboral de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

OBJETIVO: Conocer el nivel de desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

SUAREZ ACERO, SIMEÓN

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

MAGÍSTER EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR

VALORACION: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO


Firma del evaluador.
Ma. Simeón Suárez Acero
JEFE DE ÁREA ACADÉMICA
I.E.S.P.P.H.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el laboral de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

OBJETIVO: Conocer el nivel de desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVEROS POMA, RÓMULO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN BILINGUE INTERCULTURAL.

VALORACIÓN: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO


Firma del evaluador
Mg. Romulo Riveros Poma

ANEXO 3
MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2
CLIMA LABORAL

Título: Los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018.
Autores: Br. Eugenio Tunque Huamani y Carlos Valdivia Fierro

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	LIDERAZGO	1. Considera que existe una clara descripción de las funciones que cada uno debe desempeñar en su oficina 2. Su jefe inmediato le permite participar en la planificación y otros acuerdos competentes de su trabajo 3. Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar, resolver los problemas tomando en cuenta las opiniones, intereses y dudas de los trabajadores 4. A tu criterio, su jefe se esfuerza en fortalecer un buen clima organizacional y trabajo en equipo entro de la institución 5. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones. 6. La actitud de tu jefe fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los trabajadores	1						X	X	X	X	X	X			
			2					X	X	X	X	X	X	X			
			3						X	X	X	X	X	X	X		
			4						X	X	X	X	X	X	X		
			5						X	X	X	X	X	X	X		
			6						X	X	X	X	X	X	X		
	MOTIVACION	7. En su institución u dependencia donde trabaja, recibe reconocimiento especial al buen desempeño laboral 8. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando 9. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando 10. En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan por su desarrollo profesional y personal	7						X	X	X	X	X	X			
			8						X	X	X	X	X	X			
			9						X	X	X	X	X	X			
			10						X	X	X	X	X	X			
	ASERTIVIDA	1. Recibe de su jefe inmediato una comunicación fluida y clara frente a sus funciones 2. Existe buena comunicación entre los trabajadores de su oficina y su jefe inmediato	11						X	X	X	X	X	X			
			12						X	X	X	X	X	X			

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el laboral de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

OBJETIVO: Conocer el nivel de desarrollo del clima institucional de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC .

DIRIGIDO A: Docentes de la Institución Educativa “Los Ángeles de Ccarahuasa” de Yauli con JEC.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

HUAMÁN MUNARRIZ, Silvia

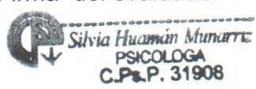
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

VALORACIÓN: CUANTITATIVA

El instrumento es:

1	2	3	4
MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO


Firma del evaluador


**ANEXO 3
MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO 2
CLIMA LABORAL**

Título: Los valores personales y el clima laboral en los docentes de la I.E. "Los Ángeles de Ccarahuasa" de Yauli con JEC – 2018.
Autores: Br. Eugenio Tunque Huamani y Carlos Valdivia Fierro

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A Veces (AV)	Casi Siempre (CS)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: CLIMA LABORAL	LIDERAZGO	1. Considera que existe una clara descripción de las funciones que cada uno debe desempeñar en su oficina 2. Su jefe inmediato le permite participar en la planificación y otros acuerdos competentes de su trabajo 3. Su jefe inmediato se caracteriza por escuchar, resolver los problemas tomando en cuenta las opiniones, intereses y dudas de los trabajadores 4. A tu criterio, su jefe se esfuerza en fortalecer un buen clima organizacional y trabajo en equipo entro de la institución 5. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones. 6. La actitud de tu jefe fortalece positivamente en las relaciones interpersonales de los trabajadores	1						X	X	X	X	X	X		
			2						X	X	X	X	X	X		
			3						X	X	X	X	X	X		
			4						X	X	X	X	X	X		
			5						X	X	X	X	X	X		
			6						X	X	X	X	X	X		
	MOTIVACION	7. En su institución u dependencia donde trabaja, recibe reconocimiento especial al buen desempeño laboral 8. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando 9. Tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, y eso se motiva a seguir trabajando 10. En su institución se busca estimular su trabajo y se preocupan por su desarrollo profesional y personal	7								X	X	X	X	X	
			8								X	X	X	X	X	
			9								X	X	X	X	X	
			10								X	X	X	X	X	
	ASERTIVIDAD	1. Recibe de su jefe inmediato una comunicación fluida y clara frente a sus funciones 2. Existe buena comunicación entre los trabajadores de su oficina y su jefe inmediato	11								X	X	X	X	X	
			12								X	X	X	X	X	


Silvia Huaman Mamarte
 PSICÓLOGA
 C.P.S.P. 31503

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

**EL SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LOS
ÁNGELES DE CCARAHUASA” CON JEC - YAULI - HUANCAVELICA
OTORGA LA PRESENTE:**

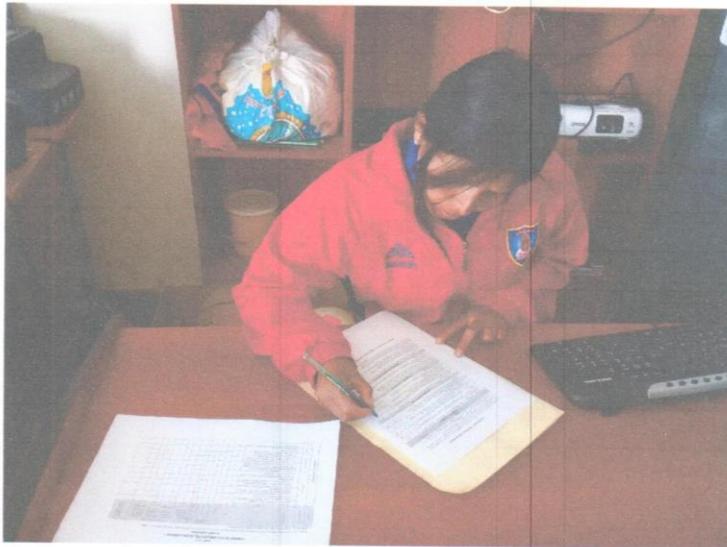
CONSTANCIA

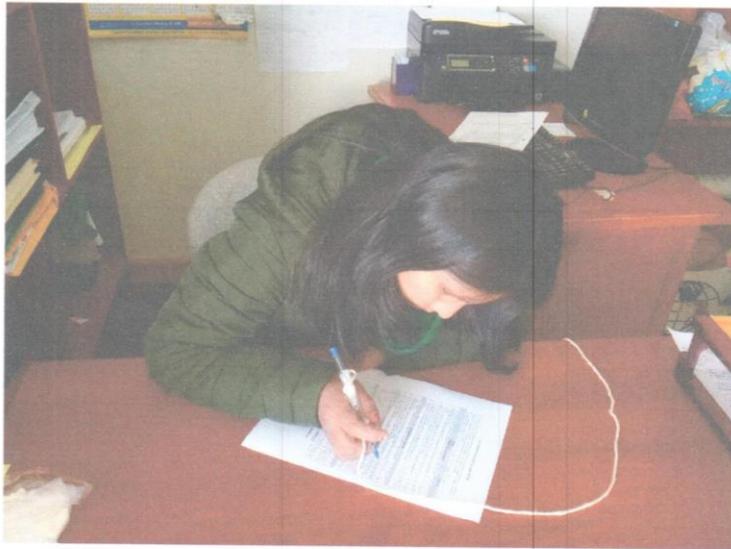
A los profesores **EUGENIO TUNQUE HUAMANÍ**, identificado con D.N.I. N° 23212814, y **VALDIVIA FIERRO, CARLOS**, identificado con D.N.I. N° 23270763, estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Sede Huancavelica de la Maestría en la mención de Administración de la Educación, quienes aplicaron con normalidad el instrumento de la Investigación **“LOS VALORES PERSONALES Y EL CLIMA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. “LOS ÁNGELES DE CCARAHUASA” DE YAULI CON JEC – 2018”** lo cual se realizó durante los meses de julio y agosto del presente año.

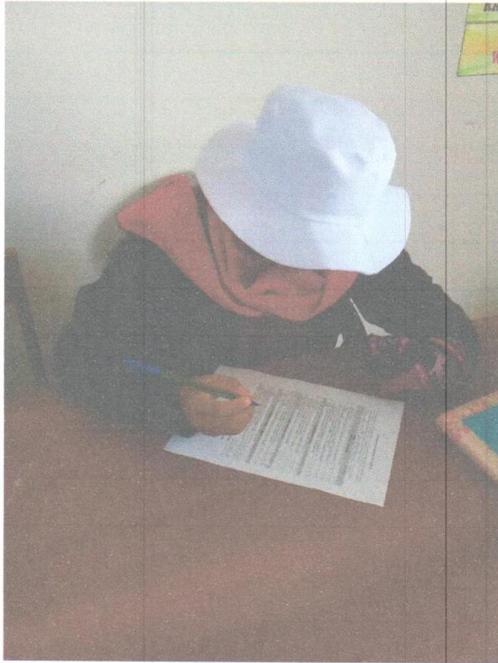
Se expide el presente documento a solicitud de los interesados, para los fines que crea por conveniente.

Ccarahuasa, julio del 2018.

Miguel Romero Riveros Palma
DIRECTOR







BASE DE DATOS

VALORES PERSONALES

N	P1	P2	P3	P4	P5	VERDAD	RECTITUD	PAZ	AMOR	NO VIOLENCIA
1	38	57	42	62	50	PROMEDIO BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
2	57	41	57	47	44	PROMEDIO ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
3	57	45	51	45	48	PROMEDIO ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
4	36	50	37	67	55	PROMEDIO BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO
5	57	30	54	51	51	PROMEDIO ALTO	BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
6	46	52	43	69	40	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO
7	55	57	42	43	52	PROMEDIO ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
8	53	45	59	47	43	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
9	55	48	66	41	37	PROMEDIO ALTO	PROMEDIO	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO
10	53	43	59	43	47	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
11	55	57	39	52	48	PROMEDIO ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
12	66	43	59	41	40	ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
13	44	43	57	54	46	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
14	40	48	45	56	55	PROMEDIO BAJO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO
15	55	57	39	52	48	PROMEDIO ALTO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO	PROMEDIO

CLIMA LABORAL

N

CLIMA LABORAL

1	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5
2	1	4	2	4	1	2	3	4	4	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2
3	4	5	3	5	4	4	4	3	2	2	5	2	3	4	3	2	2	1	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4
5	2	2	3	1	5	1	5	2	1	3	1	4	2	1	2	1	1	4	2	1
6	4	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2
7	5	4	2	4	5	3	4	4	4	2	4	2	3	5	5	4	4	4	5	5
8	2	2	3	4	3	4	3	2	1	1	2	4	1	2	4	4	2	1	5	1
9	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	2	2	4	4
10	3	2	3	5	3	2	2	4	1	2	2	2	5	1	3	3	5	5	4	4
11	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5
12	4	4	4	5	5	4	2	4	2	5	5	2	4	4	4	5	4	4	5	3
13	1	3	4	3	2	2	1	3	1	2	2	1	4	1	3	4	4	3	4	4
14	3	4	4	2	2	4	3	1	4	4	1	2	2	2	3	3	2	4	4	2
15	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4

