



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**Taller Senlle de formación en valores institucionales para mejorar el
clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos - 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Troya Bolaños, Jenny Lorena (ORCID: 0000-0003-3208-8783)

ASESOR:

Dr. Ulloa Parravicini, César Eduardo (ORCID: 0000-0002-0127-157)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Esta tesis está especialmente dedicada a Dios, por ser el que me ha dado la vida, las fuerzas para seguir luchando.

A mis padres, por todo el apoyo recibido y mostrarme el camino hacia mi propia superación.

A mi esposo por su compañía en esta etapa de estudios superiores, a mis hijos por su comprensión.

Y a mis amigos más cercanos por permitirme aprender más de la vida junto a ustedes.

Gracias a todos.

Jenny Lorena Troya Bolaños

Agradecimiento

La vida es un reto constante, uno de ellos han sido el haber cursado esta maestría en Administración de la Educación. Tras retomar mis estudios me he percatado que se han convertido no solo en la base para mi entendimiento sino en parte de lo que concierne a mi vida y futuro profesional.

Por eso, mis sinceros agradecimientos van dirigidos a la Universidad César Vallejo, a mis maestros y a mi tutor el Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini, que por sus valiosos esfuerzos han permitido que finalmente pudiera optar por graduarme como una feliz profesional. Muchas gracias.

Jenny Lorena Troya Bolaños

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:30PM del día 21 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: TALLER SENLLE DE FORMACIÓN EN VALORES INSTITUCIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LOS RIOS - 2019, presentada/o por el /la bachiller **TROYA BOLAÑOS, JENNY LORENA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

_____ *Aprobar por mayoría* _____

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ *Apta* _____ para recibir el grado de MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

PIURA, 21 DE DICIEMBRE DE 2019

DR. ALARCÓN LLONTOP LUIS ROLANDO
PRESIDENTE



DR. RONALD HENRY MEDINA GONZALES
SECRETARIO

DR. ULLOA PARRAVICINI CÉSAR EDUARDO
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Yo Jenny Lorena Troya Bolaños, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo", identificada con CI.-120351119-9, con la tesis titulada: "Taller Senlle de formación en valores institucionales para mejorar el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas
3. La tesis no ha sido auto plagiada es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



CI.- 120351119-9

Piura, mayo del 2019.

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Gráficos	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	9
2.1. Tipo y diseño de investigación	9
2.2. Operacionalización de las variables.....	10
2.3. Población, muestra y muestreo.....	12
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
2.6. Procedimiento	13
2.7. Aspectos éticos.....	14
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
VII. PROPUESTA.....	28
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	38

Encuesta realizada al personal directivo y docente de la Unidad Educativa Mocache	39
Ficha técnica de evaluación del programa de formación en valores institucionales	44
Validez del instrumento de evaluación a juicio de un experto.....	47
Matriz de consistencia.....	59
Matriz de Operacionalización.....	61
Sesiones de la propuesta Taller Senlle.....	62
Evidencias fotográficas	68
Acta de Originalidad de Turnitin.....	70
Pantallazo de porcentaje Turnitin.....	71
Autorización de publicación de Tesis	72
Versión final de Trabajo de Investigación	73

Índice de Tablas

Tabla 1. Variable Dependiente. Clima laboral	10
Tabla 2. Variable Independiente. Taller Senlle de formación en valores institucionales.....	11
Tabla 3. Población total.....	12
Tabla 4. Mejoramiento del clima laboral.....	15
Tabla 5. Pre y Post Test sobre los valores institucionales mostrados por los directivos en la institución.....	16
Tabla 6. Interacción y comunicación del personal en la institución	17
Tabla 7. Relaciones interpersonales en el trabajo colaborativo	18
Tabla 8. Muestras de la Hipótesis General.....	19
Tabla 9. Correlaciones de la Hipótesis General	19
Tabla 10. Prueba de diferencias emparejadas de la Hipótesis General.....	19
Tabla 11. Muestras emparejadas Hipótesis Especifica 1	20
Tabla 12. Correlaciones de la Hipótesis Especifica 1.....	20
Tabla 13. Prueba de diferencias emparejadas Hipótesis Especifica 1	20
Tabla 14. Muestras emparejadas de la Hipótesis Especifica 2	21
Tabla 15. Correlaciones de la Hipótesis Especifica 2.....	21
Tabla 16. Prueba de diferencias emparejadas de la Hipótesis Especifica 2	21
Tabla 17. Estadísticas de muestras emparejadas Hipótesis Especifica 3.....	22
Tabla 18. Correlaciones de muestras emparejadas Hipótesis Especifica 3.....	22
Tabla 19. Prueba de muestras emparejadas Hipótesis Especifica 3.....	23

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Mejoramiento del clima laboral	15
Gráfico 2. Valores institucionales mostrados por los directivos en la institución ..	16
Gráfico 3. Interacción y comunicación del personal en la institución.....	17
Gráfico 4. Relaciones interpersonales en el trabajo colaborativo.....	18

RESUMEN

El ambiente laboral es un tema que abarca la realidad institucional, ha sido defendida por muchos expertos que establecieron la importancia de trabajar en un contexto armonioso, sano y pacífico. Como resultado de esta investigación, cuyo tema es "Diseño del Taller Senlle de formación en valores institucionales para mejorar el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos" se establecieron objetivos que permitieron la elaboración de actividades basadas en principios éticos que serían colaboradores de las conductas que demuestren tanto el personal docente como directivo dentro de la institución. Los métodos y enfoques en la investigación de tipo cuali-cuantitativo, así como el diseño descriptivo y pre-experimental, mismo que fue llevado a cabo por una muestra de 40 docentes y 2 directivos en la que se demostraron las variables dependiente e independiente a través de la encuesta y un cuestionario previamente preparado en la que se destacaron preguntas acerca del desempeño laboral, la interacción y relación con el personal, determinándose la efectividad en cuanto a la aplicación de este taller en un 62% gracias a la prueba T Student, a la fórmula de confiabilidad Alfa de Cronbach y a los datos tabulados mediante el programa estadístico SPSS. De esa manera se estableció la cohesión directa y aceptable, que significaría que el clima laboral a corto y largo plazo será mejorado.

Palabras claves: Clima laboral, valores institucionales, interacción del personal, relaciones interpersonales, Software Estadístico SPSS.

ABSTRACT

The labor climate is a topic that includes the institutional reality, it has been defended by many experts who established the importance of being employed at a harmonious, healthy and pacific context. As a result of this research, whose theme is design of the workshop Senlle training in institutional values to improve the labor climate in an educational unit of Los Ríos" established objectives that allowed the elaboration of activities based on Ethical principles that would be collaborators of the behaviors that demonstrate both the teaching staff and the executive within the institution. The methods and approaches in the investigation of type qualitative-quantitative, as well as the descriptive design and pre-experimental, same which was carried out by a sample of 40 teachers and 2 managers in which were demonstrated the variables dependent and independent through the survey and a questionnaire previously prepared in which highlighted questions about the labor performance, the interaction and relationship with the staff, determining the effectiveness in terms of the application of this workshop in 62%, thanks to the T Student test, the Alpha of Cronbach reliability and the data tabulated through the Statistics program SPSS. In this way, direct and acceptable addition was established, which would mean that the short-and long-term working climate will be improved.

Keywords: Labor climate, institutional values, staff interaction, interpersonal relationships, SPSS Statistics Software.

I. INTRODUCCIÓN

La institución educativa está conformada por un grupo de personas que poseen responsabilidades distintas y específicas con un propósito en común, que es determinado por la misión y visión institucional; lo que convierte a este espacio en el que comparten experiencias diariamente, en una parte sustancial de las relaciones interpersonales que generan un buen o mal clima laboral.

Debido a esta realidad, se hace necesario considerar la incidencia positiva o negativa en cuanto a lo que se vive en el clima laboral de la comunidad institucional, pues según Barrios, Iranzo, & Tierno este tema ha tomado un grado de relevancia para quienes buscan un mejoramiento continuo del ambiente profesional, un cambio en los procesos organizativos, gestión e innovación en el que se desenvuelven tanto los directivos como los docentes y cuyo propósito es incidir directamente en las relaciones interpersonales.

Por tal motivo, un mal clima organizacional o laboral según Benitez, (2017) puede resultar en un impedimento para ejercer profesionalmente la labor de los docentes y directivos e influir en el comportamiento de quienes integran la institución. Por lo que es necesario mejorar la situación a través de estrategias basadas en valores institucionales como el respeto, responsabilidad, confidencialidad, justicia, ética, entre otros, con el fin de que el accionar dentro del centro educativo se oriente a la formación de quienes que trabajan en el establecimiento y se promuevan valores para interactuar positivamente.

El contexto social de esta investigación parte de la necesidad de que los centros educativos evolucionen y se transformen para dar un buen servicio, por tal motivo Ferreres analiza que deben afrontarse estos nuevos retos y que deben conectarse con la comunidad educativa, lo que lleva a pensar que es necesario que los directivos deben ser los primeros en promover un clima laboral eficaz, pues ellos al obtener más autoridad tienen la responsabilidad de generarlo no solo con sus estudiantes sino con toda la comunidad estudiantil.

Es por ello que los valores institucionales contemplan un factor importante que se debe considerar pues solo así se tendrá éxito en las interacciones que tenga el personal institucional mientras realicen sus labores cotidianas dentro de este centro de enseñanza.

Como se mencionó anteriormente, la aplicación de este tipo de estrategias de aprendizaje institucional, pueden ser de gran ayuda en el ámbito interpersonal, por eso es que alrededor del mundo se puede observar la aplicación de los valores institucionales en cada institución, así como hospitales, gobiernos municipales y sobre todo en los centros educativos hacen empleo de estos, pues permiten crear un ambiente o clima laboral basado en principios que guían la conducta de los miembros de la entidad, lo que la convierte como un sello que expresa no solo la identidad sino la misión institucional.

Existen antecedentes que preceden a este trabajo, tal es el caso de Aragón, (2019), quien en su investigación realizada en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional de México, comprobó la dimensión “clima laboral” a través de entrevistas al Decano y al personal de este departamento, permitiéndole hallar que el clima organizacional no era el idóneo, razón por la cual estaba afectando al buen desempeño y al cumplimiento de los objetivos institucionales, por lo que como solución planteó lineamientos organizacionales para mejorar dicha problemática para mejorar el rendimiento laboral de esta institución.

En la realidad Nacional, se encuentra presente otro estudio realizado por Cantón & Arias, (2017) en el que a través de su artículo de Revista “Liderazgo institucional” evaluó el ambiente de trabajo de los educativos, administrativos y de servicio. A través de una encuesta, este autor comprobó la dimensión “interacción y comunicación personal” donde este, logró verificar que la comunicación entre los trabajadores de la institución es medianamente efectiva, a pesar de que el personal se siente satisfecho por las funciones y el desarrollo de las tareas que se le encomienda y desempeña. Como solución a la problemática, decidieron establecer un plan de manejo organizacional e institucional con la finalidad de atender completamente sus necesidades.

También es importante analizar lo que Salazar V.,(2016) manifestó en cuanto a la realidad del clima laboral que se vive en el Ecuador, pues desde el 2008 se ha tratado de considerar, plantear y poner en práctica valores institucionales en cada una de las instituciones públicas y privadas para que se cumplan todos los objetivos organizacionales plenamente. Por eso, muchas empresas como Gobiernos Municipales, Alcaldías, Ministerios y Unidades Educativas del país, pretenden generar cambios positivos en el ambiente profesional en el que el personal se desenvuelve.

Dentro del ámbito local, es indispensable mencionar que la aplicación de valores institucionales para optimizar el ambiente de trabajo en un establecimiento educativo de la provincia de Los Ríos en el cantón Mocache, no es muy común la aplicación de normas, costumbres y valores. Pues consideran este tema como algo de poco interés, y esa es la razón por la que en muchas instituciones no existe una buena comunicación ni se logra concebir eficientemente una educación de calidad.

Ahora bien, el tema expuesto acerca del mejoramiento del clima laboral u organizacional ha generado desde años atrás conceptos, teorías y enfoques basados en las teorías de varios autores como Senlle, (2016) quien manifiesta la importancia de crear paz y un mejor ambiente de trabajo que le permita a los trabajadores generar buenas relaciones interpersonales en vez de provocar enfrentamientos o discordias en la comunidad educativa a través de herramientas y estrategias que logren generar cambios de conducta en el personal.

Por otra parte, Granda, (2019) aborda la teoría de que el clima laboral establece factores y elementos que se suman para formar relaciones y comportamientos entre los individuos en su lugar de trabajo. Concluyendo que la conducta de una persona está relacionada con el ambiente, sus responsabilidades, tamaño de la institución, métodos de comunicación y el estilo de liderazgo que emplean las autoridades o directivos de la misma.

Heck & Hallinger, (2017) mencionan que el tipo de enfoque que establece Granda se ve influenciado por la conducta y percepción que el docente y las autoridades de la institución tengan con relación a las actividades que deben realizar dentro de

sus funciones, competencias e interacciones como profesional. Por lo que es necesario tomar en consideración cada uno de los aspectos mencionados por estos autores con la finalidad de plantear una solución efectiva.

A diferencia de los autores mencionados anteriores, Jones, (2018) establece que la teoría del clima laboral contempla “un conjunto de valores y principios compartidos por los integrantes de una entidad, institución u organización, que controlan las interacciones entre ellos y quizá otras personas externas a la misma”.

Lo analizado por este autor, determina ampliamente que si se desarrolla una adecuada cultura organizacional representará una gran fortaleza y si no fuera así se convertiría en una gran amenaza, razón por la cual es necesario considerar la realización de programas, talleres, capacitaciones, modelos de estrategias instruccionales, políticas y acciones que generen cambios en el ambiente de trabajo.

La realización de este trabajo se justifica por la importancia que tiene el manejar de manera idónea la comunicación de quienes laboran diariamente en la institución, lo que permite sustentar desde el punto de vista profesional y académico la necesidad de generar un ambiente laboral eficiente que logre un cambio radical en el clima, desempeño y rendimiento de las tareas realizadas por los directivos y docentes.

Surgiendo de allí alternativas que se pueden tomar en consideración aspectos y parámetros que permitan contribuir a reducir o mejorar el clima laboral dentro de la unidad educativa y se generen las condiciones necesarias para crear equipos de trabajo con alto desempeño, aprendizaje en equipo, valoración de las tareas realizadas en el trabajo, obtención de más receptividad y adaptabilidad al cambio que genere una visión amplia hacia la innovación de las relaciones interpersonales. (Jiménez, 2019)

Es así que, el ambiente laboral dentro del establecimiento educativo, hace que surja un interés por entender el comportamiento de su personal y la dinámica organizacional y productiva del mismo. Pues tal como Rossi, (2017) menciona, el correcto ambiente de trabajo es la piedra angular que asegura la efectividad y éxito en el centro de enseñanza. Y tratando de satisfacer este factor, surge la necesidad

de elaborar o promover planes de acción o programas continuos de capacitación conjuntamente con actividades o tareas que influyan la cooperación conjunta.

Todo con el objetivo de alcanzar un buen desempeño global de la institución, en la que la motivación, el respeto, la integridad sean los atributos que se destaquen en el personal directivo y docente. Por ello es necesario mencionar que muchas entidades no han tenido éxito en conseguir un ambiente laboral efectivo, aunque se esfuercen por alcanzarlo y todo esto depende del liderazgo que presentan quienes están a la cabeza del centro de enseñanza pues si están aptamente capacitados pueden resolver las necesidades educativas y sociales presentes dentro de ella.

Los centros educativos no solo necesitan que su personal sea eficiente, sino también que estos deben garantizar que la comunicación entre ellos sea efectiva para fomentar la paz y un buen clima laboral según Pinedo, (2016) es aquí donde los valores institucionales intervienen pues el fin de estos es otorgar a los directivos y docentes la capacidad de promover una cultura organizacional basada en principios de respeto, honestidad y responsabilidad para que las metas como entidad ya sea pública o privada se cumpla constantemente.

También es necesario recordar que los valores institucionales buscan establecer un ambiente laboral idóneo que contenga y cubra las insuficiencias de quienes integran el establecimiento al que pertenecen. Según García, Juárez, & Salgado, (2018) el ambiente en el que se desenvuelven los docentes, corresponde a la ejecución de una sucesión de tácticas que interviene lo formativo, financiero, educativo y posiblemente en el empleo y utilización de los recursos tecnológicos, por ello, en ocasiones resulta difícil cumplir con todos estos parámetros.

Por tal razón se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo se puede lograr que exista un buen clima laboral entre el personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019?

La sociedad ecuatoriana se ha visto involucrada en el constante cambio de normas y valores que influyen positivamente en el ambiente laboral y organizacional dentro o fuera de cualquier institución ya sea pública o privada según expresa Benitez, 2017. Cumpliendo un papel fundamental en los procedimientos para la instrucción

y el aprendizaje hacia los educandos, por ello, el clima institucional debe ser el adecuado para que todas las actividades escolares se realicen a cabalidad.

En la actualidad según Imbernón, (2016) existe la posibilidad de hacer que el ambiente laboral pueda mejorar o mantenerse de manera más propicia mediante talleres y programas de capacitaciones en el ámbito del liderazgo y valores, lo que facilita y favorece a que exista un compromiso entre docente-directivos y se pueda aumentar los niveles de satisfacción y productividad de actividades, disminuyendo la aparición de conflictos institucionales. Pues así se contribuiría de manera significativa al perfeccionamiento del ejercicio profesional del educador y por ende resultará beneficioso si se aplica en un centro educativo.

Una vez conocido, la importancia de la investigación, el contexto, los antecedentes y los enfoques, se establecieron las hipótesis basadas en el objetivo general y específicos:

La hipótesis alterna corresponde a: El Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente fortalecerá el clima laboral de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019

Mientras que la hipótesis nula corresponde a: El Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente no fortalecerá el clima laboral de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Para los objetivos específicos también se han planteados las siguientes hipótesis:

El estado actual del ambiente laboral de los directivos y docentes fue determinado en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Los elementos identificados favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Las estrategias diseñadas aseguran el fortalecimiento del clima laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Conjuntamente con la información expuesta en este apartado, se presentan los siguientes objetivos planteados, que incluyen desde el general hasta los específicos, con el fin de establecer una propuesta factible para esta investigación. En relación a toda la información expuesta en este apartado, se pretende dar solución a la problemática planteada mediante los objetivos establecidos para fortalecer el clima laboral en una Unidad Educativa, tal como se menciona a continuación:

Como objetivo principal o general está: Determinar el Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente para fortalecer el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Ahora se establecen los siguientes objetivos específicos, de tal manera que se plantearon como se muestra a continuación:

Establecer el estado actual del ambiente laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Identificar los elementos que favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Diseñar estrategias o actividades para asegurar el fortalecimiento del clima laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Desde este punto de vista, el lograr un adecuado ambiente de trabajo comprende crear respeto y armonía de forma ecuánime en el personal (autoridades y docentes) lo que a su vez beneficiaría no solo a la unidad educativa sino a todos quienes forman parte de ella (Helga, 2016), creará participación y transparencia en la comunicación, establecerá el trabajo y aprendizaje en equipo permitiendo incrementar la eficiencia del personal, la adaptabilidad y receptividad al cambio para que de esa manera se alcance los objetivos institucionales planteados.

Como resultado se estimulará y perfeccionará el ambiente profesional de la unidad educativa de manera que forme y eduque mediante valores institucionales al personal y constituyan un aporte no solo a la calidad de la enseñanza sino al desarrollo del país.

Esta tesis se llevará a cabo gracias a que se determinará el estado actual del ambiente laboral de la institución, se identificarán los elementos que favorecen las relaciones interpersonales entre el personal y en base a ello se diseñarán estrategias o actividades para asegurar el fortalecimiento del clima dentro del centro de enseñanza y de esa manera determinar la influencia de la formación en dichos valores y que de manera directa mejore el desempeño profesional de la comunidad estudiantil.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo desarrollado, ha logrado identificar qué tipo de indagación se realizó, determinándose como cuali-cuantitativo (Flick, 2016), pues permite de manera estructurada recopilar y analizar los datos obtenidos de la fuente mediante el uso de herramientas informáticas como Excel para la tabulación de datos.

Adicionalmente este tipo de investigación permite interpretar toda la información recopilada basada en una secuencia de actividades para luego obtener aspectos más relevantes del proyecto realizado.

En el caso de esta investigación, como ya se ha mencionado, la encuesta aplicada a los directos y docentes y la información bibliográfica expuesta en esta documentación, hace que sea útil emplear este tipo de metodología.

Lo que representa directamente a que el diseño de la investigación sea pre experimental permitiendo evaluar la razón o la causa de la problemática mediante la medición de la variable, en el caso de esta tesis, mediante la encuesta aplicada se obtendrá la causa u origen de la deficiencia en el clima laboral en la institución, luego se la aplicará la solución y mediante la ficha técnica se permitirá conocer de forma veraz y confiable, si la aplicación del Taller Senlle en valores institucionales (comprensión, respeto, equidad profesional, discrecionalidad, colaboración e integridad) influye en los docentes y directores.

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variable Dependiente. Clima laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Es el lugar físico en el que interactúan y desarrollan sus labores los individuos, influyendo en ella el bienestar de los trabajadores en sus actividades cotidianas (Argos & Esquerra, 2017)	La variable dependiente se operacionaliza basándose en las siguientes dimensiones: Interacción del personal de la institución y las relaciones interpersonales	Interacción del personal	-Comunicación para realizar las tareas encomendadas entre el talento humano de la institución - Aplicación de los valores institucionales	Encuesta a docentes Cuestionario de preguntas
			Relaciones interpersonales	- Capacita al personal directivo y docente de la institución - Promueve el mejoramiento del clima laboral - Permite la comunicación interpersonal.	

Fuente: Unidad Educativa (2019)

Elaborado por: Autora

Tabla 2. Variable Independiente. Taller Senlle de formación en valores institucionales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Taller Senlle de formación en valores institucionales	Comprende la formación específica basada en valores institucionales para llevar a cabo su tarea profesional como directivos y docentes (Coloma C., 2017)	La variable independiente se operacionaliza basándose en la dimensión correspondiente a las actividades aplicadas al taller de formación en valores	Actividades aplicadas al taller basadas en: <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión • Respeto • Equidad profesional • Discrecionalidad • Colaboración • Integridad 	-desempeño laboral -necesidades satisfechas -aplicación de valores institucionales	Ficha o rúbrica para evaluar lo aprendido durante el taller

Fuente: Unidad Educativa (2019)

Elaborado por: Autora

2.3. Población, muestra y muestreo

En este apartado se procede a describir la población total de esta investigación, como se muestra a continuación:

Tabla 3. Población total

N°	Descripción	Total
1	Directivos	2
2	Docentes	40
TOTAL		42

Fuente: Unidad Educativa “Mocache” (2019)

Elaborado por: Autora de la Investigación

Como se pudo notar, la población involucrada en este estudio comprende a los directivos y docentes, estableciéndose un total de 42 personas a las que se deberá realizar la encuesta, por tal razón se estableció que no existe la necesidad de calcular la muestra, debido a que el objeto que está sujeto a investigación es menor a 100, se tomará en cuenta toda la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Toda la información fue recogida a través de los siguientes instrumentos y técnicas:

Además se consideró importante tomar información de libros, tesis, artículos científicos (en español e inglés), congresos, foros y debates, todos relacionados al tema de valores institucionales para mejorar el clima laboral.

Adicionalmente se empleó una encuesta basada en un cuestionario cuyas preguntas y respuestas pretendía determinar la relación interpersonal y laboral que existe entre quienes dirigen el establecimiento educativo y los educadores de la misma, y así lograr la elaboración de un taller basado en valores institucionales que fomenten un mejor ambiente en el trabajo.

Los criterios de evaluación aplicados a la encuesta fueron tanto el personal directivo como los docentes de la institución.

2.5. Validez y confiabilidad

Adicionalmente las preguntas fueron validadas de manera apropiada tanto por el MSc. Carlos Enrique González Zambrano, MSc. Nancy Gamboa, así como por la MSc. Betty Aracely Arreaga Muñoz quien como directora de la institución dio su aprobación y expresó que el cuestionario contiene datos que pueden servir a la investigación y es plenamente confiable el que pueda ser aplicado en los instrumentos de recopilación de datos, en cuanto al personal directivo y docente de la Unidad Educativa Mocache.

La siguiente prueba de confiabilidad se la realizará mediante la Variable Alfa de Cronbach tal como lo muestra la fórmula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Dónde:

n: El núm. de ítems

$\sum V_i$: Suma total de Varianzas de los ítems

V_t : Varianza de la suma de los ítems

α : Cifra del Alfa de Cronbach

2.6. Procedimiento

Los pasos que se llevaron a cabo en el desarrollo de esta tesis y documentación, fueron los siguientes:

1. Se procedió a buscar información relevante acerca del tema seleccionado basándose en la información bibliográfica disponible en la web, libros, artículos científicos y el repositorio en línea dispuesto por la universidad.

2. Se elaboró el cuestionario basado en preguntas fáciles de comprender y que permitan conocer y determinar cómo se lleva a cabo las relaciones interpersonales y laborales del personal de la institución educativa.
3. Se seleccionó un día específico para la realización de la encuesta y consecuentemente se tabularon y ordenaron los datos resultantes.
4. Una vez conocida la realidad de la problemática se estableció la elaboración de un taller para los directivos y educadores de la Unidad Educativa Mocache, mismo que fue fundamentando en la aplicación de valores institucionales con la finalidad de optimizar el ambiente en el trabajo dentro de las actividades diarias.
5. Se evaluó lo aprendido en el taller mediante una rúbrica, cuyo objetivo fue el de establecer si efectivamente la aplicación del mismo fomenta un buen ambiente organizacional en la institución.
6. Finalmente, se realizarán las acotaciones finales y recomendaciones en base a toda la indagación (encuesta) recopilada.

2.7. Aspectos éticos

En esta investigación se ha visto necesario aplicar varios aspectos éticos, como los que se muestran a continuación, con la finalidad de cumplir a cabalidad con las leyes establecidas por la universidad para el desarrollo de este trabajo:

- Honestidad
- Veracidad
- Confiabilidad
- Consentimiento (quienes participaran en la encuesta)
- No atentar contra los intereses de la institución educativa

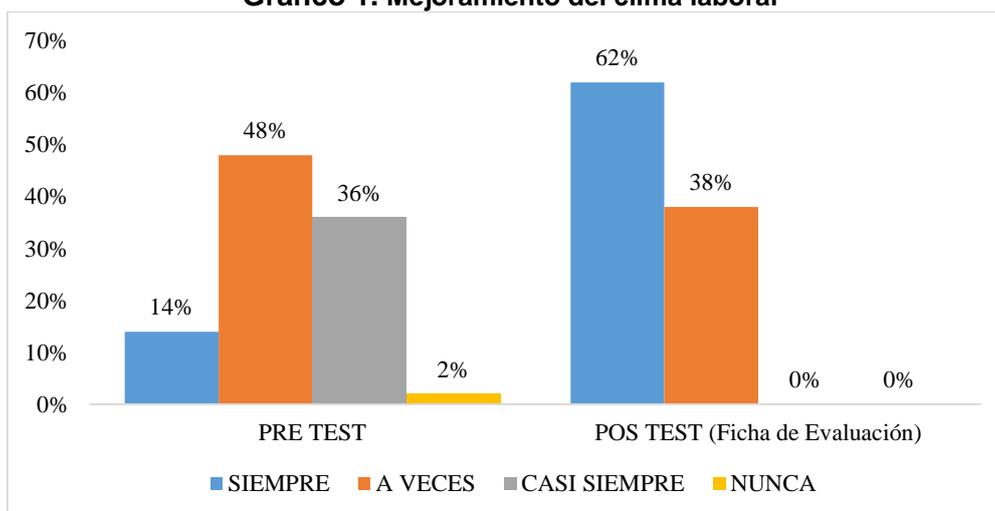
III. RESULTADOS

A continuación se procede a mostrar los datos tabulados de la encuesta, de los cuales se extraen las preguntas más relevantes que dan respuesta a las dimensiones planteadas en las variables dependiente e independiente:

Tabla 4. Mejoramiento del clima laboral

Mejoramiento del clima laboral		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	4	6	14%	2,73	26	62%	3,62
A veces	3	20	48%		16	38%	
Casi siempre	2	15	36%		0	0%	
Nunca	1	1	2%		0	0%	
		42	100%		42	100%	

Gráfico 1. Mejoramiento del clima laboral



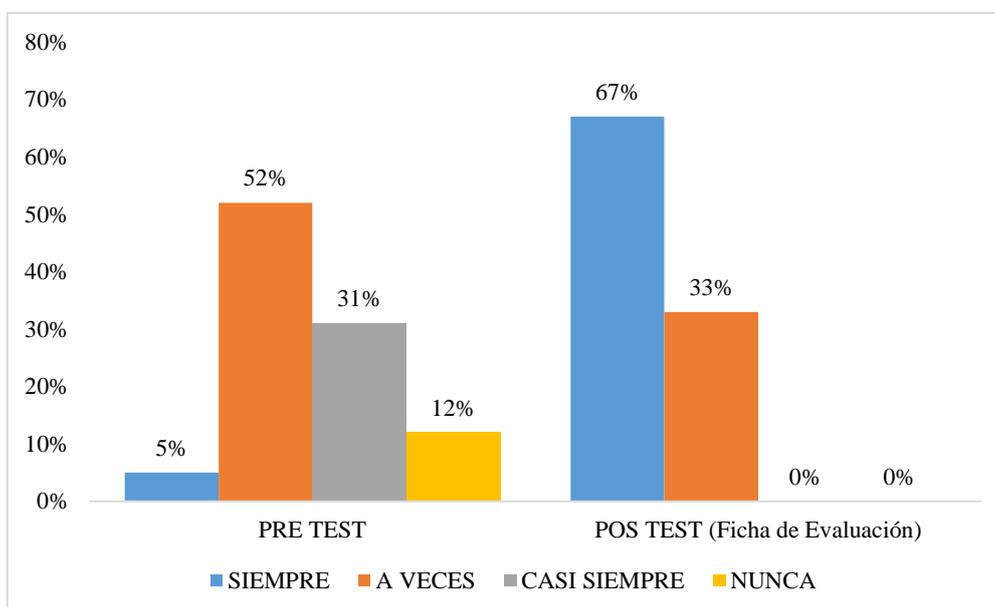
Descripción:

Esta tabulación corresponde en cuanto al objetivo general planteado en el que se refleja en el pre test que el mejoramiento del clima laboral es a veces con un 48 %, el 36% casi siempre, el 14% siempre y el 2% nunca, mientras que en el post test, los valores llegan a porcentajes significativos manifestando que el clima laboral en un 62% siempre será mejorado y un 38% a veces.

Tabla 5. Pre y Post Test sobre los valores institucionales mostrados por los directivos en la institución

D1 Valores institucionales		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	4	2	5%	2,5	28	67%	4
A veces	3	22	52%		14	33%	
Casi siempre	2	13	31%		0	0%	
Nunca	1	5	12%		0	0%	
		42	100%		42	100%	

Gráfico 2. Valores institucionales mostrados por los directivos en la institución



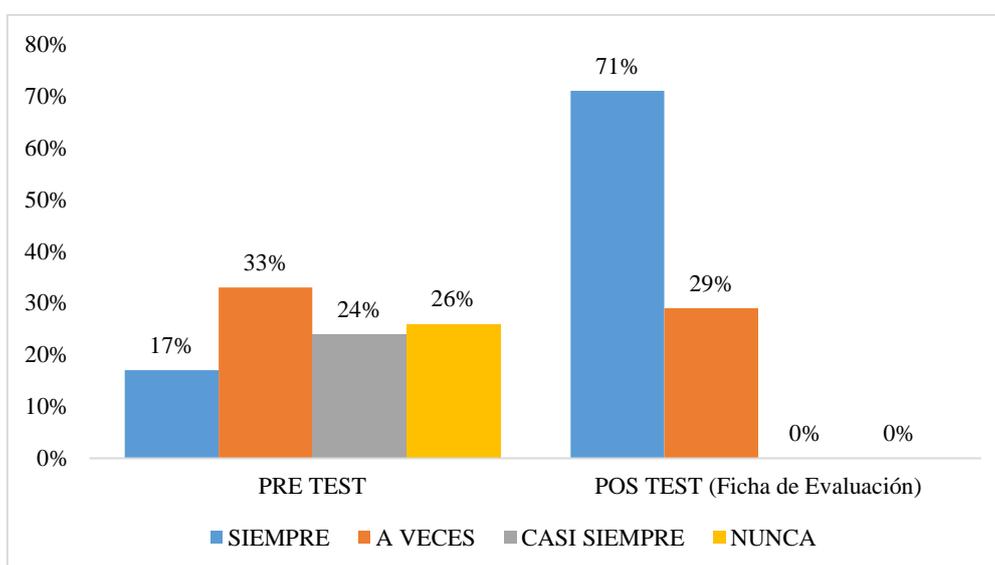
Descripción:

Según la tabla y el gráfico mostrado en el pre test acerca de la dimensión de los valores institucionales mostrados por directivos obtuvo que un 52% a veces los emplean, el 31% casi siempre, el 12% nunca y el 5% siempre, en cambio, gracias a la aplicación del taller, en el post test, los valores son más significativos obteniéndose que los valores institucionales son utilizados siempre en un 67% y a veces un 33%.

Tabla 6. Interacción y comunicación del personal en la institución

D2 Interacción del personal		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	4	7	17%	2,4	30	71%	3,71
A veces	3	14	33%		12	29%	
Casi siempre	2	10	24%		0	0%	
Nunca	1	11	26%		0	0%	
		42	100%		42	100%	

Gráfico 3. Interacción y comunicación del personal en la institución



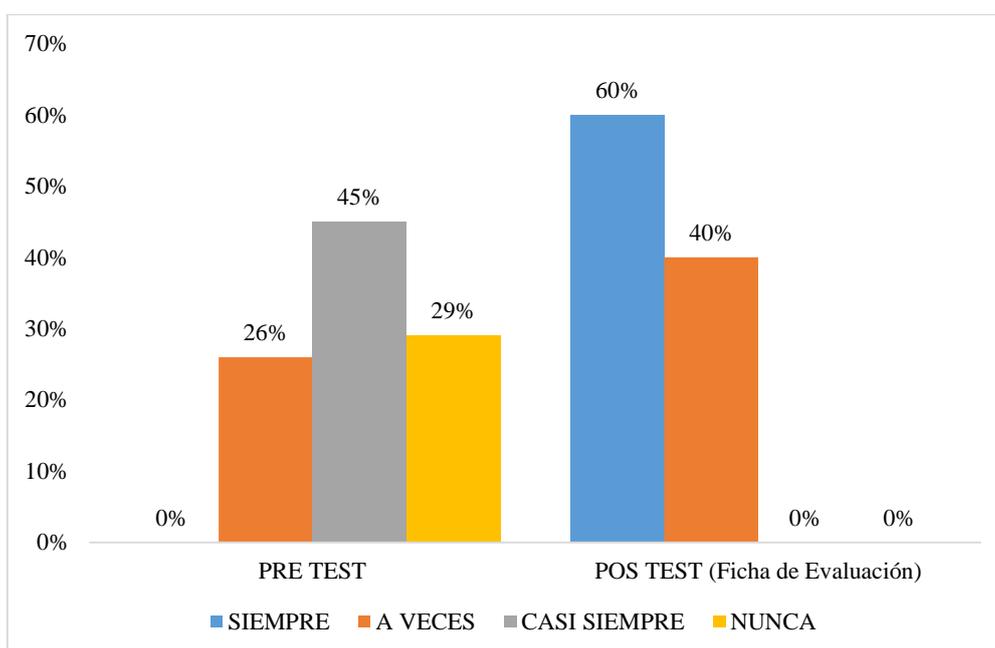
Descripción:

La dimensión correspondiente a la interacción del personal de la institución en el pre test corresponde al 33% a veces, el 26% nunca, el 24% casi siempre y el 17% siempre, mientras que en el post test, los valores son más significativos alcanzando la comunicación y la interacción de los docentes y directores es siempre con el 71% y a veces un 29%.

Tabla 7. Relaciones interpersonales en el trabajo colaborativo

D3 Relaciones interpersonales		PRE TEST (Encuesta)			POS TEST (Ficha de Evaluación)		
ESCALA	Categoría	fi	Hi	X	fi	Hi	X
Siempre	4	0	0%	1,98	25	60%	3,60
A veces	3	11	26%		17	40%	
Casi siempre	2	19	45%		0	0%	
Nunca	1	12	29%		0	0%	
		42	100%		42	100%	

Gráfico 4. Relaciones interpersonales en el trabajo colaborativo



Descripción:

La tabulación de los datos corresponde a la dimensión relaciones interpersonales en cual el pre test mostró que 45% casi siempre realizan trabajo colaborativo entre su personal, el 26% a veces, el 29% nunca y el 0% siempre, mientras que en el post test, los valores llegan a porcentajes significativos manifestando que el lugar de trabajo es idóneo y amistoso siempre en un 60% y a veces un 40%.

Una vez, tabulados los datos se proceden a demostrar las hipótesis planteadas de acuerdo al objetivo general y a los específicos, mediante la prueba T Student, tal como se muestra a continuación:

Hipótesis General: Se realizó debidamente el pre test y pos test a 42 docentes mediante el programa estadístico SPSS colaborando en el cálculo de la prueba T Student. En la tabla 8 se observa la estadística global con un número de muestras correspondiente a 42 docentes.

Tabla 8. Muestras de la Hipótesis General

	Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1 PRETEST	2,79	42	,682	,105
1 POSTEST	3,38	42	,492	,076

Tabla 9. Correlaciones de la Hipótesis General

	N	Correlación	Sig.
Par 1 PRETEST & POSTEST	42	,322	,037

En la tabla 9 se observa la correlación obtenida como resultado del pre test y pos test realizado a 42 docentes en donde se obtuvo un 0,322 siendo este mayor a 0,05 el cual es el margen de error, rechazándose la H0 y aceptando H1, en la que se establece que la aplicación del taller Senlle mejorará el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa de Los Ríos. Seguidamente se procede a mostrar y comprobar mediante la prueba T.

Tabla 10. Prueba de diferencias emparejadas de la Hipótesis General

	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PRETEST - POSTEST	-,595	,701	,108	-,814	-,377	5,507	41	,000

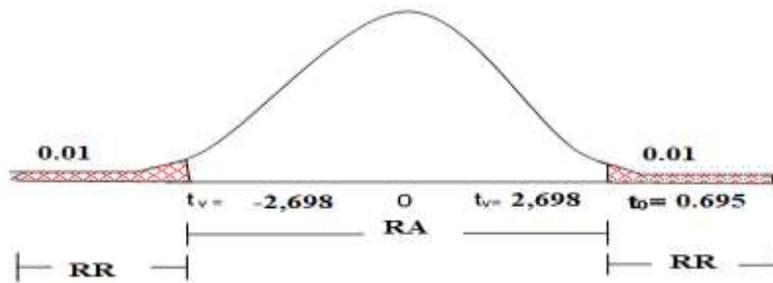
Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 1 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995, (42-1)} = t_{0.995, 41} = 2.698$

Valor de t de student calculado:

$$t_0 = \frac{0.108 \sqrt{42-1}}{\sqrt{1-0.108^2}} = 0,695$$



Se puede observar la prueba T para medir el clima laboral entre el personal de la institución a través del pre test y pos test, mostrando un 95% de confianza por lo que se obtuvo una $t < 0,69$ y significancia de $0,000 < 0,010$, rechazándose la H_0 y aceptando H_1 , que indica que el taller Senlle para el mejoramiento del clima laboral en una institución educativa de Los Ríos, influiría positivamente. A continuación se describen los demás supuestos planteados:

El estado actual del ambiente laboral de los directivos y docentes fue determinado en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Tabla 11. Muestras emparejadas Hipótesis Especifica 1

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PRETEST	2,29	42	,742	,114
	POSTEST	3,33	42	,477	,074

Tabla 12. Correlaciones de la Hipótesis Especifica 1

		N	Correlación	Sig.
Par 1	PRETEST & POSTEST	42	,069	,665

Tabla 13. Prueba de diferencias emparejadas Hipótesis Especifica 1

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	PRETEST - POSTEST	-1,048	,909	,140	-1,331	-,764	7,466	41	,000

Estadístico de prueba: t de Student

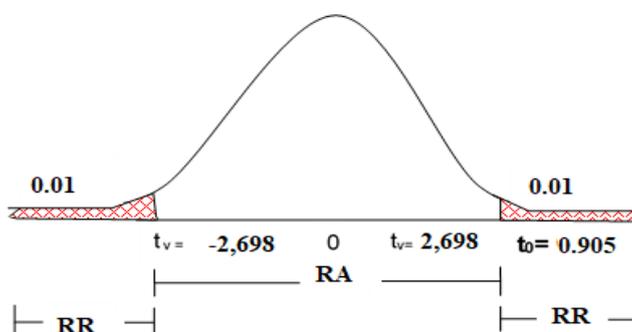
$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$v = n - 1$ Grados de libertad

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.01$

- Valor de t de student tabulado: $t_{0.995,(42-1)} = t_{0.995,41}=2.698$

Valor de t de student calculado: $t_0 = \frac{0.140\sqrt{42-1}}{\sqrt{1-0.140^2}} = 0,905$



Se puede observar la prueba T para medir el clima laboral y su estado mediante el pre test y pos test. Estos resultados poseen un 95% de confianza por lo tanto se obtiene una $t=0,90 < 2.698$ y significancia de $0,000 < 0,010$, rechazándose la H_0 y aceptando H_1 , que indica que si se determinó el estado actual del ambiente laboral entre los directores y pedagógicos en una Unidad Educativa de Los Ríos.

Los elementos identificados favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Tabla 14. Muestras emparejadas de la Hipótesis Especifica 2

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PRETEST	2,43	42	1,039	,160
	POSTEST	3,29	42	,457	,071

Tabla 15. Correlaciones de la Hipótesis Especifica 2

		N	Correlación	Sig.
Par 1	PRETEST & POSTEST	42	,213	,176

Tabla 16. Prueba de diferencias emparejadas de la Hipótesis Especifica 2

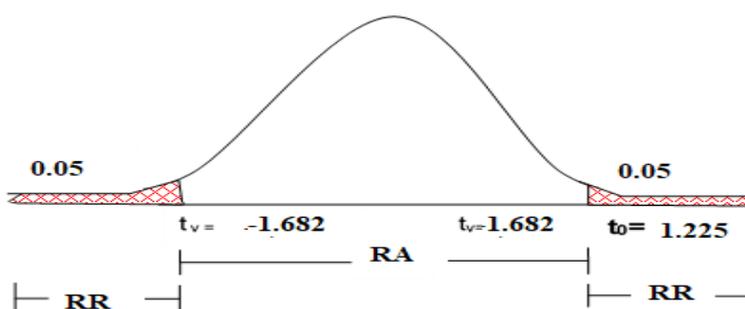
	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PRETEST - POSTEST	-,857	1,221	,188	-1,238	-,477	4,549	41	,000

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 1 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.975, (42-1)} = t_{0.975, 41} = 1.682$

Valor de t de student calculado: $t_0 = \frac{0.188\sqrt{42-1}}{\sqrt{1-0.188^2}} = 1.225$



Se puede observar la prueba T para medir los factores que mejoran el clima laboral mediante el pre test y pos test, mismos que tienen un 95% de confianza por lo tanto se obtiene una $t = 1.225 < 1.682$ y significancia de $0,000 < 0,010$, rechazándose la H_0 y aceptando H_1 , que indica que se identificaron los elementos que favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos.

Las estrategias diseñadas aseguran el fortalecimiento del clima laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Tabla 17. Estadísticas de muestras emparejadas Hipótesis Especifica 3

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	PRETEST	1,98	42	,749	,116
	POSTEST	3,60	42	,497	,077

Tabla 18. Correlaciones de muestras emparejadas Hipótesis Especifica 3

		N	Correlación	Sig.
Par 1	PRETEST & POSTEST	42	,367	,017

Tabla 19. Prueba de muestras emparejadas Hipótesis Especifica 3

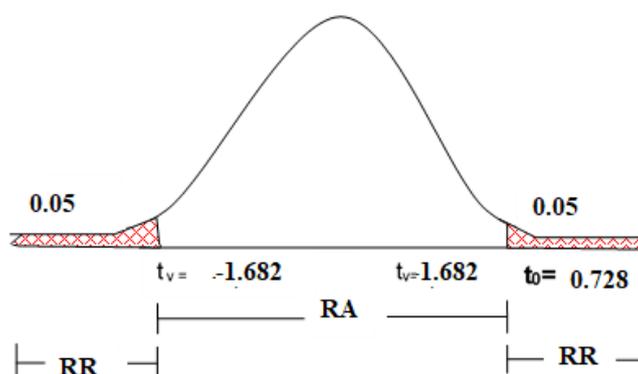
	Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
				Inferior	Superior			
Par 1 PRETEST - POSTEST	-1,619	,731	,113	-1,847	-1,391	14,355	41	,000

Estadístico de prueba: t de Student

$$t_v = \frac{r \cdot \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}} \quad v = n - 1 \text{ Grados de libertad}$$

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
- Valor de t de student tabulado: $t_{0.975, (42-1)} = t_{0.975, 41} = 1.682$

Valor de t de student calculado: $t_0 = \frac{0.113\sqrt{42-1}}{\sqrt{1-0.113^2}} = \mathbf{0.728}$



Se puede observar la prueba T para medir el clima laboral entre el personal de la institución del pre test y pos test. Mismos que poseen un 95% de confianza por lo tanto se obtiene una $t=0,72 < 1.682$ y significancia de $0,000 < 0,010$, rechazándose la H_0 y aceptando H_1 , que indica que las estrategias diseñadas asegurarán el fortalecimiento del clima laboral de los directivos y pedagógicos de una Unidad Educativa de Los Ríos.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general: “Determinar el Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente para fortalecer el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019”. Basándose en los resultados obtenidos, los antecedentes investigación y las bases teóricas se ha logrado comprobar que la variable independiente se relaciona con la dependiente, debido a que si se desea fortalecer el clima laboral deberá aplicarse un taller de formación en valores tal como se muestra en la tabla 4 que demostró que antes de la aplicación del taller el porcentaje de mejoramiento era un 48% mientras que después aumento a 62%.

En cuanto al objetivo específico 1: “Establecer el estado actual del ambiente laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019”. El estudio de Aragán, mencionado anteriormente logró determinar mediante entrevistas a las autoridades, que la deficiencia en el clima laboral de la Facultad de Ciencias Médicas se generó por la falta de comunicación y establecieron que para mejorar la situación debían plantear una solución para ese problema. De la misma forma en esta investigación, los datos revelaron que en la institución, la interacción y la comunicación se la realiza a veces en un 33% (14) y que las relaciones interpersonales se dan casi siempre cuando se trabaja en colaboración con otros 45%(19) demostrándose que hay relación directa de estos factores con el clima laboral. Todo esto concuerda con la postura teórica de Benítez en donde manifiesta que una buena relación y comunicación entre dos o más personas hace que exista un ambiente de paz y colectivo en una institución.

En cuanto al objetivo específico 2: Identificar los elementos que favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019. Una vez conocida la situación actual de la institución, se procedió a identificar los elementos que favorecerían para tener un buen ambiente laboral, gracias a que en la investigación realizada por Cantón & Arias se determinó como solución a la problemática, socializar estrategias organizativas, se tomó como referencia esta idea, pues el 52% de los

encuestados manifestaron que a veces se aplican los valores institucionales por eso se consideró socializarlos de manera más eficiente y práctica. Esto concuerda con lo que expresa Day, C. al establecer que cuando se socializan y se aplican valores institucionales en una organización permiten formar una relación directa y espontánea entre los trabajadores y por ende generan una buena comunicación.

En cuanto al objetivo específico 3: Diseñar estrategias o actividades para asegurar el fortalecimiento del clima laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019. En base a la idea planteada en el párrafo anterior y a lo expuesto por Salazar, V. en el que estableció la importancia y necesidad de diseñar estrategias para mejorar el clima laboral y llevarlas a la práctica, permitió que se haya planteado como solución, diseñar actividades mediante un taller basado en valores institucionales que corregirán la relación entre directivos y docentes dentro de la institución. Tal como lo menciona Mañas R. en la que incita a despertar sentimientos de comunicación, entusiasmo, trabajo en equipo mediante estrategias y metodologías para mejorar el trato dentro de la institución educativa.

V. CONCLUSIONES

Como conclusión del objetivo y la hipótesis general de la investigación se tiene que el clima laboral se relaciona directamente con la aplicación del taller de formación en valores institucionales tanto que permitió crear un ambiente más productivo para los trabajadores. Y mediante la encuesta se determinó que antes en la institución no le daba la debida importancia al clima laboral en un 48% mientras que después de la aplicación del taller el 62% de quienes componen el centro educativo comprendieron lo valioso que es generar entre compañeros un buen ambiente de trabajo.

Como conclusión del objetivo específico 1 y su hipótesis se tiene que las deficiencias generadas en el desempeño laboral del personal de la institución estaban causando inconvenientes en la interacción y comunicación interpersonal. Mediante la encuesta, se conoció que antes de la aplicación del taller el 17% interactuaba y se comunicaba pero la situación cambió a 71%, confirmando la relación directa de la variable dependiente e independiente mediante la prueba T Student demostrando que la hipótesis alternativa o positiva se aplicó en esta institución.

Como conclusión del objetivo específico 2 y su respectiva hipótesis se tiene que las estrategias definidas que favorecen el ambiente laboral se definieron basándose en los siguientes valores institucionales: la comprensión, respeto, equidad profesional, discrecionalidad, colaboración e integridad, debido a que la encuesta mostró que el 5% siempre los aplicó, mientras que después del taller se generó un aumento positivo a 67%. Así mismo, la prueba T Student demostró que la hipótesis alternativa se aplicó en este objetivo.

Como conclusión del objetivo específico 3 y su respectiva hipótesis se diseñaron seis actividades con participación directa y práctica del docente, basadas en los valores institucionales mencionados en el párrafo anterior y así se aseguraría el fortalecimiento del clima laboral en la institución este taller de formación se llevó a cabo durante un mes y los resultados fueron considerables, tal como ya se ha demostrado en la discusión así como también mediante la comprobación de la T Student en la que se determinó su eficiencia.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la institución llevar a cabo más trabajos en equipo en donde tanto docentes y directivos puedan ser incluidos y así compartan más el trabajo y compañerismo entre ellos, generando así un buen clima laboral.
- Debido que el clima organizacional es clave para el éxito de la institución educativa porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus empleados, se recomienda a las autoridades de la Unidad Educativa realizar mediciones del clima laboral de forma periódica con el fin de mantener un ambiente armonioso.
- Se recomienda a los directivos de la institución, socializar otros métodos, y herramientas mediante un plan estratégico y cultura organizacional con la finalidad de que el personal se mantenga capacitado constantemente y así se cree una atmosfera laboral eficiente.
- Aplicar la propuesta presentada en esta investigación en un periodo de tiempo prudencial que permita medir de manera más relevante los resultados y se obtengan datos más precisos en cuanto a la satisfacción laboral que pueden presentar los trabajadores de la institución para que sirva de referencia para futuros trabajos.

VII. PROPUESTA

TALLER SENLLE DE VALORES INSTITUCIONALES

I. DATOS INFORMATIVOS

- **Ciudad:** Mocache
- **Provincia:** Los Ríos
- **Parroquia:** Mocache
- **Institución Educativa:** Unidad Educativa “Mocache”
- **Nivel:** Bachillerato
- **Tema de estudio:** Clima Laboral
- **Nº de docentes:** 40
- **Nº de Directivos:** 2
- **Año académico:** 2019
- **Duración:** 6 semanas
- **Inicio:** 01-04-2019
- **Término:** 10-05-2019
- **Responsable:** Ing. Jenny Troya Bolaños

II. FUNDAMENTACIÓN

Según la (LOEI) Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el art. 2, inciso w): Documenta que las personas a una educación de validez y calidad, de forma oportuna, renovada, pronunciada y conveniente, en cualquier proceso pedagógico, [...]; Así mismo, que promueva situaciones apropiadas con conductas de tolerancia, cariño, responsabilidad y respeto, y promover un buen clima laboral y escolar propicio en el transcurso del aprendizaje.

Dentro de este contenido, en el art. 19 de esta ley, se constituye como objetivo institucional el diseño y aseguramiento de la aplicación de herramientas metodológicas para generar un clima escolar y laboral pertinente, tanto en los establecimientos estatales, locales, exclusivos y fiscomisionales.

Para Almonte B. & Paricoto R, (2017). El que el director/a sea un buen líder permite la influencia carismática, dominio de estrategias profesionales y recursos de manera eficiente, mientras que el jefe solo ejerce control y sanción. Por lo que es importante generar valores institucionales para mejorar el clima laboral de los centros educativos secundarios.

Adicionalmente, Barrios & otros (2017), aseveran que el ambiente de la organización es de importancia con el fin de obtener alto rendimiento y un progreso en la prestación de los servicios desde todos los ámbitos.

2.1. Teorías del clima laboral

Según (Batanaz, 2018) El clima organizacional se origina con la aparición de los conocimientos originales, esquemas repetidos de conducta, cualidades y alteraciones que determinan la existencia de la estructura organizativa, así como los lazos que se generan entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.

En lo relacionado al liderazgo en la institución, Janto establece y aclara la finalidad de un buen líder es perseguir y obtener un buen clima organizacional mostrando un marco directo que admita la examinación de la naturaleza del ambiente laboral y su participación dentro de la eficacia organizacional estableciéndose dos tipos:

El autoritario que pretende no generar confianza en sus trabajadores, más bien se relaciona con la explotación del personal en sus labores, y el participativo, que es todo lo contrario al autoritario, pues pretende generar confianza entre sus empleados basándose en los principios y valores éticos y morales aplicados a la institución.

2.2. Teoría de las relaciones humanas

Para Valqui, (2016) esta suposición se basa principalmente en dirigir las consecuencias psicológicas que pueden provocar las situaciones de sus actividades laborales en correlación con la realización de las actividades que el personal realiza.

Para García y sus colaboradores, los hallazgos en cuanto a las presunciones de las comunicaciones humanas solo se basan ideas forjadas por Pareto, en la que se crea un resultado emocionante en la ideología administrativa, siendo opuesta a la hipótesis tradicional de la administración.

2.3. Factores que mejoran el clima laboral

Winstons, (2019) toma como referencia las investigaciones realizadas por realizados R. Likert (1961) donde se establecen cuatro factores que tienen participación activa en el clima laboral u organizacional: contexto, factores personales, posición jerárquica y el discernimiento de los integrantes de la organización. Si estos son considerados y llevados a la práctica.

Por su parte Rugarcía T, (2017) surge con una teoría de campo en la que asegura que la conducta positiva en el clima laboral pende de varios principios elementales: La generalidad de dichos actores y eventos simultáneos en un escenario explícito que origina un campo anímico propio, convirtiéndose en un modelo constituido de los conocimientos de las persona, determinando su manera de ver o de distinguir las cosas en su ambiente. Si no se mejora el clima laboral, las actividades se volverán sencillos y monótonos lo que hace que se vuelvan mortificantes, afectando de forma negativa las cualidades del trabajador.

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Demostrar la influencia del Taller Senlle de valores institucionales para mejorar el clima laboral de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

3.2. Objetivos Específicos

- Motivar a los directores y docentes de la Unidad Educativa “Mocache”, a colaborar de forma práctica en el cumplimiento del taller para mejorar el clima laboral en la institución.
- Desarrollar habilidades en cuanto a la aplicación de valores institucionales tales como: la comprensión, respeto, equidad profesional, discrecionalidad, colaboración e integridad en las relaciones y conducta de los directores y educadores de la de la Unidad Educativa “Mocache” – 2019.

IV. DISEÑO

A continuación se describen las actividades del Taller elaborado para la Unidad Educativa “Mocache” – 2019:

- El taller se llevará a cabo en el cantón Mocache.
- Se desarrollará en una sesión de 60 minutos (1 hora) a los 40 docentes y los 2 directivos de la institución.
- La metodología de trabajo de este taller es participativa y activa.

Mediante este taller, tanto docentes como directivos conocerán y pondrán en práctica los valores institucionales en los que deberán basar su conducta, pensamiento y relaciones interpersonales, a fin de que el clima laboral se desenvuelva con armonía y paz, de esa manera la calidad del servicio educativo mejorará significativamente. Y así sean conscientes de la importancia de desempeñar sus tareas cotidianas sin inconvenientes en el establecimiento educativo. Seguidamente el cronograma de actividades en los que se especifican las fechas de trabajo:

Cronograma de actividades de aplicación del taller

Nº	MES	NOMBRE DE LA SESION	FECHA	HORAS
1	Abril	La comprensión	03/04/19	1
2	Abril	El Respeto	10/04/19	1
3	Abril	La Equidad Profesional	17/04/19	1
4	Abril	La Discrecionalidad	24/04/19	1
5	Mayo	La Colaboración	01/05/19	1
6	Mayo	La Integridad	08/05/19	1

A continuación se describen brevemente las unidades de este taller:

UD1. La comprensión

En esta unidad se pretende lograr que los docentes y directivos desarrollen esta competencia que les permita tener empatía y puedan comprender las circunstancias que puede presentar cada una de las personas que laboran en la institución. Se les dará pautas de cómo ser más comprensivos y se realizarán actividades para evaluar su nivel de conocimiento adquirido.

UD2. El Respeto

Se les dará una retroalimentación de lo que significa el respeto y de qué manera interviene en la interacción y comunicación del personal dentro de la institución, permitiéndoles reflexionar y transformar sus rasgos de conducta para que exista una nueva relación entre docentes y directivos y haya un ambiente profesional.

UD3. La Equidad Profesional

Se expondrán conceptos, ventajas y como aplicar este valor institucional, como lo es la equidad profesional que les permitan a largo plazo crear escenarios educativos donde se pueda desarrollar y reconocer las labores que se ejecutan en la institución. Los asistentes podrán identificar las necesidades que les permiten formarse profesionalmente y atenderlas de manera rápida y eficiente.

UD4. La Discrecionalidad

Permitirá que tanto directivos como docentes asuman la necesidad de garantizar en todo momento el uso correcto de la información y las fuentes con las que se manejen en la institución. Aprenderán acerca de lo que significa ser confidenciales en cuanto a los datos que se reciben en las oficinas y a futuro no se genere fuga de información o despidos por esos inconvenientes.

UD5. La Colaboración

En esta unidad, los directivos y docentes reconocerán y valorarán la contribución que ambos sujetos tienen en la institución con el objetivo de alcanzar mejorar el servicio educativo gracias a que los integrantes colaboran al cumplimiento de los objetivos de esta. Aquí también se destacará el trabajo en equipo que le permita hacer frente a cualquier circunstancia que se presente en el entorno educativo.

UD6. La Integridad

Les permitirá asumir en sus prácticas profesionales una conducta orientada a las normas, a sus valores éticos y morales con el fin de que cada actividad que realice dentro de la institución se lleve a cabo con normalidad y sin inconvenientes. Como acotación final, en todas las unidades se pretenderá exponer conceptos, importancia, ventajas y la aplicación de actividades para evaluar el aprendizaje.

REFERENCIAS

- Allyn, W., & Bacon H, G. (2017). Evaluating change processes: Assessing extent of implementation (constructs, methods and implications). *Journal of Educational Administration*, 264–289.
- Almonte B., R., & Paricoto R., R. (2017). Influencia de las relaciones humanas de los docentes en el clima institucional de las instituciones educativas secundarias José Carlos Mariátegui y Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Ilave. Tesis Maestría en Educación . Piura: Universidad César Vallejo.
- Ansi3n, J. (2017). Comprender la Escuela P3blica desde sus crisis y posibilidades. Maestría Administraci3n de la Educaci3n. Piura: Universidad Cat3lica Del Per3.
- Arag3n, J. K. (2019). Foro Internacional de Educaci3n y Tecnología 2019. Valencia, España.
- Argos, J., & Esquerro, M. P. (2017). Liderazgo y educaci3n. Santander: Ediciones.
- Barrios, C., Iranzo, P., & Tierno, J. (2017). Avances te3rico-pr3cticos y legislativos en la profesionalizaci3n de la direcci3n escolar en España. El caso de Cataluña. *Revista de Currículo y Formaci3n del Profesorado*, 371–387.
- Batanaz, L. (2018). El acceso a la direcci3n escolar: problemas y propuestas. *Revista España de Pedagogía*, 443–470.
- Benitez, A. (2017). Estrategias did3cticas para el desarrollo de competencias. M3xico: Trillas S.A.
- Brunet, L. (2017). El clima de trabajo en las organizaciones. M3xico: Trillas S.A. De C.V.
- Cant3n, I., & Arias, A. R. (2017). La direcci3n y el liderazgo: aceptaci3n, conflicto y calidad. *Revista de Educaci3n*, 229–254.
- Coloma C., A. J. (2017). La pedagogía institucional. España: Síntesis.

- Day, C. (2017). *Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Day, C., & Bakioglu, A. (2016). Development and disenchantment in the professional lives of headteachers. . En *In Teachers' professional lives* (págs. 205–227). Londres: Routledge Falmer.
- Encinas, J. A., Menacho R., A., Sabino, M., & Retamozo, N. (2017). *La gestión educativa en el nivel de primaria y su repercusión en el clima institucional en las instituciones educativas N° 5179 Los Pinos y N° 2065*. Tesis Maestría en Educación. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ferreres, V. (2017). *Formación y actualización para la función pedagógica. Orientaciones y estrategias actuales en el desarrollo profesional del docente*. Madrid: Síntesis.
- Flick, U. (2016). *Introducción a la investigación cuali-cuantitativa*. . Madrid: Morata.
- García, F. J., Juárez, S. C., & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa . *Revista Cubana de Educación Superior* vol.37 No.2. La Habana mayo-agosto., 45-60.
- George, D., & Mallery, P. (2018). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*. Boston: SPSS.
- Granda, J. (2019). *XIX Congreso Internacional de Investigación Educativa: Investigación comprometida para la transformación social*. Chile.
- Gros, B., Fernández-Salineró, C., Martínez, M., & Roca, E. (12 de Diciembre de 2018). El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar. In *XXXII Seminario Interuniversitario de teoría de la educación. Liderazgo y Educación*. Santander. Obtenido de <http://www.site.unican.es/Ponencia3.pdf>
- Hallinger, P., & Heck, R. (2016). Conceptual and methodological issues in studying school leadership effects as a reciprocal process. *School Effectiveness Ans School Improvement*, 149–173.

- Heck, R., & Hallinger, P. (2017). Testing a longitudinal model of distributed leadership effects on school improvement. Argentina: The Leadership Quartely.
- Helga, S. (2016). Educational leadership and market values: A study of school principals in Iceland. . Iceland: Educational Management Administration & Leadership .
- Hernández, O. (2019). Foro. Organización de centros educativos. Modelos emergentes. Barcelona, España.
- Imbernón, F. (2016). La formación y el desarrollo del Profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Tercera edición. . Barcelona: Graó.
- International Association for the Evaluation of Educational Achievement. (2016). TIMSS 2011: Trends in International Mathematics and Science Study. Boston: Boston Collage.
- Janto M., C. E. (2016). Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego - Sede Central - Lima, 2016. Tesis Maestría En Gestión Pública. Lima: Universidad César Vallejo.
- Jiménez, G. H. (2019). IV Simposio Internacional de Educación RIDGE – Dirección, Gestión, Liderazgo, Innovación y Política Educativa. Talca, Chile.
- Jones, M. (2018). Testing a conception of how leadership influences student learning. Alemania: Educational Administration Quarterly.
- Kaparou, M., & Bush, T. (2017). Invisible barriers: the career progress of women secondary school principals in Greece. *A Journal of Comparative and International Education*, 221–237.
- Laureano Z., D. (2017). Desempeño laboral y satisfacción de los trabajadores administrativos de la institución educativa pública Nuestra Señora de Cocharca. Tesis Maestría En Educación Con Mención en Docencia y Gestión Educativa. Universidad César Vallejo: Lima.
- Lee, H.-J. (2017). Understanding and assessing preservice teachers' reflexive thinking. . *Journal of Teacher Education*. , 22-30.

- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2018). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management*, 27–42.
- Mancilla, A. (2019). III Congreso Internacional de sobre Liderazgo y Mejora Escolar (CILME). Barcelona.
- Mañas R., M. Á. (2017). Plan Estratégico Personal. España: Piramide S.A. .
- Mucha A., Y. L., & R., M. A. (2017). Programa de habilidades sociales para el mejoramiento del clima institucional de la I.E. Pitágoras de la Ciudad de Jauja. Tesis Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa . Piura: Universidad César Vallejo.
- Mulford, B., & Silins, H. (2017). Revised models and conceptualization of successful school principalship in Tasmania. Launceston, Tasmania: Faculty of education: University of Tasmania.
- Núñez R., F. (2016). Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas bolivarianas de las regiones Puno y Cusco - 2016 . Tesis Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa . Piura: Universidad César Vallejo.
- Pereira R., M. d. (2018). Esquemas didácticos de educación centrada en valores. Maestria Administracion de La Educacion . México D.F: Trillas.
- Pinedo V., Z. M. (2016). Clima organizacional y la satisfacción laboral en las instituciones públicas del nivel primaria en la Red N° 07 - UGEL N° 03 - Breña. Tesis Maestría En Educación . Lima: Universidad César Vallejo.
- Piotti, L., & Lupiañez, S. (2017). Análisis institucional y vínculos de convivencia escolar. Doctorado en Administración de la Educación . Lima: Universidad César Vallejo.
- Quispe C., G. (2017). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de Institución Educativa Fe y Alegría N° 58 de la localidad de Jicamarca anexo 08 del distrito de Lurigancho – Chosica. Tesis Maestría En Educación. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rossi, M. (2017). Proyecto Educativo Institucional. Tesis de Maestría. Argentina: Editorial Magisterio del Rio de la Plata.

- Rugarcía T., A. (2017). Los valores y las valoraciones en la educación . México: Trillas.
- Salazar V., J. G. (2016). Principios rectores de la educación . México D.F.: Trillas.
- Secretaria de Defensa Nacional . (2017). Manual Básico para el Sistema Educativo Peruano. Lima: SDN Perú.
- Senlle, A. (2016). Calidad en los Servicios Educativos. Perú: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Shatzer, R., Caldarella, P., Hallam, P., & Brown, B. (2018). Comparing the effects of instructional and transformational leadership on student achievement: implications for practice. . En *Educational Management Administration & Leadership* (págs. 445–459). España: MoonEditions.
- Smith, F. (2019). *Conference International Journal of Educational Leadership and Management*. México.
- Smyth, J. (2019). Developing and sustaining critical reflection in teacher education. First Edition. *Journal of Teacher Education*, 2-8.
- Valqui D., J. L. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2016. Tesis Maestría En Gestión Pública. Lima: Universidad César Vallejo.
- Villapalos, G., & López Q., A. (2017). El libro de los valores . México D.F.: Planeta.
- Winstons, G. (2019). *The 8th International Workshop on Learning Technology for Education Challenges*. Barcelona.

ANEXOS

Anexo 1.

Encuesta realizada al personal directivo y docente de la Unidad Educativa Mocache

Unidad Educativa “Mocache”

Mediante esta encuesta se pretende determinar la incidencia de los valores institucionales en el clima laboral de los directivos y docentes de la esta unidad educativa. Basadas en la variable dependiente e independiente.

Instrucciones: Marque con una (X) en dónde usted crea conveniente, adicionalmente la escala de valoración entre las cuales se puede escoger son:

- 1.- NUNCA
- 2.- A VECES
- 3.- CASI SIEMPRE
- 4.- SIEMPRE

ÍTEMS (Variable independiente)	VALORACIÓN			
	1	2	3	4
DIMENSIONES				
Taller Senlle de formación en valores institucionales				
¿La falta de valores institucionales ocasiona que el personal que labora en la institución no se relacione correctamente?				
¿Son los directivos buenos líderes que comprenden, respetan y colaboran con su personal de manera eficiente?				
¿La aplicación de valores institucionales incidiría positivamente en las relaciones interpersonales de los directivos y docentes?				
¿Se puede mejorar las relaciones interpersonales mediante la aplicación de talleres dirigidos a los directivos y docentes de la institución?				
¿La institución educativa debe ejecutar talleres basados en la formación de valores institucionales para orientar a los directivos y docentes?				

ÍTEM (Variable dependiente)				
Clima Laboral				
Interacción del personal				
¿La institución es un lugar de trabajo idóneo y amistoso?				
¿Las tareas que realiza diariamente están libre de interrupciones innecesarias por parte del personal administrativo?				
¿Tiene Ud. una buena comunicación con todo el personal de la institución?				
¿La comunicación en la institución educativa debe ser accesible y flexible permitiendo un ambiente laboral adecuado?				
Relaciones interpersonales				
¿Existe un sentido de trabajo en equipo entre el personal directivo y docente de la institución?				
¿En la institución se valora la labor que realizan los docentes?				

Base de datos del cuestionario de la variable dependiente

N°	Actividades del taller de formación					Taller Senlle	
	1	2	3	4	5	PUNTOS	Observación
1	4	4	3	4	3	18	
2	3	3	4	2	4	16	
3	4	3	4	4	4	19	
4	3	2	4	3	2	14	
5	4	2	3	2	3	14	
6	2	2	3	4	3	14	
7	3	2	4	3	4	16	
8	4	3	3	3	3	16	
9	2	2	3	3	3	13	
10	2	4	4	3	4	17	
11	3	3	3	2	4	15	
12	3	2	3	4	3	15	
13	3	2	3	3	3	14	
14	3	2	3	3	3	14	
15	3	3	4	4	4	18	
16	2	3	3	3	3	14	
17	3	1	2	3	3	12	
18	3	2	2	2	2	11	
19	4	3	3	4	3	17	
20	3	3	3	3	3	15	
21	3	2	4	3	4	16	
22	3	2	3	2	3	13	
23	4	1	3	4	3	15	
24	2	3	4	3	4	16	
25	3	2	3	3	3	14	
26	3	2	3	4	3	15	
27	3	2	3	3	3	14	
28	2	2	3	2	2	11	
29	2	3	3	3	3	14	
30	3	3	2	3	2	13	
31	3	2	3	4	3	15	
32	2	3	3	2	2	12	
33	2	2	3	3	3	13	
34	2	1	2	2	2	9	
35	2	2	3	3	2	12	
36	3	2	3	3	3	14	
37	2	1	3	2	3	11	
38	2	3	3	3	3	14	
39	2	2	3	2	3	12	
40	3	2	2	3	2	12	
41	3	2	2	3	1	18	
42	2	1	2	2	2	18	

Base de datos del cuestionario de la variable independiente

N°	Interacción personal				Relaciones interpersonales		PUNTOS	Observación
	1	2	3	4	5	6		
1	2	4	4	4	3	3	20	
2	2	3	4	3	2	3	17	
3	3	4	3	2	3	3	18	
4	2	2	3	2	2	2	13	
5	4	4	4	1	3	3	19	
6	2	3	3	2	1	2	13	
7	2	3	3	3	1	1	13	
8	2	1	1	1	2	1	8	
9	2	1	2	3	1	2	11	
10	3	3	3	2	3	2	16	
11	2	2	3	3	3	1	14	
12	3	3	3	2	3	1	15	
13	3	2	3	2	2	1	13	
14	3	3	4	3	2	2	17	
15	3	3	3	1	2	2	14	
16	3	2	4	1	1	1	12	
17	2	3	1	2	1	2	11	
18	2	1	1	1	2	2	9	
19	3	2	4	2	3	1	15	
20	3	3	3	3	2	2	16	
21	3	3	3	2	3	1	15	
22	2	2	2	2	2	2	12	
23	2	2	1	1	1	2	9	
24	2	3	4	3	3	1	16	
25	2	2	3	3	2	2	14	
26	2	3	2	2	2	1	12	
27	3	2	3	2	3	2	15	
28	3	2	2	3	2	1	13	
29	2	2	2	2	2	1	11	
30	2	2	2	2	1	2	11	
31	3	3	3	2	2	2	15	
32	2	2	2	1	1	1	9	
33	2	1	2	2	2	1	10	
34	2	2	2	1	2	2	11	
35	3	2	1	2	2	1	11	
36	2	2	2	2	1	2	11	
37	2	2	1	3	2	1	11	
38	3	3	1	3	1	2	13	
39	3	2	1	2	3	1	12	
40	1	1	2	1	2	1	8	
41	2	3	1	2	1	2	11	
42	1	2	1	3	1	1	9	

Prueba de Fiabilidad mediante IBM Statistics SPSS de la encuesta

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	42	100,0
	Excluido^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	24,12	19,717	,339	,796
Preg2	24,62	18,632	,477	,783
Preg3	23,88	18,693	,608	,773
Preg4	23,95	19,705	,330	,797
Preg5	23,98	18,073	,604	,770
Preg6	24,52	19,475	,431	,788
Preg7	24,52	17,377	,638	,764
Preg8	24,48	15,573	,681	,756
Preg9	24,79	20,416	,175	,814
Preg10	24,93	18,653	,467	,784
Preg11	25,26	19,857	,333	,796

Anexo 2.

Ficha técnica de evaluación del programa de formación en valores institucionales

Instrucciones: Marque con una (X) en dónde usted crea conveniente, adicionalmente la escala de valoración entre las cuales se puede escoger son:

- 1.- NADA
- 2.- POCO
- 3.- MUCHO
- 4.- SUFICIENTE

Acciones a evaluar	Registro de cumplimiento				Observaciones
	Nada	Poco	Mucho	Suficiente	
Los asistentes conocieron la misión, visión y los objetivos de la institución					
Los directivos y docentes adquirieron conocimientos acerca de los valores institucionales					
Se promovieron actitudes positivas					
Existió colaboración, cooperación e integración entre los miembros asistentes del taller de formación					
Se fortaleció la confianza y el trabajo en equipo					
Tomaron en cuenta las sugerencias establecidas en el taller de formación de valores institucionales					

**Base de datos de evaluación del taller de formación de valores
institucionales**

N°	Taller de formación de valores institucionales						PUNTOS	Validación
	1	2	3	4	5	6		
1	4	3	3	4	3	3	20	
2	3	3	3	4	3	3	20	
3	3	3	3	4	3	3	20	
4	3	4	3	4	3	4	22	
5	4	4	3	4	3	4	22	
6	3	4	3	4	3	3	21	
7	3	3	3	4	3	3	20	
8	4	4	3	4	3	4	22	
9	3	3	4	4	3	4	22	
10	3	4	3	4	3	4	22	
11	3	3	3	4	3	4	21	
12	4	3	3	4	3	4	21	
13	4	3	3	4	3	4	21	
14	3	3	4	4	3	4	22	
15	3	3	3	3	4	4	21	
16	4	3	3	3	4	3	20	
17	3	3	3	3	4	3	20	
18	4	3	3	3	3	3	19	
19	4	3	4	4	3	4	22	
20	4	3	3	4	4	4	22	
21	3	4	3	3	4	4	22	
22	3	4	3	3	3	4	21	
23	3	4	3	4	3	4	22	
24	4	4	3	4	4	4	23	
25	3	4	4	4	4	4	24	
26	4	4	3	4	4	4	23	
27	3	4	3	4	4	4	23	
28	4	4	4	4	3	4	23	
29	3	4	3	4	3	3	21	
30	3	3	3	4	3	3	20	
31	3	3	3	3	3	3	19	
32	3	3	4	3	3	3	20	
33	3	3	3	3	3	3	19	
34	3	3	3	3	4	4	21	
35	4	3	3	3	4	4	21	
36	4	3	4	3	4	4	22	
37	4	3	3	3	3	4	20	
38	3	3	4	3	3	4	21	
39	4	3	4	3	3	4	21	
40	3	3	4	3	3	4	21	
41	3	3	4	3	3	4	21	
42	3	3	4	4	3	4	22	

Prueba de Fiabilidad mediante IBM Statistics SPSS de la encuesta

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	42	100,0
	Excluido^a	0	,0
	Total	42	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	23,98	18,073	,604	,800
Preg2	24,48	15,573	,681	,816
Preg3	23,88	19,693	,608	,893
Preg4	23,95	19,705	,330	,897
Preg5	24,93	18,653	,467	,784
Preg6	24,52	19,475	,431	,788

Anexo 3.

Validez del instrumento de evaluación a juicio de un experto

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opciones			Criterios de evaluación								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación - entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Taller Senlle de formación en valores institucionales	Aplicación del taller	Desempeño laboral	¿Son los directivos buenos líderes que comprenden, respetan y colaboran con su personal de manera eficiente?														
		Desempeño laboral	¿La institución educativa debe ejecutar talleres basados en la formación de valores institucionales para orientar a los														
		Necesidades satisfechas	¿Se puede mejorar las relaciones interpersonales mediante la aplicación de talleres dirigidos a los directivos y docentes de la institución?														

		Aplicación de valores institucionales	¿La falta de valores institucionales ocasiona que el personal que labora en la institución no se relacione															
		Aplicación de valores institucionales	¿La aplicación de valores institucionales incidiría positivamente en las relaciones interpersonales de los															
Clima laboral	Interacción del personal	Comunicación para realizar las tareas encomendadas entre el talento humano de la institución	¿Las tareas que realiza diariamente están libre de interrupciones innecesarias por parte del personal administrativo?															
		Promueve el mejoramiento del clima laboral	¿Tiene Ud. una buena comunicación con todo el personal de la institución?															
		Capacita al personal directivo y docente de la institución	¿La institución es un lugar de trabajo idóneo y amistoso?															
		Promueve el mejoramiento del clima laboral	¿La comunicación en la institución educativa debe ser accesible y flexible permitiendo un ambiente laboral adecuado?															
	Relaciones interpersonales	Comunicación para realizar las tareas encomendadas	¿En la institución se valora la labor que realizan los docentes?															

		Permite la comunicación interpersonal.	¿Existe un sentido de trabajo en equipo entre el personal directivo y docente de la institución?													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. Carlos Enrique González Zambrano **Código de Registro Senescyt:** 1083-2019-2068101



MSc. Carlos González Zambrano.

Firma

Anexo 4.

Validez del instrumento de evaluación a juicio de un experto

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opciones			Criterios de evaluación								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación - entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Taller Senlle de formación en valores institucionales	Aplicación del taller	Desempeño laboral	¿Son los directivos buenos líderes que comprenden, respetan y colaboran con su personal de manera eficiente?														
		Desempeño laboral	¿La institución educativa debe ejecutar talleres basados en la formación de valores institucionales para orientar a los														
		Necesidades satisfechas	¿Se puede mejorar las relaciones interpersonales mediante la aplicación de talleres dirigidos a los directivos y docentes de la institución?														

		Aplicación de valores institucionales	¿La falta de valores institucionales ocasiona que el personal que labora en la institución no se relacione															
		Aplicación de valores institucionales	¿La aplicación de valores institucionales incidiría positivamente en las relaciones interpersonales de los															
Clima laboral	Interacción del personal	Comunicación para realizar las tareas encomendadas entre el talento humano de la institución	¿Las tareas que realiza diariamente están libre de interrupciones innecesarias por parte del personal administrativo?															
		Promueve el mejoramiento del clima laboral	¿Tiene Ud. una buena comunicación con todo el personal de la institución?															
		Capacita al personal directivo y docente de la institución	¿La institución es un lugar de trabajo idóneo y amistoso?															
		Promueve el mejoramiento del clima laboral	¿La comunicación en la institución educativa debe ser accesible y flexible permitiendo un ambiente laboral adecuado?															
	Relaciones interpersonales	Comunicación para realizar las tareas encomendadas	¿En la institución se valora la labor que realizan los docentes?															

		Permite la comunicación interpersonal.	¿Existe un sentido de trabajo en equipo entre el personal directivo y docente de la institución?														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Apellidos y nombres de la evaluadora: MSc. Betty Arcega Muñoz **Código de Registro Senescyt:** 1013-13-86041751



MSc. Betty Arcega M.

Firma



Anexo 5.

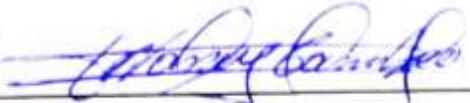
Validez del instrumento de evaluación a juicio de un experto

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opciones			Criterios de evaluación								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	Relación - entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Taller Senlle de formación en valores institucionales	Aplicación del taller	Desempeño laboral	¿Son los directivos buenos líderes que comprenden, respetan y colaboran con su personal de manera eficiente?														
		Desempeño laboral	¿La institución educativa debe ejecutar talleres basados en la formación de valores institucionales para orientar a los														
		Necesidades satisfechas	¿Se puede mejorar las relaciones interpersonales mediante la aplicación de talleres dirigidos a los directivos y docentes de la institución?														

		Aplicación de valores institucionales	¿La falta de valores institucionales ocasiona que el personal que labora en la institución no se relacione															
		Aplicación de valores institucionales	¿La aplicación de valores institucionales incidiría positivamente en las relaciones interpersonales de los															
Clima laboral	Interacción del personal	Comunicación para realizar las tareas encomendadas entre el talento humano de la institución	¿Las tareas que realiza diariamente están libre de interrupciones innecesarias por parte del personal administrativo?															
		Promueve el mejoramiento del clima laboral	¿Tiene Ud. una buena comunicación con todo el personal de la institución?															
		Capacita al personal directivo y docente de la institución	¿La institución es un lugar de trabajo idóneo y amistoso?															
		Promueve el mejoramiento del clima laboral	¿La comunicación en la institución educativa debe ser accesible y flexible permitiendo un ambiente laboral adecuado?															
	Relaciones interpersonales	Comunicación para realizar las tareas encomendadas	¿En la institución se valora la labor que realizan los docentes?															

		Permite la comunicación interpersonal.	¿Existe un sentido de trabajo en equipo entre el personal directivo y docente de la institución?														
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Apellidos y nombres de la evaluadora: MSc. Nancy Elizabeth Gamboa Sánchez **Código de Registro Senescyt:** 1083-2019-2067934



MSc. Nancy Gamboa Sánchez

Firma

Anexo 6.

Matriz de validación de instrumento a juicio de un experto

Nombre del instrumento: Encuesta para determinar la aplicación del Taller Senlle de formación en valores institucionales para mejorar el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos - 2019

Objetivo: Determinar el Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente para fortalecer el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Apellidos y nombres del evaluador: MSc. Carlos Enrique González Zambrano **Código de Registro Senescyt:** 1083-2019-2068101

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem puede comprenderse fácilmente, contiene sintáctica y semántica clara y adecuada.	1. Cumple con el criterio	El ítem es claro.
	2. Moderado Nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo a la investigación planteada.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación ligera de varios ítems
	4. Alto nivel	El ítem si tiene semántica y sintaxis clara y adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene correspondencia lógica con la dimensión o indicador que se está midiendo.	1. De acuerdo	El ítem tiene alguna relación lógica con las dimensiones planteadas
	2. De acuerdo	El ítem se relaciona un poco con los indicadores.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	Tiene una relación moderada con la dimensión que se está
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir tiene que ser incluido.	1. Cumple con el criterio	El ítem es preciso para la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente significativo.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y obligatoriamente tiene que ser incluido.

Anexo 7.

Matriz de validación de instrumento a juicio de un experto

Nombre del instrumento: Encuesta para determinar la aplicación del Taller Senlle de formación en valores institucionales para mejorar el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos - 2019

Objetivo: Determinar el Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente para fortalecer el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Apellidos y nombres de la evaluadora: MSc. Betty Aracely Arreaga Muñoz **Código de Registro Senescyt:** 1013-13-86041751

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem puede comprenderse fácilmente, contiene sintáctica y semántica clara y adecuada.	1. Cumple con el criterio	El ítem es claro.
	2. Moderado Nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo a la investigación planteada.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación ligera de varios ítems
	4. Alto nivel	El ítem si tiene semántica y sintaxis clara y adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene correspondencia lógica con la dimensión o indicador que se está midiendo.	1. De acuerdo	El ítem tiene alguna relación lógica con las dimensiones planteadas
	2. De acuerdo	El ítem se relaciona un poco con los indicadores.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	Tiene una relación moderada con la dimensión que se está
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir tiene que ser incluido.	1. Cumple con el criterio	El ítem es preciso para la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente significativo.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y obligatoriamente tiene que ser incluido.

Anexo 8.

Matriz de validación de instrumento a juicio de un experto

Nombre del instrumento: Encuesta para determinar la aplicación del Taller Senlle de formación en valores institucionales para mejorar el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos - 2019

Objetivo: Determinar el Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente para fortalecer el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.

Apellidos y nombres de la evaluadora: MSc. Nancy Elizabeth Gamboa Sánchez **Código de Registro Senescyt:** 1083-2019-2067934

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem puede comprenderse fácilmente, contiene sintáctica y semántica clara y adecuada.	1. Cumple con el criterio	El ítem es claro.
	2. Moderado Nivel	El ítem requiere algunas modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo a la investigación planteada.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación ligera de varios ítems
	4. Alto nivel	El ítem si tiene semántica y sintaxis clara y adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene correspondencia lógica con la dimensión o indicador que se está midiendo.	1. De acuerdo	El ítem tiene alguna relación lógica con las dimensiones planteadas
	2. De acuerdo	El ítem se relaciona un poco con los indicadores.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	Tiene una relación moderada con la dimensión que se está
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir tiene que ser incluido.	1. Cumple con el criterio	El ítem es preciso para la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente significativo.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y obligatoriamente tiene que ser incluido.

Anexo 9.

Matriz de consistencia

Título: Taller Senlle de formación en valores institucionales para mejorar el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos - 2019

Autor(a): Ing. Jenny Lorena Troya Bolaños

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>GENERAL: ¿Cómo se puede lograr que exista un buen clima laboral entre el personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1.- ¿Cuál es el ambiente laboral el que conviven diariamente el personal de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019?</p> <p>2.- ¿Qué elementos favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019?</p> <p>3.- ¿Cuáles son las estrategias o temáticas que se pueden proponer para fortalecer el ambiente laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019?</p>	<p>GENERAL: Elaborar el Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente para fortalecer el clima laboral en de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1.- Establecer el estado actual del ambiente laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019</p> <p>2.- Identificar los elementos que favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019</p> <p>3.- Diseñar estrategias o actividades para asegurar el fortalecimiento del clima laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Ha: El Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente fortalecerá el clima laboral de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p> <p>Ho: El Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente no fortalecerá el clima laboral de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: El estado actual del ambiente laboral de los directivos y docentes fue establecido en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p> <p>H2: Los elementos identificados favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p> <p>H3: Las estrategias diseñadas aseguran el fortalecimiento del clima laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p>	<p>Enfoque Cualitativo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo Pre-experimental</p>	<p>Población Censal, 40 docentes y 2 directivos</p> <p>Muestreo: probabilístico</p>

Anexo 10.

Matriz de consistencia

Título: Taller Senlle de formación en valores institucionales para mejorar el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos - 2019

Autor(a): Ing. Jenny Lorena Troya Bolaños

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>GENERAL: ¿Cómo se puede lograr que exista un buen clima laboral entre el personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1.- ¿Cuál es el ambiente laboral el que conviven diariamente el personal de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019?</p> <p>2.- ¿Qué elementos favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019?</p> <p>3.- ¿Cuáles son las estrategias o temáticas que se pueden proponer para fortalecer el ambiente laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019?</p>	<p>GENERAL: Elaborar el Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente para fortalecer el clima laboral en de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>1.- Establecer el estado actual del ambiente laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019</p> <p>2.- Identificar los elementos que favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019</p> <p>3.- Diseñar estrategias o actividades para asegurar el fortalecimiento del clima laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Ha: El Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente fortalecerá el clima laboral de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p> <p>Ho: El Taller Senlle de formación en valores institucionales aplicado al personal directivo y docente no fortalecerá el clima laboral de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1: El estado actual del ambiente laboral de los directivos y docentes fue establecido en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p> <p>H2: Los elementos identificados favorecen el ambiente laboral del personal directivo y docente de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p> <p>H3: Las estrategias diseñadas aseguran el fortalecimiento del clima laboral de los directivos y docentes de una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019.</p>	<p>Enfoque Cualitativo</p> <p>DISEÑO: Descriptivo Pre-experimental</p>	<p>Población Censal, 40 docentes y 2 directivos</p> <p>Muestreo: probabilístico</p>

Anexo 11.
Matriz de Operacionalización

Título: Taller Senlle de formación en valores institucionales para mejorar el clima laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos – 2019

Autor(a): Ing. Jenny Lorena Troya Bolaños

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento de recojo de información
Taller Senlle de formación en valores institucionales	Valores institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Necesidades satisfechas • Aplicación de valores institucionales 	5 Ítems	Ordinal	Docentes y directivos	Cuestionario
	Interacción del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación para realizar las tareas encomendadas entre el talento humano de la institución 	4 Ítems	Ordinal	Docentes y directivos	
	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el mejoramiento del clima laboral • Capacita al personal directivo y docente de la institución 	2 Ítems	Ordinal	Docentes y directivos	

Anexo 12.
Sesiones de la propuesta Taller Senlle
SESIÓN UD.1

Nombre de la Sesión: La comprensión

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa: Unidad Educativa “Mocache”

Duración de sesión: 1 hora

Objetivo de la sesión: Motivar a los directivos y docentes a que muestren empatía con cada uno de sus colaboradores dentro de la institución

Propósito de la sesión: Que los directivos y docentes entiendan la importancia de ser comprensivos y reflexivos en cuanto a los problemas personales que cada uno pueda tener lo que le puede impedir desempeñar su trabajo correctamente

Dirigido a: Directivos y docentes de la institución.

Fecha: 03/abril/19

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Es la aptitud para es generar tolerancia o paciencia frente a determinada situación	<p>EXPERIENCIA PREVIA Introducción al tema lluvia de ideas preguntas sobre el tema</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN Presentación de video observación exposición de conceptos</p> <p>APLICACIÓN Observación e interpretación de lo presentado Relacionar lo aprendido con el ambiente que los rodea Describir el estado actual de la institución en cuenta a este valor institucional y que es lo que desea mejorar.</p>	<p>Humano Portafolio Proyector Laptop Material de Apoyo Videos Papelería Pizarra Marcadores</p>	<p>Describe Diferencia Reconoce Define con claridad el entorno de esta unidad</p>	<p>Observación Descripción</p>

SESIÓN UD.2

Nombre de la Sesión: El Respeto

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa: Unidad Educativa “Mocache”

Duración de sesión: 1 hora

Objetivo de la sesión: Motivar a los directivos y docentes a que conozcan la importancia de ser respetuosos con sus colaboradores en todos los ámbitos laborales dentro de la institución

Propósito de la sesión: Que los directivos y docentes pongan en práctica el respeto hacia sus compañeros de trabajo dentro de la institución.

Dirigido a: Directivos y docentes de la institución.

Fecha: 10/abril/19

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Consiente que el individuo examine, admita, aprecie y valore la personalidad de otro	<p>EXPERIENCIA PREVIA Introducción al tema lluvia de ideas Foro de debate</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN exposición de conceptos Presentación de diapositivas con el tema acerca del respeto en las instituciones observación</p> <p>APLICACIÓN Interpretación de lo presentado Identificar si existe respeto en la institución.</p>	Humano Portafolio Proyector Laptop Material de Apoyo Papelería Pizarra Marcadores	Describe Relaciona Opina Define si existe respeto en la institución	Observación Descripción

SESIÓN UD.3

Nombre de la Sesión: La Equidad Profesional

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa: Unidad Educativa “Mocache”

Duración de sesión: 1 hora

Objetivo de la sesión: Incentivar a los directivos y docentes a que conozcan y lleven a la práctica el ser equitativos profesionalmente.

Propósito de la sesión: Que los directivos y docentes reconozcan la importancia de las labores que ejecutan dentro de la institución y que se reconozcan sus esfuerzos ya sea de manera verbal o con cualquier otro medio.

Dirigido a: Directivos y docentes de la institución.

Fecha: 17/abril/19

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Es el uso de la integridad para mostrarse de acuerdo con los derechos de cada persona, siendo equitativos o igualitarios	<p>EXPERIENCIA PREVIA</p> <p>Introducción al tema</p> <p>lluvia de ideas</p> <p>mapa conceptual</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Establecimiento de conceptos, ventajas, importancia</p> <p>Presentación de video con la aplicación de este valor institucional con un ejemplo de la vida real</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Interpretación y comprensión de lo expuesto en el video presentado</p> <p>Identificar de qué forma pueden mostrar equidad dentro de la institución</p>	<p>Humano</p> <p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Material de Apoyo</p> <p>Videos</p> <p>Papelería</p> <p>Pizarra</p> <p>Marcadores</p>	<p>Reconoce</p> <p>Ejecuta</p> <p>Observa</p> <p>Sugiere</p> <p>Lleva a la práctica</p>	<p>Observación</p> <p>Descripción</p> <p>Anécdotas</p>

SESIÓN UD.4

Nombre de la Sesión: La Discrecionalidad

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa: Unidad Educativa “Mocache”

Duración de sesión: 1 hora

Objetivo de la sesión: Establecer en los directivos y docentes la importancia de tener discreción en cuanto a la información privada que se maneja dentro de la institución

Propósito de la sesión: Que los directivos y docentes apliquen este valor institucional cuando la situación lo amerite, con la finalidad de resguardar la seguridad e integridad de la institución en cuanto al manejo de datos e información confidencial.

Dirigido a: Directivos y docentes de la institución.

Fecha: 24/abril/19

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Es la cualidad de discrecional, es decir, la actuación de algo o alguien sin la influencia de una norma o regla	<p>EXPERIENCIA PREVIA Introducción al tema a exponer lluvia de ideas mapa conceptual</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN Se establecen conceptos, ventajas, importancia Presentación de diapositivas con el tema a exponer</p> <p>APLICACIÓN Comprensión de lo expuesto en las diapositivas presentadas Identificar si existe discrecionalidad en la institución.</p>	<p>Humano Proyector Laptop Material de Apoyo Videos Papelería Pizarra Marcadores</p>	<p>Reconoce Ejecuta Observa Comenta Sugiere</p>	<p>Observación Descripción</p>

SESIÓN UD.5

Nombre de la Sesión: La Colaboración

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa: Unidad Educativa “Mocache”

Duración de sesión: 1 hora

Objetivo de la sesión: Motivar a los directivos y docentes a realizar trabajo colaborativo o en equipo.

Propósito de la sesión: Que los directivos y docentes comprendan la importancia de trabajar en equipo para el desarrollo de tareas y actividades dentro de la institución.

Dirigido a: Directivos y docentes de la institución.

Fecha: 01/mayo/19

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Acción de trabajar en asociación con otro individuo, con varios, o con un grupo, con la misión de conseguir un objetivo determinado	<p>EXPERIENCIA PREVIA Introducción al tema a exponer lluvia de ideas mapa conceptual foro de debate</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN Establecimiento y exposición de conceptos Presentación de video con aplicación a la vida real</p> <p>APLICACIÓN Comprensión, análisis e interpretación de lo expuesto en el video presentado Identificar si existe colaboración en la institución y de qué manera puede mostrar ser colaboradores.</p>	<p>Humano Proyector Laptop Material de Apoyo Videos Papelería Pizarra Marcadores</p>	<p>Reconoce Comprende Sugiere Observa Analiza Trabaja en equipo</p>	<p>Observación Descripción Anécdotas</p>

SESIÓN UD.6

Nombre de la Sesión: La Integridad

DATOS INFORMATIVOS:

Institución Educativa: Unidad Educativa “Mocache”

Duración de sesión: 1 hora

Objetivo de la sesión: Incentivar a los directivos y docentes a que cultiven integridad en todas las actividades que desempeñen dentro de la institución.

Propósito de la sesión: Que los directivos y docentes lleven a la práctica este valor institucional cuando la situación lo amerite dentro de la institución

Dirigido a: Directivos y docentes de la institución.

Fecha: 08/mayo/19

DEFINICIÓN	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	
			INDICADORES ESENCIALES	TÉCNICAS
Es la decencia original y sin acercamiento o corrupción con un mal, ya sea físico o psicológico.	<p>EXPERIENCIA PREVIA</p> <p>Introducción al tema a exponer</p> <p>lluvia de ideas</p> <p>mapas conceptuales, ruedas de atributos</p> <p>CONCEPTUALIZACIÓN</p> <p>Establecimiento y exposición de conceptos</p> <p>Presentación del material mediante diapositivas</p> <p>APLICACIÓN</p> <p>Análisis, comprensión e interpretación de lo expuesto en las presentaciones</p> <p>Identificar la importancia de ser íntegros en todas las actividades dentro de la institución</p>	<p>Humano</p> <p>Proyector</p> <p>Laptop</p> <p>Material de Apoyo</p> <p>Papelería</p> <p>Pizarra</p> <p>Marcadores</p>	<p>Argumenta</p> <p>Infiere</p> <p>Sugiere</p> <p>Formula ideas</p> <p>Analiza</p> <p>Comprende</p>	<p>Observación</p> <p>Descripción</p> <p>Deducción</p>

Anexo 13.
Evidencias fotográficas
Realizando la encuesta



Realizando el taller de valores institucionales



Anexo 14.

Acta de Originalidad de Turnitin

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F14-PP-PR-01.04 Versión : 09 Fecha : 13-07-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, César Eduardo Ulloa Parravicini; Docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, revisor de la Tesis titulada:

"TALLER SENLLE DE FORMACION EN VALORES INSTITUCIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LOS RIOS - 2019."

Del estudiante Jenny Lorena Troya Bolaños

Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/La suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 14 de Julio del 2019



Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini

DNI 43650898

Anexo 15.

Pantallazo Porcentaje de Turnitin

TALLER SENLLE DE FORMACION EN VALORES INSTITUCIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DE UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LOS RIOS - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

9% INDICE DE SIMILITUD	4% FUENTES DE INTERNET	0% PUBLICACIONES	8% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
3	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to University of Wales Trinity Saint David Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
7	www.foncodes.gob.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.mantovani.edu.ar Fuente de Internet	<1%



Excluir citas
Excluir bibliografía

Apegado
Apegado

Excluir coincidencias
Apegado

Anexo 16.

Autorización de publicación de Tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Jenny Lorena Troya Bolaños identificado con DNI N° 1203511199 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (si) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "TALLER SENLLE DE FORMACIÓN EN VALORES INSTITUCIONALES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN UNA UNIDAD EDUCATIVA DE LOS RÍOS - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

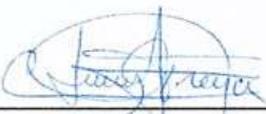
.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA



DNI: 1203511199

FECHA: 05 de agosto del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 17.

Versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TROYA BOLAÑOS, JENNY LORENA

INFORME TITULADO:

“Taller Senlle de formación en valores Institucionales para mejorar el clima
laboral en una Unidad Educativa de Los Ríos-2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 21 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA