



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Práctica de valores institucionales y la convivencia laboral
en los docentes de una institución educativa de Guayaquil,
2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Salas Narváez, Judith del Carmen (ORCID: 0000-0002-9834-2599)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a Dios ya que ninguna hoja del árbol se cae sin su voluntad, a mi esposo Ricardo Piña, a mis hijos Ricardito y Luis Fernando por su apoyo incondicional, a mis padres Luis Salas y Carmen Narvárez por ser el pilar de mi vida, por enseñarme desde pequeña el valor de la perseverancia, a mis hermanos, cuñada, sobrinas, primas y Suegros quienes con sus palabras de aliento me dieron ánimos para recorrer este hermoso camino y a mis amigos por su apoyo moral para poder cumplir este sueño tan anhelo que con todo mi corazón deseaba.

Hoy estoy cumpliendo mi meta al fin llegó el día tan deseado como es la sustentación a la obtención de mi Maestría, que por diferentes motivos ajenos a mi voluntad tuve que posponerlos y con Dios a mi lado lo lograré.

La autora

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a todos los Doctores que me impartieron sus sabios conocimientos en este lapso de estudio, a mi Tutor Dr. Hildegardo Tamariz por saber guiarnos correctamente en la preparación de esta tesis.

A mis ángeles que interceden desde el cielo, mi amado e inolvidable Papito Luis Salas Pérez y mi querida y recordada Abuelita María Magdalena Bravo.

Finalmente le agradezco a Dios por brindarme salud, sabiduría y fortaleza para crecer profesionalmente, a pesar de tener diferentes adversidades antes y después de empezar este reto, pero Dios nunca me soltó de su mano y gracias a él hoy culmino mis estudios.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables de estudio	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de la población	20
Tabla 2	Relación entre la práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019.	23
Tabla 3	Relación entre valores colectivos y la convivencia laboral en los docentes de la institución educativa	24
Tabla 4	Relación entre valores individuales y la convivencia laboral en los docentes de la institución educativa	25
Tabla 5	Relación entre comunicación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa	26
Tabla 6	Relación entre el clima organizacional y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa	27
Tabla 7	Relación entre la escucha activa y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa	28
Tabla 8	Relación entre la coordinación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa	29
Tabla 9	Relación entre el trabajo en equipo y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa	30
Tabla 10	Comprobación de hipótesis general	31
Tabla 11	Comprobación de hipótesis específica 1	31
Tabla 12	Comprobación de hipótesis específica 2	32
Tabla 13	Comprobación de hipótesis específica 3	32
Tabla 14	Comprobación de hipótesis específica 4	33
Tabla 15	Comprobación de hipótesis específica 5	33
Tabla 16	Comprobación de hipótesis específica 6	34
Tabla 17	Comprobación de hipótesis específica 7	34

RESUMEN

La investigación denominada “Práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019 tuvo como objetivo determinar la relación entre Práctica de valores institucionales y la convivencia laboral de los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús”.

La población fue de 25 docentes siendo también la muestra de estudio utilizando el muestreo no probabilístico por conveniencia. Es una investigación cuantitativa, básica, correlacional y transversal. El diseño es no experimental, correlacional asociativo. Se empleó la técnica de la encuesta el instrumento aplicado fue el cuestionario (20 ítems primera variable, 38 ítems segunda variable) con respuestas escala ordinal, su nivel de confiabilidad es de (primer instrumento 0,939 y el segundo de 0,876) y su validez de contenido se evidenció a través del juicio de aprobación de tres jurados. Para ellos fue necesario utilizar el programa estadístico SPSS versión 24.

Los resultados descriptivos de la Tabla 3 mencionan que los docentes que tienen un nivel alto de práctica de valores institucionales el 68% se asocia a un nivel bueno de convivencia, así mismo para los que consideran que la práctica de valores institucionales es a nivel medio se ubican el 24% se asocia con una buena convivencia, sin embargo, los resultados inferenciales de la Tabla 10 mencionan que no existe relación estadísticamente significativa para aceptar la hipótesis alterna. El estudio concluye que la práctica de valores institucionales no se relaciona directamente con la convivencia laboral de los docentes siendo el valor p 0,429 mayor a 0,05 (tabla 10).

Palabras clave: valores organizacionales, convivencia laboral, docentes.

ABSTRACT

Research entitled "Practice of institutional values and coexistence among teachers of an educational institution in Guayaquil", 2019 aimed to determine the relationship between the Practice of Institutional Values and the coexistence of the teachers of the School of Special Basic Education.

population was 25 teachers and the study sample was the total population using non-probability sampling for convenience. It is a quantitative, basic, correlational and transversal research. The design is non-experimental, associative correlational. For this the technique of the survey was used the instrument applied was the questionnaire (20 items first variable, 38 second variable) with answers ordinal scale, its level of reliability is of (first instrument 0,939 and second instrument 0,876) and its validity of content was evidenced through the approval judgment of three juries. For them it was necessary to use the statistical program SPSS version 24.

The descriptive results of Table 3 mention that teachers who have a high level of practice of institutional values 68% are associated with a good level of coexistence, also for those who consider that the practice of institutional values is at the middle level are located 24% is associated with a good coexistence, however, the inferential results in Table 11 mention that there is no statistically significant relationship to accept the alternate hypothesis. The study concludes that the practice of institutional values is not directly related to the coexistence of teachers being the p value 0.429 greater than 0.05 (table 11).

Keywords: organizational values, working life, teachers

I. INTRODUCCIÓN

Para el ser humano han prevalecido aspectos que él considera valioso: el bien, la felicidad, la belleza, la virtud, la verdad, cabe mencionar que el sentido para darle valor a cada uno de estos aspectos ha variado a lo largo de los años. La valoración se hacía en base a esquemas sociales, principios éticos o costumbres, en otras palabras, por el costo, el bienestar y la utilidad, siendo los valores un producto de transformaciones que aparecen acompañado de un significado que varía o se modifica a lo largo de los años, definir los valores como tal, incluye muchos aspectos y significados que han sido y se siguen utilizando desde muchas perspectivas. Desde la psicología humanista los valores son lo que hace que una persona sea tal, sin valores la humanidad no sería la misma, el hombre en su actuar diario necesita principios o directrices.

Al hablar de educación en valores y la formación de los mismos, en las personas, de todas las edades, estratos sociales, sexo, grado de instrucción etc., incluyendo a aquellos que se dedican a la labor docente; no comienza en un aula de clase, empieza mucho antes, desde que son acogidos por su grupo primario (familia) son estos miembros (madre, padre, cuidadores) los primeros en formarlos en valores y que con el pasar de los años terminan asimilando y lo toman como un modo de vida. Para entender que son valores es necesario hacer mención que son principios, reglas o normas que se establecen en la vida de la persona desde el momento que ha nacido, sin embargo, cada sociedad tiene sus costumbres, cultura, tiene una concepción distinta a otra sociedad.

La Organización de las Naciones Unidas (1993), menciona que, las tendencias y la evolución de la sociedad demandan, que se pueda dar más énfasis a las dimensiones: humanista e internacional, lo que claramente deja entrever es que a medida que existen cambios o innovaciones desde tecnología, medicina, etc. también se han evidenciado cambios de la cultura moral y que en consecuencia afecta seriamente a la sociedad y esto se ve reflejado en las noticias en donde el respeto por la vida se ha perdido, los altos niveles de violencia, la poca solidaridad y escasa empatía frente al sufrimiento del otro.

En la literatura revisada no se encuentran estadísticas sobre la convivencia y la práctica de valores institucionales en docentes de Ecuador, sin embargo, existen datos actuales de la práctica de los valores éticos y morales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, al respecto Norboa (2018), parte de un diagnóstico situacional en estudiantes del décimo año de una institución educativa, siendo 21 sujetos de estudio, el 46% de estudiantes conoce que son valores éticos y morales, el 54% desconoce. Del total el 48% no establece la esencial relación entre ética y moral, el 39% requiere de una relación teórica- prácticas finalmente un 13% desconoce toda relación. Estos datos reflejan la realidad actual de la práctica de valores de algunos estudiantes ecuatorianos.

Benza (2016) recoge información de algunos autores, Omar y Florencia (2008), Vigo (2002) quienes hacen hincapié de la importancia que tienen los valores en una organización. Peña, P. Sánchez, J. Ramírez, J. y Menjura, M (2015), resaltan que la convivencia en la escuela puede optimizar los procesos que los docentes y directivos efectúan en la escuela. Según Boria, Crespi y Vizueté, (2013) estos datos indican la gran relevancia que tienen los valores en la organización así mismo la cultura e identidad que cada uno puede llegar a tener puede ya sea para facilitar o dificultar los cambios. Tal es así que valores como las creencias, que se encuentran en la filosofía de la gestión, orientan a los colaboradores dándoles identidad, permiten integrarlos o incluso fraccionarlos como un actor importante en la institución donde labora.

Los valores que se comparten y practican en la organización hacen posible determinar el sendero que hay que debe seguir cada miembro y lo que se espera de cada uno, de tal forma que influyen en el medio y se fomenta el espíritu de grupo. Boria, et al., (2013) refieren que, actualmente cada organización define que valores la va a caracterizar de otras. Sin embargo, surge la inquietud, si todos los miembros de dicha organización son conscientes de dichos valores y la relevancia que tienen en la cultura organizacional, tomando en cuenta que el hecho que la organización defina sus valores eso no significa que todos los miembros los practiquen o compartan entre sí.

Cada persona puede practicar los valores que su organización comparte, sin embargo no es aquí el inicio de la incorporación de los valores, se da mucho antes de llegar a la adultez y es precisamente que la formación de cada profesional no inicia en una aula de clase en su instituto o universidad al que asistió, inicia desde que fueron pequeños, y es que el proceso de aprender o adquirir conocimiento teórico es fundamental para desempeñarse correctamente en sus funciones pero también requiere la madurez para la combinación entre capacidades habilidades y el conjunto de valores que tiene y con lo que se va a identificar en su organización.

Sobre esto Gestipolis (2008) afirma que todo buen profesional de cualquier disciplina necesita desarrollar y efectuar eficientemente sus conocimientos teóricos, pero sin olvidar principios humanos esenciales tales como la justicia, fortaleza y autogobierno. El docente es piedra angular en la formación humanística, del alumnado es quien monitorea, implementa estrategias (con apoyo del equipo de convivencia), fomenta y fortalece los valores en sus estudiantes y pone en práctica sus valores institucionales, imparte conocimiento teórico y es un elemento fundamental de una correcta convivencia escolar, el cual es inseparable de la calidad de la educación, de aprender a convivir con el otro.

Se trata de un agente fundamental en la escuela básica, y de los otros actores de la comunidad. Los docentes son un modelo social para los estudiantes, inculcan muchos valores en sus estudiantes desde, el respeto, responsabilidad, justicia, tolerancia, entre otros. Trabaja con otros profesionales, se comunican, interactúan con directivos, administrativos y profesores, por eso es de vital importancia el compartir los valores que rigen en su organización, lo que implica asumir que existe unas normas que rigen el actuar y una lista de valores y principios que regulan la conducta en la organización.

Rokeach (1973) o Robbins (1999) citado Boria, et al., (2013) la clave para que los valores de la institución sean asimilados por cada trabajador, es la comunicación efectiva de los directivos hacia los colaboradores, de tal manera que el conocimiento e integración de estos valores y la práctica de los mismos deben estar alineados a los valores individuales que cada colaborador trae consigo por ejemplo: la empresa se caracteriza por ser “persuasiva” no se le puede indicar que

un trabajador que tiene que mentir sobre los beneficios del producto con tal de obtener beneficios económicos, ya que para este trabajador va en contra de sus valores individuales (la honestidad).

Según Peña, Sánchez y Menjura (2016) las instituciones educativas son los escenarios propicios para observar la convivencia entre directivos, administrativos y docentes, y las filiaciones culturales y sociales, dichos miembros son conscientes que los valores están relacionado a la interacción que mantienen entre sí, por ello si la institución en donde laboran se caracteriza por tener un clima armónico y sensibles a las características y experiencias del día a día, la práctica de valores y la identificación de los miembros con los mismos no será algo difícil de realizar y compartir. Tal como afirma Fuentes (2015) las escuelas son sistemas abiertos precisamente por su interrelación con el entorno.

Tomando como referencia las palabras de Peña et al (2016) y enfocados en lo que se observa en la actualidad, las escuelas de Ecuador tanto docentes, administrativos y directivos e incluso padres y madres de familia, no siempre tienen relaciones armoniosas, el clima que se evidencia en su centro de labores es un poco tenso llegando incluso a situaciones conflictivas, es posible que esta convivencia laboral guarde relación con la cultura organizacional que comparte la organización específicamente con la práctica de valores institucionales que se supone que cada miembro incluyendo el docente asimila y practica, tal es el caso de la Escuela de educación básica particular "Liceo Corazón de Jesús" se encuentra ubicada en la zona 8, distrito 09D02, circuito 09D02c04 en la Isla Trinitaria Coop. Ángel Duarte manzana 420 solar 14-15, atiende a 341 niños; con un total de 25 docentes y otro personal administrativo, quienes, día a día promueven la convivencia armónica y del buen vivir, entre todos los miembros de la escuela. Todos estos conviven durante muchas horas del día, sin importar diferencias siempre hay un punto de encuentro (valores, actitudes, motivaciones y expectativas), por ello surge la necesidad de investigar y conocer con exactitud qué relación tiene la convivencia laboral que mantienen los docentes con su práctica de valores institucionales.

Después de lo fundamentado se formula el problema de la siguiente manera:
¿Cuál es la relación entre la práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa?

Ante lo mencionado surgen tres motivos por qué investigar estas variables: La práctica de los valores institucionales se justifica porque resulta conveniente ya que, desde la convivencia que tienen los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019, indica mucho sobre el avance que está teniendo como organización, en cuanto a los valores estos resultan ser muy importante en la vida del hombre de tal manera que ayuda a una buena y sana convivencia, es relevante porque son temas novedosas que apoyan a la gestión educativa e influir en otros aspectos como el desempeño laboral de los mismos. Es pertinente porque atiende a una necesidad en la realidad local ya que según lo revisado no hay trabajos previos en estas variables. Por su aporte sustancial desde lo teórico, esta investigación va a permitir mejorar los conocimientos actuales (referentes teóricos), promover la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación y sobre todo enriquecer el conocimiento científico sobre las variables de estudio de esta investigación, la práctica de valores instituciones y la connivencia laboral en docentes de una escuela de educación básica de Guayaquil. A nivel práctico los resultados de esta investigación ofrecen un panorama actual de la práctica de valore sustitucionales y la convivencia laboral, por ende, sirve de apoyo a los administrativos y directivos para realizar acciones encaminadas a optimizar dichas variables, ya sea desde su propia gestión o con el apoyo de especialistas, partiendo de la idea que, el papel de los docentes es pieza clave para impartir una educación de calidad. Esta pesquisa, a nivel metodológico va a proporcionar dos instrumentos con las propiedades psicométricas estándar que exige todo instrumento de recolección de datos, (confiabilidad y validez) para esta población específica, sirviendo como referente para aquellos que posteriormente se interesen en el estudio de estas variables. Cabe mencionar que a la fecha existen pocas investigaciones a nivel nacional y local en las que se determine el tipo de relación que puedan tener ambas variables. A nivel social esta investigación va dirigida a docentes de una institución educativa por ende los resultados obtenidos en esta investigación son de coadyuva para ellos, quienes pueden tener una visión clara

sobre su práctica de valores institucionales y la convivencia laboral, partiéndoles reflexionar sobre los resultados que hasta ahora han obtenido, repercutiendo a otros actores educativos como son los estudiantes y padres de familia.

Objetivo general: Determinar la relación entre la práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019. Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre valores colectivos y la convivencia laboral en los docentes de la institución educativa. b) Determinar la relación entre valores individuales y la convivencia laboral en los docentes de la institución educativa. c) Determinar la relación entre comunicación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa. d) Determinar la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa. e) Determinar la relación entre la escucha activa y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa. f) Determinar la relación entre la coordinación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa. g) Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

Hipótesis general: H: Existe relación significativa entre la práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019. Hipótesis específicas: 1: Existe relación significativa entre valores colectivos y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa. H2: Existe relación significativa entre valores individuales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa. H3: Existe relación significativa entre comunicación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa. H4: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa. H5: Existe relación significativa entre la escucha activa y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa. H6: Existe relación significativa entre la coordinación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa. H7: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

II. MARCO TEÓRICO

Se detalla los trabajos previos al presente: En Piura, Quispe, A. (2017), en su tesis Práctica de los valores institucionales en los estudiantes de la institución educativa Tito Cusi Yupanqui -San Ignacio, 2016, con el propósito de Determinar el nivel de la práctica de los valores institucionales. Dicho trabajo se plantea desde el paradigma cuantitativa, no experimental, según su nivel de profundidad es descriptivo. Su diseño es descriptivo simple. Siendo un total de 249 los que representan a la muestra, la cual se determinó por muestreo probabilístico (muestreo al azar). Las técnicas utilizadas fueron: la encuesta y como instrumento un cuestionario para evaluar la práctica de valores institucionales. Los resultados indican que, al medir la práctica de los valores institucionales, el valor "Estudio", este se encuentra favorable en comparación con los demás, que se ubican sobre él con mayor porcentaje. El valor justicia, es uno de los valores que más se practica. El valor de la unión es el que menos se practica.

El estudio de esta tesis permite aclarar la relevancia que tienen los valores institucionales en una institución educativa más allá, de qué actor educativo se trata, lo que se debe rescatar es que, los valores caracterizan a la institución y por ende todos deben compartirlas.

En Lima, Riveros, P. (2016), en su tesis, Valores personales y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima. El propósito general es estimar la relación entre valores y clima organizacional. El tipo de investigación fue, transversal, básica, descriptiva y diseño fue correlacional no experimental. La muestra estuvo conformada por 100 docentes. La técnica fue una encuesta de datos sociodemográficos y fue necesario utilizar dos instrumentos. Los resultados señalan que no existe significancia estadística entre todas las dimensiones del clima organizacional y los valores en docentes de una institución de educación superior de Lima; no obstante, si existe significancia estadística entre los docentes en lo que respecta a si laboran en otra Institución adicional a la que corresponde a este estudio.

El trabajo previo fundamenta la variable valores en una organización educativa sin embargo no necesariamente pueden influir en variables como lo es el

clima organizacional, es decir con temas en función aspectos puros de una organización, probablemente influya en otras variables que pueden ser motivo de otros estudios.

También en este país específicamente en Bogotá, Rojas, N. y Gonzáles, I. (2015), en su tesis denominado, Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy, con el objetivo de poder implementar una propuesta aplicando como modelo de gestión el ciclo (planificar, hacer, verificar, actuar), en inglés PDCA (Plan-Do-Check_act), planteado por W.Edward Demming, adoptado en la Norma Internacional ISO 9001:2008, como estrategia de gestión aplicada a la educación. El método de investigación es cualitativo: investigación Acción. Se presenta una investigación mixta. Con una muestra de 75 sujetos entre docentes y directivos. Las técnicas e instrumentos fueron: cartograma social, encuesta de interés dirigida a estudiantes, entrevista de interés, encuesta de satisfacción. Los resultados indican que realizar proyectos con esencia artística y cultural, es el elemento motivador, para involucrar y comprometer a los actores educativos en procesos de formación alternos. Esto exige a quienes dirigen este tipo de proyectos, que busquen y gestionen espacios de formación diferentes al aula tradicional de clase para potenciar estas capacidades.

El trabajo previo fundamenta la variable convivencia laboral y la necesidad de implementar estrategias o gestión escolar que ayuden a mejorar la enseñanza aprendizaje acompañado de una buena relación entre sus miembros.

En Madrid, López, J. (2011), en su tesis La educación en valores a través de los mitos y las leyendas como recurso para la formación del profesorado: el vellocino de oro, con el fin de facilitar la educación en valores a través de la hermenéutica de los mitos y las leyendas, para la formación del profesorado. Es una investigación descriptiva-propositiva. Las técnicas utilizadas fueron: Análisis de texto cualitativo, entrevista semiestructurada y cuestionarios. La muestra fueron 18 profesionales de la educación, la psicología, la sociología, la filosofía y la historia. Los resultados obtenidos indican que cinco categorías principales y cinco complementarias que pueden usarse como base para la reflexión crítica sobre la

práctica de la educación en valores específicos en el aula. Como parte final se elaboró una propuesta metodológica orientada a la formación del profesorado para su aplicación en la enseñanza.

El estudio de esta tesis permite aclarar la variable valores en los docentes, quienes son agentes de cambio y piedra angular en las escuelas, por ello es necesaria una buena pedagogía acompañada de práctica de valores.

En Lima, Flores, M. (2017), en su tesis, Práctica de valores en los docentes de educación básica de dos instituciones educativas públicas de la Drec-Callao, se propuso como objetivo general, describir los valores que se practican en los docentes de educación básica. Siendo un estudio de tipo no experimental de diseño descriptivo simple. Fueron un total de 74 docentes: 12 del nivel primaria y 62 del nivel secundaria de ambos géneros; para el recojo de información se utilizó el cuestionario práctico de los valores propuesto por Córdova (2007) realizándose en el mismo los análisis de validez y confiabilidad realizados por el investigador y para los fines de este. Como conclusión se pudo describir que los docentes practican los valores de la honestidad, respeto, responsabilidad, solidaridad y puntualidad en un rango de regular a óptimo.

Este trabajo previo fortalece la idea que los docentes más allá de ser modelos sociales son individuos que se caracterizan por su valor humano caracterizado por el cumplimiento de valores.

En Ecuador, Coba, J. (2017), realiza una tesis de título, Análisis de las prácticas de valores en educación inicial, en la escuela fiscal Pedro Cornelio Drouet y la unidad educativa fiscomisional san francisco de asís de la Parroquia Tachina. Con el propósito de hacer un análisis de las prácticas de valores desarrolladas por las docentes de educación inicial. Dicha investigación corresponde a un diseño de investigación cualitativo, básico y descriptivo, para el recojo de información se aplicaron encuestas y entrevistas presenciales a cinco docentes. Dicha información se contrastó con una guía de observación para verificarlo expresado por las docentes con la praxis real. La muestra estuvo conformada por cinco docentes, todas mujeres entre 45y 52años. Los resultados muestran un conocimiento parcial del concepto de valor por parte de las docentes, así como una débil coordinación

intrainstitucional, dejando entrever la importancia de la formación docente y la construcción de consenso sobre la educación en valores, también se abarca la idea de desarrollar, en la práctica, actividades y métodos interactivos y participativos. Para finalizar en esta investigación se evidencia la importancia de realizar un trabajo coordinado (tanto desde la planificación como desde la puesta en práctica y evaluación de la educación en valores), tarea en la que ha de participar de manera activa toda la comunidad educativa.

El estudio de esta tesis permite aclarar la variable valores en docentes de inicial, sus hallazgos refuerzan la idea que el docente debe reflexionar sobre el ejercicio de sus funciones y los valores que deben practicar e impartir en sus estudiantes.

Como se evidencia, en la literatura revisada no se hallaron más investigaciones nivel nacional y local.

En cuanto a las bases teóricas de los valores Robbins y Judge (2009) los valores, son convencimientos que a nivel individual y colectivos determina que es lo que se desea hacer y que rechazar, esto en base a la idea que el sujeto tiene sobre lo que es bueno y malo, así mismo los valores pueden ser jerarquizados por intensidad y por criterio personal, por ejemplo para una mujer es más importante ser responsable mientras que para otra el valor más importante es la honestidad, cada quien asigna de acuerdo a la importancia que significa dicho valor en su vida tanto individual como laboral, siendo los primeros que permiten hacen un balance entre lo que debería y lo que realmente quisiera hacer, el segundo lo que su organización comparte con él o ella.

Sherman y Bohlander (1994) los valores desde el mundo organizacional se trata de un concepto esencial y a las vez complejo, esencial porque abarca una serie de creencias que van a definir el éxito del colaborador en su organización y complejo por se transforma en la filosofía profesional y parte de su vida mientras dura su vínculo laboral, lo cual muchas veces no siempre es así, es difícil que todos los miembros lleguen a incorporar los valores de su institución ya sea porque vienen de otra organización o porque no coinciden con los que él o ella ya practica (valores individuales).

Según Ansa (2009) la práctica de valores institucionales influye en aspectos como el desempeño laboral, ya que proporcionan un base sólido como guía, para tomar decisiones y efectuar acciones, son esenciales en la organización porque van a motivar al colaborador energizando sus funciones para que su esfuerzo individual contribuya al colectivo, por ende, su desempeño mejora.

Shein (1998) los valores institucionales explican al elaborador la forma de cómo hacer las cosas en la organización de tal manera que le permite observar que está permitido y qué no. Stoner y Freeman (2000) agregan que en una institución educativa los valores son orientaciones y las razones del porqué hacer las cosas (Valbuena, Morillo y Salas, 2006).

Rockeach (1973), citado por Robbins (2002), afirma que los valores son una característica única de perdurabilidad y estabilidad, señalando que dichas peculiaridades perdurable de los valores está principalmente en el hecho de ser éstos enseñados y aprendidos aisladamente.

Esta investigación se fundamenta en la teoría de la psicología Humanista quien aborda el tema de los valores considerando que: Esta teoría considera que el hombre debe experimentar, vivir sus emociones, el cual le va a permitir conocerse, quererse, es libre de elegir, es un ser creativo, tiene dignidad y tiene el potencial para desarrollarse como un ser pleno además posee valores que desde muy pequeño incorporó.

En la teoría de Rogers señala que, los valores deben ser experimentados por el organismo o tomados de otros, sin embargo, cualquier evento que no está acorde a lo que espera el organismo tiende a visualizarse como amenaza y por ello será rechazado pues este proceso debe ser dinámico y modificable, así pues los valores permiten al sujeto crecer, madurar internamente y poder actuar en función a sus criterios personales (valores individuales) como los establecidos por el medio, que bien puede ser la sociedad o la organización en donde labora (Mazadiego, 2005).

En la teoría de Allport sostiene que cada persona sana está libre de su pasado, la persona adulta ya clarificó sus valores lo que le permite tener claro sus

objetivos personales, se basa en el presente está dirigida y guiada a alcanzar sus metas, ideales y aspiraciones. Cumplir sus objetivos personales es esencial para la motivación del individuo sano y es pieza clave para entender su forma de actuar. Cuando un individuo ha clarificado sus valores es capaz de: tener apertura hacia los demás, establecer relaciones armoniosas con su medio, seguridad emocional, ha clarificado como tal sus valores, cuenta con habilidades y puede realizar eficientemente las tareas, tiene una percepción realista, es capaz de conocerse por sí mismo y posee una filosofía unificada de vida (Mazadiego, 2005).

En la teoría de Rath (1967) da más énfasis a la teoría de Allport pero lo dirige al ámbito educativo considerando que son los docentes quienes ayudan a clarificar los valores en sus estudiantes, es el maestro quien se compromete en el proceso para así inspirar a sus estudiantes a ordenar su vida, inaugurando así un ambiente idóneo para la clarificación de los valores de sus alumnos, siendo un proceso progresivo individual que involucra toda la vida, el mundo cambia y por ello el individuo también, quien debe tomar decisiones y aprender de forma correcta a asumirlas, este teórico considera que los valores empiezan a formarse desde el contexto familiar y escolar, demostrándose como tal en su vida adulta ya sea en plano laboral, familiar, social (Mazadiego, 2005).

Otro autor que también habla de los valores es Fromm (1980) sugiere que los valores son la piedra angular de las acciones y que las mismas, a su vez, están vinculadas con el alud mental de la persona, agrega que hay valores que hacen posible llevar una vida eficaz, libre y otros por el contrario lo impiden. Los valores se obtienen a través del aprendizaje que conllevan los procesos interpersonales, ya sea por modelaje o por aprendizaje social fundamental que se da en diversos espacios que involucra relaciones interpersonales, desde familiar e incluso en el ámbito organizacional (Mazadiego, 2005).

Argandoña (2011) afirma que, una organización en una comunidad conformado por personas (colaboradores) que comparten intereses comunes (salario, recreación, etc.), en donde los directivos desde su gestión buscan logros en beneficio de la organización. Según Arias y Heredia (2001) una organización necesita contar con valores organizacionales debido a que son los principios que

van a regular el comportamiento de los colaboradores, son las base es decir el eje transversal que fortalece la filosofía de la organización dándole un verdadero sentido e identidad y sobre todo la integración en todos sus miembros.

Quispe (2017) afirma que los valores institucionales son creencias, principios que dirigen el comportamiento de todas las personas que laboran en la escuela, involucra otros actores educativos. Finalmente es necesario resaltar las palabras Valbuena, et al (2006) los valores en una organización son creencias sociales, individuales y profesionales que interactúan entre sí y determinan el comportamiento del colaborador al efectuar sus funciones, son esenciales porque ayudan a comprender, por qué actuar de tal forma y acción es la más acertada, en cualquier profesional dirige su práctica y abre camino a su accionar.

Pineda y García (2014) refieren que toda institución educativa, siendo una organización, debe ser muy organizada en sus procesos tanto internos como externos, así mismo la correcta gestión educativa por parte de los encargados debe considerar a todos los miembros que componen la comunidad educativa. Los aspectos básicos como la misión, visión, valores institucionales deben ser compartidos por todos.

Además, la interacción no sólo es docente-alumno también existen otros tipos de interacción como directivos-padres y madres, docente-directivos, padres y madres-administrativos, estas relaciones que se espera que sean recíprocas ayudan a fortalecer no sólo la imagen institucional sino otros aspectos como la convivencia laboral, el desempeño laboral, el clima organizacional, etc. Cabe señalar que la organización escolar hace referencia a las condiciones objetivas bajo las cuales la enseñanza está estructurada (Oliveira, Gonclaves y Melo, 2004).

Para Gil (2015), el ser humano es un ser social, la interacción con otras personas es imprescindible para el bienestar y la salud. Convivir, puede ser un tanto complicado por las diferencias que cada individuo puede tener (sociales, culturales, económicas, etc.), para ello es importante aprender a respetar y ser solidario, siendo valores necesarios para que convivir armoniosamente, cabe señalar que hay distintos tipos de convivencia: la convivencia que el sujeto tiene con su familia no es igual a la convivencia con otros por ejemplo en el ámbito organizacional, por

ello es tan vital que en los últimos años las organizaciones demandan una mejoría de las relaciones entre directivo y trabajador, en consecuencia una efectiva comunicación permite alcanzar óptimos resultados.

Varios aportes investigativos como el de Gotzens et al., 2003; Alemany et al., 2012; Kröyer y Muñoz, (2011) citado por Peña, Sánchez, Ramírez y Menjurar, (2015), acerca de las percepciones, significado y/o concepciones de la convivencia en las instituciones educativas, hacen énfasis el rol fundamental y protagónico que tiene el docente, quien es el encargado de inculcar a sus estudiantes la forma correcta de convivir y aceptar a los otros, por ello también es necesario que el mismo pueda interactuar y convivir tanto con sus colegas, administrativos, directivos e incluso los padres de familia de forma idónea sin importar las diferencias que los puedan separar. Así mismo tal como afirman Gracia, Ferreira (2005) la convivencia es también un indicador de calidad educativa a nivel de centro como las evaluaciones que hacen los sistemas educativos.

Mokus (2010) que convivir significa vivir juntos con otros que no son iguales a nosotros, es una relación basado en el respeto sin recurrir a la violencia y con la intención de aprovechar y trabajar en las diferencias que se tiene con nuestros pares. Cuál es el reto de convivir, es aprender a tolerar la diversidad aprender a aceptar que el resto no puede pensar, sentir ni actuar de la misma manera como uno si lo haría. Según García (2001) el convivir significa aceptar a los otros a pesar de nuestras diferencias, y poder llegar acuerdos de forma asertiva y empática que beneficien a ambas partes, eso caracteriza al ser humano de otras especies la capacidad de tolerar las diferencias, de modo que, aunque no seamos iguales es importante aprender a disipar los conflictos.

Concalves (1998) citado por Riveros (2016) menciona el clima organizacional podría influir por variables como la convivencia ya que se compone por las siguientes estructuras y dimensiones: tamaño de la organización, la interacción entre los miembros, el liderazgo, que genera un matiz que afecta a los colaboradores. Es por ello que todo factor organizacional depende mucho de las percepciones del colaborador así mismo de las interacciones, actividades entre otras experiencias que se suscitan en el ámbito laboral. Es evidente que a la fecha

las organizaciones en este mundo globalizado quieren alcanzar la calidad, producción y capacitación en base a su rol en la sociedad. Cada organización tiene también un desafío porque no sólo tiene que velar por los intereses económicos de la empresa sino por las relaciones, la calidad humana, el liderazgo, la cultura y la convivencia.

Según Rivero (2016) en definitiva cada organización tiene que hacer un equilibrio entre sus interés económicos, políticos y sociales y también debe preocuparse por que el ambiente y la convivencia que todos los miembros mantienen entre sí, se espera que la interacción sea armoniosa, asertiva, comunicativa pues quien hace posible el éxito de la organización, es el talento humano por ende la convivencia laboral que se mantiene en la organización es la piedra angular para hacer de la misma más productiva, eficiente y eficaz.

Para Alles (2000) citado por Genesi, Romero y Tinedo (2011) afirma que en las escuelas, el docente y la actitud del mismo, se evidencia en la satisfacción por su trabajo, el trabajo en equipo, la escucha activa, el compromiso que muestra ante sus colegas y los directivos; como agente de cambio, desde su labor se relaciona con el rendimiento, la eficiencia y la productividad en cuanto a cumplir metas y objetivos, de tal modo que si el docente percibe un ambiente desafiante pero que promueve las habilidades y destrezas, van a obtener resultados positivos. Además, cabe hacer énfasis en la idea de García, Lugones, Martínez y Lozada (2012) la comunicación entre profesores y alumnos, son tan importantes para una adecuada convivencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según su finalidad tipifica como básica o sustantiva, se encarga de evaluar el fenómeno desde las bases teóricas para ser comprobado en la actualidad (Carrera, 2017).

Según su carácter es correlacional intenta determinar las relaciones o asociaciones entre una y otra variable para ofrecer una imagen específica del problema y anticipar en el conocimiento de la realidad de los hallazgos (Yuri y Urbano, 2014).

Según su naturaleza: Es investigación cuantitativa porque se hizo el análisis y segmentación de los atributos de un problema, y son sometidos a diversos procesos de medición para luego mostrar los resultados (Yuri y Urbano, 2014).

Según su alcance temporal es transversal, la medición de todos los casos del estudio se efectuó en un sólo momento, brindando así panorama o una fotografía real (Yuri y Urbano, 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

Según Carrera (2017) una investigación no experimental no necesita intervenir en ninguna de los fenómenos a estudiar, es decir no manipula ni altera las variables a estudiar.

Correlacional asociativo busca la relación recíproca, cuantitativa y sentido de la variación de dos o más series de datos. Grado de relación entre dos o más variables (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

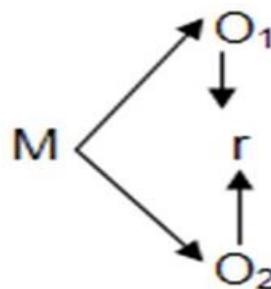
En donde:

M: Docentes

O₁: práctica de valores institucionales

O₂: convivencia laboral

r: Relación



3.2. Variables y operacionalización de variables

Variable 1: Práctica de Valores institucionales

Dimensiones:

- Valores colectivos
- Valores individuales

Variable 2: La convivencia laboral

Dimensiones

- Comunicación
- Clima organizacional
- Escucha activa:
- Coordinación
- Trabajo en equipo

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Según Mejía (2009), es el conjunto finito o infinito de personas u objetos que representan todos los elementos a estudiar. Esta investigación trabajó con una población conocida o finita, se sabe la cantidad exacta de la población.

En esta investigación se delimita que, la población serán los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús”. Isla Trinitaria Coop. Ángel Duarte Mz. 420 Sl. 14 -15 Guayaquil- Ecuador, que en total son 25 sujetos. A continuación, el detalle:

Tabla 1:

Distribución de la población

Hombres		Mujeres		Total
N	%	N	%	
3		22		25
	12%		88%	100%

Fuente: contratos 2019.

3.3.2. Muestra

Por tratarse de una población pequeña se realizó un estudio censal considerando criterios de inclusión o exclusión (Carrera, 2017).

La muestra para esta investigación estará constituida por la totalidad de la población los 25 docentes de la Escuela de Educación Básica Particular Liceo Corazón de Jesús de Ecuador.

3.3.3. Muestreo

Procedimientos empleados por el investigador para elegir los casos o elementos que serán la muestra. Al hacer esta investigación fue necesario el muestreo de tipo de no probabilístico, de tal forma que los resultados no pueden generalizarse a otras poblaciones sin embargo si puede comparar con otros casos

muy parecidos al de la muestra, no fue necesario realizar procedimientos al azar (Yuri y Urbano, 2014).

Por tal motivo para fines de esta investigación, se utilizó el muestreo por conveniencia que es a elección y criterios del investigador (Ozten y Manterola, 2017).

3.3.4. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Varones y mujeres
- Aquellos que asistan el día de la evaluación
- Docentes que tengan más de un año de experiencia

Criterios de exclusión

- No participan personal administrativo ni estudiantes

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

Según Sánchez, Reyes, y Mejía (2018) la encuesta, es una técnica que abarca un procedimiento sistemático en donde se aplica un conjunto de reactivos con el fin de recabar información objetiva en base a un tema de investigación

El cuestionario es un instrumento que permite recoger datos, a través de un escrito a manera de interrogatorio, obteniendo información de la variable que se quiere a investigar (Sánchez, et., 2018).

La V1 será medida con Cuestionario sobre práctica de valores institucionales el cual esta dividido en 2 dimensiones con 20 ítems y 5 opciones de respuesta tipo Likert. La V2 será medida con Cuestionario sobre convivencia laboral el cual esta dividido en 5 dimensiones con 38 ítems y 5 opciones de respuesta tipo Likert.

Validez y confiabilidad

La validez consiste en un proceso de verificación que permite al investigador tener la seguridad que el instrumento seleccionado mide lo que dice medir (Galicia, Balderrama y Navarro, 2017).

Confiabilidad en palabras de Boluarte y Tamari (2017) significa el grado de consistencia interna que tienen los datos de tal manera que en una segunda aplicación sean similares a la primera aplicación.

Ambos instrumentos presentan validez de contenido, para tal efecto, tres expertos evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica de los dos cuestionarios con la investigación. El análisis de fiabilidad (prueba piloto) indica que el primer instrumento posee un alfa de Cronbach de 0,939 y el segundo un alfa de Cronbach de 0,876.

3.5. Procedimiento

Se realizó el siguiente proceso:

- 1- Solicitar la evaluación de los instrumentos (juicio de expertos)
- 2- Solicitar permisos: aplicar prueba piloto (evaluar si la prueba es confiable)
- 3- Aplicar instrumento
- 4- Trasladar los resultados a una hoja de Excel
- 5- Procesar los datos con el apoyo de un asesor

3.6. Método de análisis de datos

A través de la estadística descriptiva usando los siguientes programas:

- Microsoft Excel (matriz de datos, prueba piloto)
- SPSS Versión 24 (tablas, análisis de fiabilidad)

Todos los resultados fueron mostrados en tablas.

3.7. Aspectos éticos

- Respeto por los participantes: confidencialidad, informar a participantes y autoridades, firma de consentimiento informado.
- Respeto al trabajo intelectual: todo autor es debidamente citado y puesto en las referencias de este trabajo.
- Búsqueda de información verídica: se utiliza información de fuentes confiables, repositorios, revistas indexadas u otros, no se toman como referencia a páginas de internet.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019.

Tabla 2.

			Convivencia laboral		Total
			Regular	Buena	
Practica de valores institucionales	Medio	N	0	6	6
		%	0,0%	24,0%	24,0%
s	Alto	N	2	17	19
		%	8,0%	68,0%	76,0%
Total		N	N	23	25
		%	%	92,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación:

En la tabla 2 se determina la relación entre la práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en una institución educativa de Guayaquil, 2019. Se aprecia que el personal encuestado de la Escuela “Liceo Corazón de Jesús”, que tienen un nivel alto de práctica de valores institucionales el 68% se asocia a un nivel bueno de convivencia laboral, así mismo para los que consideran que la práctica de valores institucionales es a nivel medio se ubican el 24% se asocia con una buena convivencia.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre Valores colectivos y la convivencia en los docentes de la institución educativa.

Tabla 3.

			Convivencia laboral		Total
			Regular	Buena	
Valores colectivos	Medio	N	0	7	7
		%	0,0%	28,0%	28,0%
	Alto	N	2	16	18
		%	8,0%	64,0%	72,0%
Total		N	2	23	25
		%	8,0%	92,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación:

En la tabla 3 se determina la relación entre valores colectivos y la convivencia laboral en una institución educativa de Guayaquil, 2019. Se aprecia que el personal encuestado de la Escuela "Liceo Corazón de Jesús" tienen un alto nivel de Valores colectivos el 64 % se asocia a una buena convivencia laboral así mismo lo que consideran que los Valores colectivos se encuentra a nivel medio se ubica el 28 % opina que existe una buena convivencia laboral.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación entre Valores individuales y la convivencia en los docentes de la institución educativa.

Tabla 4.

			Convivencia Laboral		Total
			Regular	Bueno	
Valores individuales	Bajo	N	0	1	1
		%	0,0%	4,0%	4,0%
	Medio	N	1	6	7
		%	4,0%	24,0%	28,0%
	Alto	N	1	16	17
		%	4,0%	64,0%	68,0%
Total		N	N	23	25
		%	%	92,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación:

En la tabla 4 se determina la relación entre valores individuales y la convivencia laboral en una institución educativa de Guayaquil, 2019. Se aprecia que el personal encuestado de la Escuela "Liceo Corazón de Jesús" que tienen un alto nivel de Valores individuales el 64 % se asocia a una convivencia laboral bueno, así mismo lo que consideran que los Valores individuales se encuentra a nivel medio el 24 % opina que existe una buena convivencia.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre comunicación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

Tabla 5.

			Práctica de Valores Institucionales		Total
			Medio	Alto	
Comunicación	Regular	N	1	3	4
		%	4,0%	12,0%	16,0%
	Buena	N	5	16	21
		%	20,0%	64,0%	84,0%
Total	N		N	19	25
	%		%	76,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación:

En la tabla 5 se determina la relación entre comunicación y la práctica de valores institucionales en una institución educativa de Guayaquil, 2019. Se aprecia que el personal encuestado de la Escuela "Liceo Corazón de Jesús" que tienen buenas habilidades de comunicación el 64 % se asocia a un nivel alto de práctica de valores institucionales así mismo lo que consideran que las habilidades de comunicación son regulares el 12% opina que existe un nivel alto de práctica de valores institucionales.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa

Tabla 6.

			Práctica de valores institucionales		Total
			Medio	Alto	
Clima organizacional	Bajo	N	0	5	5
		%	0,0%	20,0%	20,0%
	Regular	N	6	14	20
		%	24,0%	56,0%	80,0%
Total		N	N	19	25
		%	0%	76,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación:

En la tabla 6 se determina la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores institucionales en una institución educativa de Guayaquil, 2019. Se aprecia que el personal encuestado de la Escuela “Liceo Corazón de Jesús” que tienen un nivel regular en clima organizacional el 56 % se asocia a un nivel alto de práctica de valores institucionales, así mismo los que consideran que el clima organizacional es bajo 20% concuerda que existe un nivel alto de practica de valores institucionales.

Objetivo específico 5:

Determinar la relación entre la escucha activa y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

Tabla 7.

			Práctica de valores institucionales		Total
			Medio	Alto	
Escucha activa	Regular	N	0	2	2
		%	0,0%	8,0%	8,0%
	Bueno	N	6	17	23
		%	24,0%	68,0%	92,0%
Total		N	6	19	25
		%	24,0%	76,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación:

En la tabla 7 se determina la relación entre la escucha activa y la práctica de valores institucionales en una institución educativa de Guayaquil, 2019. Se aprecia que el personal encuestado de la Escuela "Liceo Corazón de Jesús" tienen un nivel bueno en escucha activa el 68 % se asocia a un nivel alto de práctica de valores institucionales, así mismo los que consideran que la escucha activa es regular el 8% concuerda que existe un nivel alto de practica de valores institucionales.

Objetivo específico 6:

Determinar la relación entre la coordinación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

Tabla 8.

			Práctica de valores institucionales		Total
			Medio	Alto	
Coordinación Regular	N		0	2	2
	%		0,0%	8,0%	8,0%
Bueno	N		6	17	23
	%		24,0%	68,0%	92,0%
Total	N		6	19	25
	%		24,0%	76,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación:

En la tabla 8 se determina la relación entre la coordinación y la práctica de valores institucionales en una institución educativa de Guayaquil, 2019. Se aprecia que el personal encuestado de la Escuela "Liceo Corazón de Jesús" que tienen un nivel bueno en coordinación el 68 % se asocia a un nivel alto de práctica de valores institucionales, así mismo los que consideran que la coordinación es regular el 8% concuerda que existe un nivel alto de practica de valores institucionales.

Objetivo específico 7:

Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

Tabla 9.

		Práctica de valores institucionales			Total
			Medio	Alto	
Trabajo en equipo	Regular	N	0	2	2
		%	0,0%	8,0%	8,0%
	Bueno	N	6	17	23
		%	24,0%	68,0%	92,0%
Total	N	6	19	25	
	%	24,0%	76,0%	100,0%	

Fuente: cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación:

En la tabla 9 se determina la relación entre el trabajo en equipo y la práctica de valores institucionales en una institución educativa de Guayaquil, 2019. Se aprecia que el personal encuestado de la Escuela “Liceo Corazón de Jesús” que tienen un nivel buena capacidad para trabajar en equipo el 68 % se asocia a un nivel alto de práctica de valores institucionales, así mismo los que consideran que el trabajo en equipo es regular el 8% concuerda que existe un nivel alto de practica de valores institucionales.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general:

H_i: Existe relación significativa entre la práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019.

Tabla 10.

		Convivencia laboral
Valores institucionales	Coeficiente de correlación	-,166
	Rho	
	Sig. (bilateral)	,429
	N	25

En la tabla 10 se observa que la sig. es de 0,429 el cual es ($p > 0.05$) así mismo el valor de correlación Spearman (Rho) es de -0,166 lo que significa que no existe relación entre las variables de estudio, lo que lleva a rechazar la hipótesis general de la investigación, se confirma que la práctica de valores institucionales no se relaciona con la convivencia laboral de los docentes.

Hipótesis específicas

H_{i1}: Existe relación significativa entre valores colectivos y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa.

Tabla 11.

		Convivencia laboral
Valores colectivos	Coeficiente de correlación Rho	-,184
	Sig. (bilateral)	,379
	N	25

En la tabla 11 se observa que la sig. es de 0,379 el cual es ($p > 0.05$) así mismo el valor de correlación Spearman (Rho) es de -0,184 lo que significa que no existe relación entre las variables de estudio, lo que lleva a rechazar la hipótesis específica de esta investigación. Se comprueba que los valores colectivos no se relacionan con la convivencia de los docentes.

H_{i2}: Existe relación significativa entre valores individuales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa.

Tabla 12.

		Convivencia laboral
Valores individuales	Coefficiente de correlación	,100
	Rho	
	Sig. (bilateral)	,633
	N	25

En la tabla 12 se observa que la sig. es de 0,633 el cual es ($p > 0.05$) así mismo el valor de correlación Spearman (Rho) es de -0,100 lo que significa que no existe relación entre las variables de estudio, lo que lleva a rechazar la hipótesis específica de esta investigación, se confirma que los valores individuales no se relacionan con la convivencia de los docentes.

H_{i3}: Existe relación significativa entre comunicación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

Tabla 13.

		valores institucionales
Comunicación n	Coefficiente de correlación	,010
	Rho	
	Sig. (bilateral)	,961
	N	25

En la tabla 13 se observa que la sig. es de 0,961 el cual es ($p > 0.05$) así mismo el valor de correlación Spearman (Rho) es de -0,010 lo que significa que no existe relación entre las variables de estudio, lo que lleva a rechazar la hipótesis específica de esta investigación, se confirma que la comunicación no se relaciona con la práctica de valores institucionales de los docentes.

H_i4: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

Tabla 14.

		valores institucionales
Clima organizacional	Coeficiente de correlación Rho	-,281
	Sig. (bilateral)	,174
	N	25

En la tabla 14 se observa que la sig. es de 0,174 el cual es ($p > 0.05$) así mismo el valor de correlación Spearman (Rho) es de -0,281 lo que significa que no existe relación entre las variables de estudio, lo que lleva a rechazar la hipótesis específica de esta investigación, se confirma que el clima organizacional no se relaciona con la práctica de valores institucionales de los docentes.

H_i5: Existe relación significativa entre la escucha activa y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

Tabla 15.

		valores institucionales
Escucha activa	Coeficiente de correlación Rho	-,166
	Sig. (bilateral)	,429
	N	25

En la tabla 15 se observa que la sig. es de 0,429 el cual es ($p > 0.05$) así mismo el valor de correlación Spearman (Rho) es de -0,166 lo que significa que no existe relación entre las variables de estudio, lo que lleva a rechazar la hipótesis específica de esta investigación, se confirma que la escucha activa no se relaciona con la práctica de valores institucionales de los docentes.

H_{i6}: Existe relación significativa entre la coordinación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

Tabla 16.

		valores institucionales
Coordinación	Coeficiente de correlación Rho	-,166
	Sig. (bilateral)	,429
	N	25

En la tabla 16 se observa que la sig. es de 0,429 el cual es ($p > 0.05$) así mismo el valor de correlación Spearman (Rho) es de -0,166 lo que significa que no existe relación entre las variables de estudio, lo que lleva a rechazar la hipótesis específica de esta investigación, se confirma que la coordinación no se relaciona con la práctica de valores institucionales de los docentes.

H_{i7}: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.

Tabla 17.

		valores institucionales
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación Rho	-,166
	Sig. (bilateral)	,429
	N	25

En la tabla 17 se observa que la sig. es de 0,429 el cual es ($p > 0.05$) así mismo el valor de correlación Spearman (Rho) es de -0,166 lo que significa que no existe relación entre las variables de estudio, lo que lleva a rechazar la hipótesis específica de esta investigación, se confirma que el trabajo en equipo no se relaciona con la práctica de valores institucionales de los docentes.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo 1: Determinar la relación entre valores colectivos y la convivencia en los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús”, los autores consultados sostienen que en la dimensión valores colectivos están a cargo de organización y es aquí donde estos deben ser capaces de incentivarlos a los colaboradores (Valbuena, et al 2006). En la tabla 11 los resultados inferenciales revelan que no existe correlación significativa dado el valor p (0.379) alcanzado, lo que permite inferir que las variables y esta dimensión son independientes. Sin embargo, a pesar de que a nivel inferencial no hay correlación, los resultados descriptivos (tabla 3), reflejan que personal encuestado que tienen un alto nivel de Valores colectivos el 64 % se asocia a una buena convivencia laboral. Lo que coincide con Córdova (2007) en la actualidad los docentes practican los valores de un rango de regular a óptimo, en el planteamiento de Arias y Heredia (2001) los valores organizacionales son los principios que caracterizan el comportamiento del individuo dentro de la organización. Lo que se puede entender que los maestros de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús” conocen los valores de la organización en dónde trabajan, se puede inferir según los planteamientos de Valbuena, et al (2006) este nivel es favorable ya que contribuye a tener una comunidad formada con identidad propia y que es asimilada por sus miembros.

En relación al objetivo 2: Determinar la relación entre valores individuales y la convivencia en los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús” los autores consultados sostienen que en la dimensión Valores individuales Comprende las actitudes de cada empleado, se basa en los principios y postulados de carácter individual del colaborador (Valbuena, et al, 2006). En la tabla 12 el análisis inferencial (comprobación de hipótesis) demuestran que no existe correlación significativa dado el valor p (0.633) alcanzado, lo que significa que las variables y esta dimensión son independientes. Similares fueron los hallazgos de Riveros (2016) en su investigación. Sin embargo, a pesar de que a nivel inferencial no hay correlación, los resultados descriptivos (tabla 4), reflejan que personal encuestado que tienen un alto nivel de Valores individuales el 64 % se asocia a una convivencia laboral bueno, lo cual coincide con el planteamiento

de Argandoña (2011), una organización es la comunidad formada por miembros con sus propios intereses. Lo que se puede entender que el personal docente de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús”, se puede inferir según los planteamientos de Valbuena, et al (2006) los valores son relevantes en las organizaciones, porque establecen las bases para la comprensión de los valores individuales de aquellos que laboran en una determinada institución, el nivel de los valores individuales en los docentes es favorable ya que contribuyen en el actuar de cada trabajador dentro de la organización y a la misma en su general.

En relación al objetivo 3: Determinar la relación entre comunicación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús” el autor Rokeach (1973) citado Boria, et al., (2013) la comunicación es clave para conciliar los valores de todos los miembros de la organización sin embargo este postulado no avala lo evidenciado en la tabla 13, el análisis inferencial (comprobación de hipótesis) detallan que no existe correlación significativa dado el valor p (0.961) alcanzado, lo que permite inferir que las variables y esta dimensión son independientes. Sin embargo, a pesar de que a nivel inferencial no hay correlación, los resultados descriptivos (tabla 5) reflejan que los encuestados que tienen buenas habilidades de comunicación el 64 % se asocia a un nivel alto de práctica de valores institucionales, lo que concuerda con el planteamiento de Gil (2015) actualmente las organizaciones necesitan optimizar las relaciones entre directivos y colaboradores y con una efectiva comunicación para obtener buenos resultados, lo que se puede entender que los docentes y las docentes poseen una buena capacidad para comunicarse con los otros miembros de la institución.

En relación al objetivo 4: Determinar la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores institucionales en los docentes, los autores consultados sostienen que la dimensión clima organizacional es el ambiente que se genera por las emociones de cada integrante de una organización (De la Cruz, 2014). En la tabla 14 el análisis inferencial (comprobación de hipótesis) reflejan que no existe correlación significativa dado el valor p (0.429) alcanzado, esto significa que las variables y esta dimensión son independientes. Similares resultados encontraron Riveros (2016), no existe significancia estadística entre todas las dimensiones del

clima organizacional y los valores personales. Sin embargo, a pesar de que a nivel inferencial no hay correlación, los resultados descriptivos (tabla 6) indican que los docentes que tienen un nivel regular en clima organizacional el 56 % se asocia a un nivel alto de práctica de valores institucionales, en base a ello Concalves (1998) citado por Riveros (2016) refiere que el clima organizacional se compone por dimensiones y estructuras, (tamaño, interacción, liderazgo) generando un matiz que va a influir en los colaboradores; lo que se puede inferir es que, los factores de la institución depende mucho de las percepciones de cada docente y a su vez esto depende de las actividades, de la interacción y otras experiencias que se viven en el interior de la escuela. Esto indica que los sujetos encuestados perciben que tienen un ambiente favorable lo cual es beneficioso para el cumplimiento de sus actividades.

En relación al objetivo 5: Determinar la relación entre la escucha activa y la práctica de valores institucionales en los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús” los autores consultados sostienen que la dimensión escucha activa es la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo (De la Cruz, 2014). En la tabla 15 el análisis inferencial (comprobación de hipótesis) demuestran que no existe correlación significativa dado el valor p (0.429) alcanzado, lo que permite inferir que las variables y esta dimensión son independientes. Sin embargo, a pesar de que a nivel inferencial no hay correlación, los resultados descriptivos (tabla 7) el personal encuestado que tiene un nivel bueno en escucha activa el 68 % se asocia a un nivel alto de práctica de valores institucionales, concordando con el planteamiento de Alles (2000) citado por Genesi, et al. (2011) en el ámbito de las organizaciones educativas, la actitud docente, debe reflejarse con la satisfacción de sus actividades, la escucha activa, el trabajo en equipo, influyendo en su productividad y eficiencia en el logro de metas y objetivos. Se puede decir que los docentes evaluados son personas que además de escuchar prestan atención y comprenden a los que le rodean.

En relación al objetivo 6: Determinar la relación entre la coordinación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la Escuela de Educación Básica

Particular “Liceo Corazón de Jesús” los investigadores afinan que la dimensión coordinación es el proceso que consiste en integrar todas las actividades que las organizaciones le encomiendan facilitando su actividad laboral y sus funciones (De la Cruz, 2014). En la tabla 16 el análisis inferencial (comprobación de hipótesis) indican que no existe correlación significativa dado el valor p (0.429) evidenciado, lo que refleja que las variables y esta dimensión son independientes. Sin embargo, a pesar de que a nivel inferencial no hay correlación, los resultados descriptivos (tabla 8), detallan que los docentes que tienen un nivel bueno en coordinación el 68 % se asocia a un nivel alto de práctica de valores institucionales dichos resultados coinciden con la postura de Coba (2017) una débil coordinación intrainstitucional, resalta la gran ventaja que tiene la formación docente y la construcción de consenso sobre la educación en valores esto deja en evidencia la relevancia de realizar un trabajo coordinado, labor en la que ha de participar de manera activa todos los actores educativos. Bajo lo evidenciado se agrega que los participantes son colaboradores que se organizan, prevén su tiempo para el cumplimiento de sus actividades de forma ordenada y coordinada.

En relación al objetivo 7: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la práctica de valores institucionales en los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús” el autor revisado refiere que la dimensión trabajo en equipo se refiere al grupo de sujetos con perspectivas organizadas y claras sobre sus metas en la institución donde laboran (De la Cruz, 2014). En la tabla 17 los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa dado el valor p (0.429) evidenciado, esto significa que la variable de estudio y esta dimensión son independientes. Sin embargo, a pesar de que a nivel inferencial no hay correlación, los resultados descriptivos (tabla 9) indican que, los docentes que tienen un nivel buena capacidad para trabajar en equipo el 68 % se asocia a un nivel alto de práctica de valores institucionales, bajo estos resultados Alles (2000) citado por Genesi, et al (2011) en el ámbito de las organizaciones educativas, la actitud docente, debe evidenciarse en el trabajo en equipo, dicho comportamiento influye en su productividad y eficiencia para lograr el éxito. Estos hallazgos reflejan que los sujetos encuestados son personas que valoran mucho el trabajo en equipo el cual consideran pieza clave para el éxito de sus funciones.

En relación al objetivo general: Determinar la relación entre práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular "Liceo Corazón de Jesús", la revisión teórica reporta que la práctica de valores según Rockeach (1973), citado por Robbins (2002) los valores institucionales se relacionan con el comportamiento que se espera en la organización por parte del colaborador, pudiendo ser aceptadas o rechazadas por los mismos; así mismo una mejor convivencia, con lazos sociales estrechos, favorece al bienestar, por ello las organizaciones requieren mejorar las relaciones entre directivos y colaboradores (Gil, 2015). En la tabla 10 los hallazgos inferenciales demuestran científicamente que no existe correlación significativa dado el valor p (0.429) alcanzado, en base a ello se asume que las variables son independientes. Lo evidenciado (resultados) respaldan lo evidenciado por Flores (2017) en donde la práctica de valores se relaciona con otras variables como el desempeño docente mas no con la convivencia, esto quiere decir que, los docentes evaluados pueden practicar los valores institucionales, pero estos no depende de la convivencia que hay en su centro de labores, lo mismo sucede con la convivencia, en donde su nivel puede ser regular o alto lo que no significa que guarde relación con la práctica de valores institucionales. Esta idea coincide con el planteamiento de Ansa (2009) según este autor los valores institucionales pueden influir en otras variables tales como el desempeño del personal. Es evidente que pesar de que a nivel inferencial no hay correlación, los resultados descriptivos (tabla 2) indican que, los docentes que tienen un nivel alto de práctica de valores institucionales el 68% se asocia con una buena convivencia laboral. Los resultados descriptivos coinciden con los principales teóricos de la psicología humanista, Rath, Rogers, Allport y Fromm citados por Mazadiego (2005) quienes refieren que el hombre es un ser integro capaz de elegir y tomar decisiones basados en sus creencias y potencialidades y la incorporación de los valores tiene que ver con la interacción de los mismos y la vinculación con su vida personal, finalmente los hallazgos de esta investigación denotan que, son necesarios los valores institucionales, en una organización sin embargo, estos no influye en la convivencia laboral en la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Los valores colectivos no se relacionan directamente con la convivencia de los docentes siendo el valor p 0,379 mayor a 0,05 (tabla 11) con un valor de rho de -0,184 lo que indica que existe una correlación negativa (inversa) muy baja.
2. Los valores individuales no se relacionan directamente con la convivencia de los docentes siendo el valor p 0,633 mayor a 0,05 (tabla 12) con un valor de rho de -0,100 lo que indica que existe una correlación negativa (inversa) muy baja.
3. La comunicación no se relaciona directamente con la práctica de valores institucionales de los docentes siendo el valor p 0,961 mayor a 0,05 (tabla 13) con un valor de rho de -0,010 lo que indica que existe una correlación negativa (inversa) muy baja.
4. El clima organizacional no se relaciona directamente con la práctica de valores institucionales de los docentes siendo el valor p 0,174 mayor a 0,05 (tabla 14) con un valor de rho de -0,281 lo que indica que existe una correlación negativa (inversa) baja.
5. La escucha activa no se relaciona directamente con la práctica de valores institucionales de los docentes siendo el valor p 0,429 mayor a 0,05 (tabla 15) con un valor de rho de -0,166 lo que indica que existe una correlación negativa (inversa) muy baja.
6. La coordinación no se relaciona directamente con la práctica de valores institucionales de los docentes siendo el valor p 0,429 mayor a 0,05 (tabla 16) con un valor de rho de -0,166 lo que indica que existe una correlación negativa (inversa) muy baja.
7. El trabajo en equipo no se relaciona directamente con la práctica de valores institucionales de los docentes siendo el valor p 0,429 mayor a 0,05 (tabla 17) con un valor de rho de -0,166 lo que indica que existe una correlación negativa (inversa) muy baja.
8. La práctica de valores institucionales no se relaciona directamente con la convivencia de los docentes siendo el valor p 0,429 mayor a 0,05 (tabla 10) con un valor de rho de -0,166, lo que indica que existe una correlación negativa (inversa) muy baja.

VII. RECOMENDACIONES

- Las autoridades de la Escuela deben fomentar los valores colectivos ya que según Sherman y Bohlander (1994) estos definen el éxito del colaborador en la organización, por ende, es necesario socializar frecuentemente el manual de código de convivencia de la institución.
- Las autoridades deben comprender y aceptar los valores individuales tal como señala Valbuena et al. (2006) se debe respetar los valores y creencias individuales del colaborador, pues al tratarse de una persona adulta ya cuenta con un sistema de valores, los cuáles no deben ser vulnerados de lo contrario afectaría el desempeño del mismo.
- Las autoridades deben seguir fortaleciendo la comunicación de forma efectiva a través de dinámicas o ejercicios, así lo recalca Rokeach (1973) citado Boria, et al., (2013) el conocimiento, asimilación de los valores es posible gracias a la comunicación.
- Las autoridades deben preocuparse por tener un buen clima organizacional tal como señala Concalves (1998) citado por Riveros (2016) dicho clima influye a los trabajadores por ello es necesario crear un ambiente de confianza ya sea a través de actividades fuera de trabajo, decorando e implementando un área exclusiva para estos colaboradores.
- Las autoridades deben promover la escucha activa a través de dinámicas o ejercicios, ya que según Alles (2000) citado Genesi, et al (2011) la actitud docente, su comportamiento, productividad y eficiencia en el logro de metas y objetivos depende esta dimensión.
- Las autoridades deben evaluar la coordinación que tiene el colaborador tal como investigó Coba (2017) la coordinación pone de relieve la formación docente.
- Las autoridades promover el trabajo en equipo al delegar una tarea o actividad pues según Alles (2000) citado Genesi, et al (2011) la actitud docente en el trabajo depende de la capacidad de poder trabajar en equipo.
- Las autoridades deben fortalecer la práctica de valores institucionales ya que según la psicología humanista: Rath, Rogers, Allport y Fromm citados por Mazadiego (2005) el hombre es libre, creativo, integro; los valores se obtienen a través del aprendizaje que conllevan los procesos interpersonales, ya sea por modelaje o por aprendizaje social elemental que se da en los diferentes espacios

que involucra interacción, desde familiar hasta en el ámbito organizacional. Así mismo se recomienda seguir manteniendo un nivel buen de convivencia tal como señala Mockus (2010) convivir es un desafío de tolerar a la diversidad reconocer que no somos iguales y que las diferencias no nos deben llevar a la violencia.

REFERENCIAS

- Argandoña, A. (2011). La ética y la toma de decisiones en la empresa. *Universia Business Review*, Segundo semestre, pp.22-31.
- Ansa, M. (2009). Valores institucionales en el personal administrativo de la Universidad del Zulia. *Formación Gerencial*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3178929.pdf>
- Arias, F. y Heredia, V. (2001). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. México. Editorial Trillas, S.A.
- Benza, L. (2016). *Nivel de práctica de valores ético-morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura, 2015*. (Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2480/MAE_EDUC_286.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boluarte, A. y Tamari, K. (2017). Validez de contenido y confiabilidad inter-observadores de Escala Integral Calidad de Vida. *Revista de Psicología* 35 (2), pp. 641-666. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v35n2/a08v35n2.pdf>
- Carrera, K. (2017). *Liderazgo del director y las relaciones interpersonales en docentes del Distrito de Chilca, 2016*. (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14479/Carrera_CKR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coba, J. (2017). *Análisis de las prácticas de valores en educación inicial, en la escuela fiscal Pedro Cornelio Drouet y la unidad educativa fiscomisional san francisco de asís de la Parroquia Tachina*. (Tesis de grado previo a la obtención del título de Magister en Ciencias de la Educación). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas. Recuperado de:

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1059/1/COBA%20PR%20J%20SSICA%20ANTONIETA.pdf>

De la Cruz, I. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Ministerio de educación cultura y deporte. Gobierno de España. http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/comunicacion_efectiva_trabajo_equipo.pdf

Flores, G. (2017). *Práctica de valores y desempeño docente en percepción de estudiantes de 5° de secundaria en la I.E. "Manuel González Prada" – Huaycán, 2016*. (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa). Universidad César Vallejo, Lima.

Flores, M. (2017). *Práctica de valores en los docentes de educación básica de dos instituciones educativas públicas de la Drec-Callao*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Gestión de la Educación). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1157/1/2010_Flores_Pr%C3%A1ctica%20en%20valores%20en%20los%20docentes%20de%20educaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%20de%20dos%20instituciones%20educativas%20p%C3%BAblicas%20de%20la%20DRE%20Callao.pdf

Fuentes, O. (2015). La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación VARONA, 61 (1) pp. 1-12 Universidad Pedagógica Enrique José Varona La Habana, Cuba. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3606/360643422005.pdf>

Galicia, L., Balderrama, J y Navarro, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura* 9 (2), pp. 42-53. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/apertura/v9n2/2007-1094-apertura-9-02-00042.pdf>

García, S. y Dolan, S. (1997). Dirección por Valores. España. Serie Mc Graw Hill de Management. España.

- García, A. (2001): La convivencia en los centros escolares como factor de calidad. *Rvta. Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 1 (1) pp. 41-62.
- García A. y Ferreira, G. (2005). La convivencia escolar en las aulas. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2, (1) pp. 163-183 Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores Badajoz, España.
- Genesi, M., Romero, N & Tinedo, Y (2011) Comportamiento Organizacional del talento humano en las Instituciones Educativas, *Revista Negotium*, 6 (18), 102 - 128.
- García, M. Lugones, M. Martínez, F. y Lozada, L. (2012). El sistema de formas de organización docente. Su importancia en el aprendizaje para la educación médica superior. *Rev Educ Cienc Salud* 9 (1) pp. 6-10. Recuperado de: <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol912012/esq91.pdf>
- Gil, M. (2015). La convivencia empresarial. "Efectos de la interacción humana en la productividad y eficiencia de las empresas. Universidad Militar Nueva Granada – Faedis. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13588/LA%20CONVIVENCIA%20EMPRESARIAL.pdf;jsessionid=9ABD39332201A4E182690A1A673116DE?sequence=1>
- López, J. (2011). *La educación en valores a través de los mitos y las leyendas como recurso para la formación del profesorado: el vellocino de oro*. (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de formación de profesorado y educación, Madrid. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/7851/43524_lopez_benedi_juan_antonio.pdf
- Mazadiego, T. (2005). *Propuesta humanista para la clarificación de valores en estudiantes universitarios*. (Tesis doctoral). Universidad Iberoamericana Departamento de Psicología, México, D.F. Recuperado de <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014612/014612.pdf>

- Mejía, E. (2009). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Lima: Ediciones universitarias.
- Ministerio de Justicia y derechos humanos (2016). *Manual de valores institucionales*. Recuperado de: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/10/VALORES-INSTITUCIONALES.pdf>
- Mockus, A. (2002). *Convivencia como armonización de ley, moral y cultura. La educación para aprender a vivir juntos*. *PERSPECTIVAS- Revista trimestral de educación comparada*, Vol. XXXII, n° 1. Pp. 19-37. Recuperado de: http://grupocisalva.univalle.edu.co/BPR2/esp/Descargas/Memorias/6_Mesa_sobre_convivencia_y_encuestas_Abr_2010/Convivencia_Mockus.pdf
- Norboa, B. (2018). *Incidencia de los valores éticos y morales en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del décimo año de educación general básica, de la Unidad Educativa Herlinda Toral, periodo lectivo 2017-2018*. Trabajo de titulación. Universidad Politécnica Salesina Sede Cuenca, Ecuador. Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/15480/1/UPS-CT007607.pdf>
- Ozten, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una población de Estudio*. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.
- Peña, P. Sánchez, J. Ramírez, J. y Menjura, M. (2017). *La convivencia en la escuela. Entre el deber ser y la realidad*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (Colombia), vol. 13 (1) pp. 80-102. Universidad de Caldas. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1341/134152136007/html/index.html>
- Pineda, J., y García, F. (2014). *Convivencia y Disciplina en el Espacio Escolar: Discursos y realidades*. Universitat.
- Valbuena, M., Morillo, M. y Salas, D. (2006). *Sistema de valores en las organizaciones*. *Omnia*, 12 (3) 60-78. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

Vázquez Domínguez Xóchitl. (2008, julio 28). Importancia de los valores morales en el desarrollo profesional. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/importancia-valores-morales-desarrollo-profesional/>

Oliveira, D., Gonclaves, G., y Melo, S. (2004). Cambios en la organización del trabajo docente. Consecuencias para los profesores *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 9 (20), pp. 183-197 Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. Distrito Federal, México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/140/14002012.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1993).

Quispe, A. (2017). *Práctica de los valores institucionales en los estudiantes de la Institución Educativa Tito Cusi Yupanqui -San Ignacio, 2016* (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3142/MAE_EDUC_366.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Riveros, P. (2016). *Valores personales y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de la ciudad de Lima*. (Tesis para optar el grado académico de maestra en psicología). Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1974/3/Riveros_PP.pdf

Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall,

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.

Rojas, N. y Gonzáles, I. (2015). *Estrategia de gestión educativa para transformar la convivencia en el colegio Eduardo Umaña Luna de la localidad octava de Kennedy*. (Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Ciencias de la Educación con énfasis en Gestión). Universidad Libre,

Bogotá. Recuperado de:
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8338/tesis-15-0615%20Nilson%20Rojas%20%20Alexander%20Gonz%C3%A1lez%20Maestria%20%20GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de investigación, Lima, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Shein, S. (1998). Cultura organizacional y liderazgo. España: Playa-Janes.

Sherman, A. y Bohlander, G. (1994). Administración de los Recursos Humanos. México: Grupo Editorial Iberoamericana.

Yuni, J. y Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación: Métodos y técnicas de recolección de información. 1a ed. Córdoba: Brujas. Recuperado de:
<http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Valores institucionales	Son las pautas, referentes y directrices de la actuación de los servidores de una entidad, que motivan su desempeño hacia el cumplimiento de la misión y visión institucional (Ministerio de Justicia y derechos humanos, 2016).	Son las normas o modelos que guían el actuar de los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús”, y que se evidencia en el cuestionario que tiene 20 ítems conformado por las dimensiones: valores colectivos y valores individuales, con respuestas escala ordinal. Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3), De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Los valores colectivos	Cumplimiento de los valores del manual de convivencia de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús: Respeto, Honestidad, Prudencia, Empatía y Responsabilidad	Ordinal
			Valores individuales	Coincidencia entre valores personales e institucionales Comparación con otras organizaciones	

Fuente: Elaboración propia

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Convivencia laboral	Según De la Cruz (2014) Es la interacción y compartir diario y relaciones efectivas que el colaborador tiene con los compañeros, superiores, subordinados, clientes, proveedores. Dimensiones que la conforman: Comunicación, Clima organizacional, Escucha activa,	Es el resultado de vivir y compartir con otros docentes de la Escuela de Educación Básica Particular "Liceo Corazón de Jesús", y que se evidencia en el cuestionario que tiene 38 ítems conformado por las dimensiones: Comunicación, Clima organizacional, Escucha activa, Coordinación, Trabajo en equipo, con respuestas escala ordinal. Nunca (1), pocas veces (2), a veces (3), siempre (4), casi siempre (5).	Comunicación	Comunicación asertiva Aptitud de apertura Manejo de conflictos adaptabilidad Capacidad de liderar Empatía	Ordinal
			Clima organizacional	Agrado hacia los otros Relaciones Tomar decisiones Compartir opiniones constructivas Resolver los conflictos	
			Escucha activa	Escuchar a los otros Asertividad Escucha del superior hacia los trabajadores Asertividad del superior hacia los trabajadores	
			Coordinación	Apoyo mutuo Acuerdos	

	Coordinación, Trabajo en equipo			Coordinación con el jefe	
			Trabajo en equipo	Respetar opiniones Compañerismo Participar en las decisiones Compromiso Organizar tareas con otros.	

CUESTIONARIO SOBRE PRÁCTICA DE VALORES INSTITUCIONALES

Estimado (a) docente la encuesta es **ANÓNIMA**, se agradece su colaboración contestando con absoluta **sinceridad** cada uno de los enunciados.

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) según corresponda en cada ítem, no existen respuestas malas ni buenas, debe contestar todas las preguntas, según la escala:

ALTERNATIVAS				
TOTALMENTE EN DESACUERDO (1)	EN DESACUERDO (2)	NI EN DESACUERDO NI DE ACUERDO (3)	DE ACUERDO (4)	TOTALMENTE DE ACUERDO (5)

ÍTEM	TD	ED	NDNA	DA	TA
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: valores colectivos					
1. Conozco el significado de valores institucionales	1	2	3	4	5
2. Sé cuáles son los valores de la institución a la que pertenezco	1	2	3	4	5
3. Las personas que pertenece a mi institución saben cuáles son los valores de la organización	1	2	3	4	5
4. Mis colegas (docentes) en la institución donde trabajo saben cuáles son los valores de la organización	1	2	3	4	5
5. En el ejercicio de mis funciones pongo en práctica los valores de la institución a la que pertenezco.	1	2	3	4	5
6. Las personas que pertenece a mi institución ponen en práctica los valores de la organización	1	2	3	4	5
7. Mis colegas (docentes) en la institución donde trabajo práctica los valores de la organización	1	2	3	4	5
8. Si los valores de la institución a la que pertenezco fueran contradictorios a los que existen actualmente difícilmente me identificaría con ellos	1	2	3	4	5
9. Me identifico con los valores de la institución a la que pertenezco	1	2	3	4	5
10. Las personas que pertenece a mi institución se identifican con los valores de la institución a la que pertenezco.	1	2	3	4	5

11. Mis colegas (docentes) en la institución donde trabajo se identifican con los valores de la institución a la que pertenezco	1	2	3	4	5
12. En la institución a la que pertenezco, considero que los valores están explícitos en el comportamiento de las personas que trabajan ahí.	1	2	3	4	5
13. En la institución a la que pertenezco, considero que los valores están explícitos en el comportamiento de mis colegas.	1	2	3	4	5
14. En la institución a la que pertenezco, considero que los valores están explícitos en mi comportamiento.	1	2	3	4	5
15. En la institución a la que pertenezco, considero que los valores están explícitamente definidos.	1	2	3	4	5
Dimensión 2: Valores individuales					
16. Las cosas que yo valorizo en mi vida son semejantes a las cosas que la institución a la que pertenezco valoriza.	1	2	3	4	5
17. Mis valores personales coinciden con los valores de la institución a la que pertenezco	1	2	3	4	5
18. Tengo que olvidar mis objetivos personales para poder cumplir con los objetivos de mi institución	1	2	3	4	5
19. La razón por la que prefiero mi institución en comparación con otras son los valores que defiende y apoya	1	2	3	4	5
20. Los objetivos de mi institución están en correspondencia con mis objetivos personales	1	2	3	4	5

GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN...

FICHA TÉCNICA SOBRE PRÁCTICA DE VALORES INSTITUCIONALES

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir la práctica de valores institucionales
2. **AUTORA** : Salas Narváez, Judith Del Carmen
3. **FECHA** : 2019
4. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de Práctica de valores institucionales en sus dimensiones: valores colectivos y valores individual en los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús”.
5. **APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús”.
6. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
7. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
8. **TIPO DE ÍTEMS** : ítems
9. **N° DE ÍTEMS** : 20

10. DISTRIBUCIÓN

: Dimensiones e indicadores

Valores individuales: 15

Conocer el significado de Valores

Institucionales: ítem 1,

Conocer los Valores Institucionales de la institución: ítem 2,4,7

Practicar los Valores Institucionales en la institución: ítem 3,5,8

Identificarse con los Valores

Institucionales: ítem 2,6,9,10,11

Influencia en el Comportamiento: ítem 12,13,14,15

Valores colectivos: 5

Coincidencia entre valores personales e instituciones: ítem 16,18

Comparación con otras organizaciones: ítem:17,19

Total, de ítems: 20

11. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Totalmente en desacuerdo	4	De acuerdo
2	En desacuerdo	5	Totalmente de acuerdo
3	Ni en desacuerdo ni de acuerdo		

- Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>			
	Dimensión: Valores colectivos		Dimensión: Valores individuales	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	25	1	8
Regular	26	50	9	16
Alto	51	75	17	25

- Evaluación de variable

Niveles	<i>Práctica de valores institucionales</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	33
Medio	34	67
Alto	68	100

<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Buena</i>
El (la) docente que se ubique en este nivel de práctica de valores institucionales muestra escaso compromiso para cumplir y poner en práctica los valores de la institución en donde se desempeña existe poca identificación con la misma, lo cual puede ser perjudicial para llevar a cabo sus correctas funciones.	El (la) docente que se ubique en este nivel de práctica de valores institucionales muestra regular compromiso por cumplir y poner en práctica los valores de la institución en donde se desempeña puede lograr identificarse con la misma, pero no es algo significativo para él o ella, lo cual puede ser perjudicial para llevar a cabo sus correctas funciones.	El (la) docente que se ubique en este nivel de práctica de valores institucionales muestra alto compromiso para cumplir y poner en práctica los valores de la institución en donde se desempeña existe mucha identificación con la misma, considera que es gran importancia los valores, misión y visión de su organización en la cual se siente comprometido con alcanzar sus objetivos personales y profesionales.

12. Validación : El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, tres expertos evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

13. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,939.

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PRÁCTICA DE VALORES INSTITUCIONES (PILOTO)

SUJETO	Dimensión 1: Reconocimiento de valores															Dimensión 2: Valoración personal				
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20
sujeto 1	3	3	4	4	3		3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
sujeto 2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	2
sujeto 4	1	2	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3
sujeto 5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
sujeto 6	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
sujeto 7	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
sujeto 8	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1
sujeto 9	4	4	4	3	3	4	3	3		2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2
sujeto 10	3	1	5	1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
sujeto 11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4
sujeto 12	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
sujeto 13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
sujeto 14	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
sujeto 15	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4		5	4	5

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la escuela de educación básica “Delia María”, Guayaquil.

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PRÁCTICA DE VALORES INSTITUCIONES (PILOTO)

SUJETO	Dimensión 1: Reconocimiento de valores															Dimensión 2: Valoración personal				
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem4	ítem5	ítem6	ítem7	ítem8	ítem9	ítem10	ítem11	ítem12	ítem13	ítem14	ítem15	ítem16	ítem17	ítem18	ítem19	ítem20
sujeto 1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4
sujeto 2	5	4	3	5	3	4	3	4	5	3	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4
sujeto 3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4
sujeto 4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3
sujeto 5	5	5	5	4	3	5	3	2	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3
sujeto 6	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	4	4
sujeto 7	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	3	4	4
sujeto 8	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4
sujeto 9	5	5	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5
sujeto 10	5	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4
sujeto 11	3	3	4	4	3		3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
sujeto 12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
sujeto 13	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
sujeto 14	1	2	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3
sujeto 15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
sujeto 16	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
sujeto 17	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
sujeto 18	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1
sujeto 19	4	4	4	3	3	4	3	3		2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2
sujeto 20	3	1	5	1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
sujeto 21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4
sujeto 22	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
sujeto 23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
sujeto 24	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
sujeto 25	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5

FUENTE: Cuestionario aplicado a Docentes de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús”.

Estadístico de fiabilidad de la variable "1"

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	20

ANÁLISIS FACTORIAL DEL CUESTIONARIO SOBRE VALORES INSTITUCIONALES

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,431
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	392,572
	Gl	190
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,681	48,406	48,406	9,681	48,406	48,406	6,694	33,468	33,468
2	2,390	11,952	60,358	2,390	11,952	60,358	5,378	26,890	60,358

Método de extracción: análisis de componentes principales.

**Matriz de componente
rotado^a**

	Componente	
	1	2
Ítem1	,324	,739
Ítem2	,681	,522
Ítem3		,708
Ítem4	,528	,450
Ítem5	,762	,333
Ítem6		,593
Ítem7	,773	,364
Ítem8	,597	,571
Ítem9		,787
Ítem10	,844	
Ítem11	,846	
Ítem12	,861	
Ítem13	,739	,301
Ítem14	,449	,638
Ítem15	,341	,696
Ítem16	,524	,572
Ítem17		,465
Ítem18	,497	,728
Ítem19	,690	
Ítem20	,389	,443

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

	forman parte en la sociedad y específicamente en las organizaciones (Valbuena, Morillo y Salas, 2006, p. 66).		4. Mis colegas (docentes) en la institución donde trabajo saben cuáles son los valores de la organización	✓	✓	✓	✓	✓
	Practicar los V.I en la institución.	5. En el ejercicio de mis funciones pongo en práctica los valores de la institución a la que pertenezco.	✓	✓	✓	✓	✓	
		6. Las personas que pertenece a mi institución ponen en práctica los valores de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓	
		7. Mis colegas (docentes) en la institución donde trabajo practican los valores de la organización.	✓	✓	✓	✓	✓	
	Identificarse con los V.I	8. Si los valores de la o institución a la que pertenezco fueran contradictorios a los que existen actualmente me identificaría con ellos.	✓	✓	✓	✓	✓	
		9. Me identifico con los valores de la institución a la que pertenezco.	✓	✓	✓	✓	✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Práctica de Valores Institucionales

OBJETIVO: Recoger información y validar la información de la práctica de valores institucionales

DIRIGIDO A: docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PIZA MESTIA DELIA MARIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: DIRECTORA DE ESCUELA PARTICULAR "DELIA MARIA" - COORDINADORA PEDAGÓGICA

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: COLEGIO FISCAL " PROVINCIA DEL AZUAY
DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN PEDAGÓGICA - COORDINACIÓN ÁREA " LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
	X		

Dr. Delia Maria Piza Mestia

Dr.....DELIA MARIA PIZA MESTIA.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Práctica de Valores Institucionales

OBJETIVO: Recoger información y validar la información de la práctica de valores institucionales

DIRIGIDO A: docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Oscar Manuel Vela RIVERA

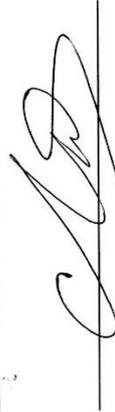
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Coordinador de Investigación en la escuela de Biología

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: 16 años

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------



Dr.

C.Ps.P. 3351

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Práctica de Valores Institucionales

OBJETIVO: Recoger información y validar la información de la práctica de valores institucionales

DIRIGIDO A: docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ MUNJAZ, Alejandra Cecilia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe de Unidad de Investigación del IES "Pío"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: INVESTIGADOR, ASISTENTE DE TESTS DE ICFE Y FOLGADO
PARENTE DE LA ESCUELA DE FOLGADOS DE LA UCV- AUCO

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	----------	---------	------------



Dr. Alejandra Cecilia Tamarez Munjáz

CUESTIONARIO DE CONVIVENCIA LABORAL

Edad: _____

Género: M - F

Fecha: _____

Cargo: _____

Estimado docente este cuestionario es ANÓNIMO responde los siguientes enunciados, marcando con una X, recuerda que, debes responde lo más sincero que puedas. Toma en cuenta lo siguiente:

ALTERNATIVAS				
NUNCA 1	POCAS VECES 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5

ÍTEMS	5	4	3	2	1
Dimensión: comunicación					
1. Me comunico de manera asertiva	5	4	3	2	1
2. Me gusta escuchar a los demás, hasta al final de la conversación	5	4	3	2	1
3. Estoy dispuesto a aprender cosas nuevas	5	4	3	2	1
4. Soy capaz de manejar situaciones complicadas	5	4	3	2	1
5. Ante situaciones muy estresantes mantengo la calma	5	4	3	2	1
6. Si las cosas no salen como espero, busco alternativas de solucionarlo	5	4	3	2	1
7. Me adapto fácilmente a los cambios	5	4	3	2	1
8. Soy capaz de dirigir a un grupo de personas	5	4	3	2	1
9. Me gusta tomar decisiones cuando mis compañeros no pueden hacerlo	5	4	3	2	1
10. Si mi compañero me dice que no le está yendo bien, lo ayudo	5	4	3	2	1
Dimensión: Clima organizacional					
11. Considero que las cosas salen mejor si se trabajan en equipo.	5	4	3	2	1
12. Las metas deben ser compartidas en el equipo	5	4	3	2	1

13. Soy capaz de iniciar una conversación con el empleado nuevo	5	4	3	2	1
14. Si un compañero tiene alguna dificultad con algo que, si sé, puedo ir a apoyarlos.	5	4	3	2	1
15. Ante un problema en mi trabajo, sé que debo hacer.	5	4	3	2	1
16. Me gusta escuchar opiniones sobre mi trabajo	5	4	3	2	1
17. Valoro la crítica	5	4	3	2	1
18. Si la organización tiene un problema, puedo opinar sobre la posible solución	5	4	3	2	1
Dimensión: Escucha activa					
19. Me gusta escuchar lo que opinan mis compañeros	5	4	3	2	1
20. Considero que las ideas de mis compañeros pueden ser muy interesantes	5	4	3	2	1
21. Me gusta escuchar y que el resto me escuche.					
22. Si algo no sale bien, lo asumo y comunico a mis superiores.	5	4	3	2	1
23. Me gusta comunicarse de forma serena ante los demás.	5	4	3	2	1
24. Mi jefe me escucha	5	4	3	2	1
25. Mi jefe me entiende	5	4	3	2	1
26. Mi jefe me atiende de la mejor manera.	5	4	3	2	1
27. Ante un inconveniente mi jefe sabe cómo dirigirse hacia mi	5	4	3	2	1
Dimensión: Coordinación					
28. Ante un problema cuento con el apoyo de mi lugar de trabajo	5	4	3	2	1
29. Me indican claramente que funciones debo cumplir	5	4	3	2	1
30. Mis ideas, pensamientos no discrepan mucho de mis colegas	5	4	3	2	1
31. Ante un evento prefiero coordinar	5	4	3	2	1
32. Si tengo que realizar una actividad me preocupo por comunicar	5	4	3	2	1
Dimensión: Trabajo en equipo					
33. Me gusta escuchar las opiniones de las demás a pesar de que considero que no tienen sentido	5	4	3	2	1

34. Me gusta ayudar a mis compañeros.	5	4	3	2	1
35. Realizo encuentros para fortalecer la amistad	5	4	3	2	1
36. Me gusta reunirme con mis compañeros de trabajo en horas fuera de trabajo	5	4	3	2	1
37. Me gusta cumplir con las metas que me propongo.	5	4	3	2	1
38. Si algo no está saliendo bien, organizo o busco qué actividades se pueden hacer para mejorar.	5	4	3	2	1

FICHA TÉCNICA SOBRE CONVIVENCIA LABORAL

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir la convivencia laboral
2. **AUTORA** : Salas Narváez, Judith Del Carmen
3. **FECHA** : 2019
4. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de la convivencia laboral en sus dimensiones habilidades de comunicación, Clima organizacional, Escucha activa, Coordinación, Trabajo en equipo en los docentes de la Escuela de Educación Básica Particular "Liceo Corazón de Jesús".
5. **APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela de Educación Básica Particular "Liceo Corazón de Jesús".
6. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
7. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
8. **TIPO DE ÍTEMS** : ítems
9. **N° DE ÍTEMS** : 38

10. DISTRIBUCIÓN

: Dimensiones e indicadores

Comunicación: 10

Comunicación asertiva: ítem 1
Aptitud de apertura: ítem 2,3
Manejo de conflictos: ítem 4,5
adaptabilidad: ítem 6,7
Capacidad de liderar: ítem 8,9
Empatía: ítem 10

Clima organizacional: 8

Agrado hacia los otros: ítem 11,12
Relaciones: ítem 13,14
Tomar decisiones: ítem 15
Compartir opiniones constructivas: ítem 16,17
Resolver los conflictos: ítem 18

Escucha activa: 9

Escuchar a los otros: ítem 19,20, 25
Asertividad: ítem 21,22
Escucha del superior hacia los
trabajadores: ítem 23,24
Asertividad del superior hacia los
trabajadores: ítem, 26,27

Coordinación: 5

Apoyo mutuo: ítem 28,
Acuerdos: ítem 29, 30
Coordinación con el jefe: ítem 31,32

Trabajo en equipo: 6

Respetar opiniones: ítem 33
Compañerismo: ítem 34,35
Participar en las decisiones: ítem 36
Compromiso: ítem 37
Organizar tareas con otros: ítem 38

Total, de ítems: 38

11. EVALUACIÓN

• Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca	4	Siempre
2	Pocas veces	5	Casi siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa									
	Dimensión: comunicación		Dimensión: Clima organizacional		Dimensión: Escucha activa		Dimensión: Coordinación		Dimensión: Trabajo en equipo	
	p. Min.	p. Max.	p. Min.	p. Max.	p. Min.	p. Max.	p. Min.	p. Max.	p. Min.	p. Max.
Bajo	1	23	1	13	1	15	1	8	1	10
Regular	24	47	14	27	16	30	9	16	11	20
Alto	48	70	28	40	31	45	17	25	21	30

- Evaluación de variable

Niveles	Convivencia Laboral	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	63
Regular	64	127
Buena	128	190

Bajo	Regular	Buena
El (la) docente que se ubique en este nivel de convivencia muestra una baja capacidad para interactuar de forma pacífica con los otros miembros de la escuela, posee una relación negativa lo que no le permite cumplir adecuadamente los objetivos educativos. Su puntaje oscila entre 1 a 63.	El (la) docente que se ubique en este nivel de convivencia muestra una regular capacidad para interactuar de forma pacífica con los otros miembros de la escuela, posee una relación positiva, pero ante situaciones que es necesario aprender a coexistir con el otro tiende a reaccionar de una forma negativa, lo que no le permitiría cumplir	El (la) docente que se ubique en este nivel de convivencia muestra una buena capacidad para interactuar de forma pacífica con los otros miembros de la escuela, lo cual supone que sus relaciones son óptimas con los otros miembros (profesores, directivos, docentes) lo que permite el adecuado cumplimiento de los objetivos educativos en

	adecuadamente los objetivos educativos. Su puntaje oscila entre 64 a 127.	un clima que propicia el desarrollo integral de los estudiantes. Su puntaje oscila entre 128 a 190.
--	---	---

12. Validación : El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, tres expertos evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

13. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,876.

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CONVIVENCIA LABORAL (Prueba piloto)

SUJETO	Dimensión 1: Habilidades de comunicación										Dimensión 2: Clima organizacional					Dimensión 3: Escucha activa										Dimensión 4: Coordinación					Dimensión 5: Trabajo en equipo									
	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30	item31	item32	item33	item34	item35	item36	item37	item38		
suje1	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	1	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	2	2	5	5	4	4	3	
suje2	3	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
suje3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	
suje4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
suje5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
suje6	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	5	1	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	
suje7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
suje8	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	
suje9	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5
suje10	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
suje11	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
suje12	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	2	4	4
suje13	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4
suje14	4	5	5	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
suje15	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Escuela de Educación Básica Particular "Delia María", Guayaquil.

Estadístico de fiabilidad de la variable "2"

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	39

ANÁLISIS FACTORIAL DEL CUESTIONARIO SOBRE CONVIVENCIA

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,524
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	512,52
	GI	290
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	17,687	46,546	46,546	17,687	46,546	46,546	9,151	24,081	24,081
2	4,119	10,841	57,386	4,119	10,841	57,386	8,768	23,074	47,155
3	2,666	7,016	64,402	2,666	7,016	64,402	5,245	13,802	60,957
4	2,329	6,129	70,531	2,329	6,129	70,531	3,236	8,515	69,472
5	1,732	4,557	75,088	1,732	4,557	75,088	2,134	5,616	75,088

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente				
	1	2	3	4	5
Ítem01	,643	,535			
Ítem02	,713	,506			
Ítem03	,712	,483	,367		
Ítem04	,401	,337		,304	,394
Ítem05		,509		,392	
Ítem06	,478	,500		,488	

Ítem07	,669	,481			- ,309
Ítem08	,469			,673	
Ítem09	,642				
Ítem010	,842	,428			
Ítem011	,754				
Ítem012	,662		,327		- ,352
Ítem013			- ,505	,667	
Ítem014	,487	,659			
Ítem015	,409	,551			
Ítem016	,732		,303		,404
Ítem017		,531			,366
Ítem018					,675
Ítem019	,410	,793			
Ítem020	,362	,692			
Ítem021	,643	,593			
Ítem022	,346	,655			
Ítem023	,358		,847		
Ítem024			,906		
Ítem025	,800	,332			
Ítem026			,852		
Ítem027	,560		,667		
Ítem028		,342	,868		
Ítem029	,442	,629	,432		
Ítem030		,794			
Ítem031	,519		,444		,453
Ítem032	,409	,646			
Ítem033		,786			
Ítem034	,527	,662			
Ítem035				,789	
Ítem036				,673	,322
Ítem037	,396	,689	,417		
Ítem038	,576	,663			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 10 iteraciones.

MATRIZ DE VALIDACIÓN, A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CONVIVENCIA

TÍTULO: Práctica de valores institucionales y la convivencia en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA 1	POCAS VECES 2	A VECES 3	SIEMPRE 4	CASI SIEMPRE 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
<p>CONVIVENCIA</p> <p>Según De la Cruz (2014) en el ámbito empresarial es necesario que los trabajadores cuenten, además de con los conocimientos técnicos requeridos, con una serie de habilidades personales y sociales que les permitan desenvolverse con éxito en el desempeño de sus funciones y que les permitan mantener relaciones efectivas con los compañeros, superiores, subordinados, clientes, proveedores, consta de varias dimensiones entre las principales: conformado por las dimensiones: Comunicación, Clima organizacional, Escucha activa, Coordinación,</p> <p>(p.1).</p> <p>Trabajo en equipo)</p>	<p>Comunicación</p> <p>Es un proceso a través del cual se intercambia información y es necesario conocer cuáles son los aspectos básicos o esenciales para que se de este proceso.</p>	Comunicación asertiva.	<p>1. Me comunico de manera asertiva</p> <p>2. Me gusta escuchar a los demás, hasta al final de la conversación</p>	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
				Aptitud de apertura	<p>3. Estoy dispuesto a aprender cosas nuevas</p> <p>4. Soy capaz de manejar situaciones complicadas</p> <p>5. Ante situaciones muy estresantes mantengo la calma</p> <p>6. Si las cosas no salen como espero, busco alternativas de solucionarlas</p>	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Manejo de conflictos	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
			<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Adaptabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Convivencia Laboral

OBJETIVO: recoger y validar información sobre la convivencia laboral

DIRIGIDO A: docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PIA MEJIA DELIA MARIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: DIRECTORA DE ESCUELA PARTICULAR "DELIA MARIA" - COORDINADORA PEDAGÓGICA
COLEGIO FISCAL "PROVINCIA DEL AZUAY"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN PEDAGÓGICA - COORDINACIÓN ÁREA " LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	----------	---------	------------

Ms. Delia Mejia
Dr. DELIA MARIA PIA MEJIA

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE CONVIVENCIA

TÍTULO: Práctica de valores institucionales y la convivencia en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA 1	POCAS VECES 2	A VECES 3	SIEMPRE 4	CASI SIEMPRE 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
CONVIVENCIA Según De la Cruz (2014) en el ámbito empresarial es necesario que los trabajadores cuenten, además de con los conocimientos técnicos requeridos, con una serie de habilidades personales y sociales que les permitan desenvolverse con éxito en el desempeño de sus funciones y que les permitan mantener relaciones efectivas con los compañeros, superiores, subordinados, clientes, proveedores, consta de varias dimensiones entre las principales: conformado por las dimensiones: Comunicación, Clima Organizacional, Escucha activa, Coordinación, Trabajo en equipo (p.1).	Comunicación Es un proceso a través del cual se intercambia información y es necesario conocer cuáles son los aspectos básicos o esenciales para que se de este proceso.	Comunicación asertiva.	1. Me comunico de manera asertiva	✓					✓								
				Aptitud de apertura	2. Me gusta escuchar a los demás, hasta al final de la conversación	✓					✓						
						✓					✓						
		Manejo de conflictos	4. Soy capaz de manejar situaciones complicadas	✓							✓						
				✓							✓						
				✓							✓						
Adaptabilidad	6. Si las cosas no salen como espero, busco alternativas de solucionarlo	✓							✓								
		✓							✓								
		✓							✓								

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Convivencia Laboral

OBJETIVO: recoger y validar información sobre la convivencia laboral

DIRIGIDO A: docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Oscar Manuel Vela Miranda.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Coordinador de Investigación en la Escuela de Psicología.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: 16 años

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------


Dr. Oscar Manuel Vela Miranda
C.Ps.P. 3351

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Convivencia Laboral

OBJETIVO: recoger y validar información sobre la convivencia laboral

DIRIGIDO A: docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ MORA, Lidgardis Velasco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE IES "TUMBO"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: INVESTIGADOR, ASESOR DE TESIS DE LEE Y ROZADO, ORIENTE DEL PUERTO DE LA ESCUELA DE PUERTO DE UCV. NÚMERO

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	---------------------	---------	------------


Dr. Lidgardis Velasco Tamariz



Delia María Piña Mejía

Magister en Gerencia Educativa

DATOS PERSONALES

Cedula de Identidad:
0908251044

Dirección: Cda: Las Joyas
Etapa Ambar
Guayaquil-Ecuador

Teléfono: 0985911733

IDIOMAS

Español: Natal

Inglés: Intermedio

CUALIDADES

- Responsable
- Colaboradora
- Proactiva
- Puntual
- Organizada

FORMACIÓN ACADÉMICA

2002 *Loda. En Ciencias De La Educación Con
Especialización En Literatura Y Castellano*

Año Universidad de Guayaquil

2010 *Especialista En Gestión De Procesos Educativos*

Año Universidad de Guayaquil

2013 *Magister en Gerencia Educativa*

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ADICIONAL

Entidad **MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA**
Seminario Capacitación y Perfeccionamiento (2007)
Duración **120 HORAS**

Entidad **MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA**
Seminario Evaluación de Aprendizajes
Duración **80 HORAS**

Entidad **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE
GUAYAQUIL**
Seminario Resiliencia para apoyo a familias migrantes
Duración **8 HORAS**

VELA MIRANDA OSCAR MANUEL

DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar y fecha de nacimiento: Callao 04/04/1965
- 1.2. DNI: 18215051
- 1.3. Domicilio: Urb. Villas dl sol Mz B Lt 56 Distrito 26 de octubre
- 1.4. Teléfonos: 945394695
- 1.5. E-mail: ovela@ucv.edu.pe



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grado	Fecha inicio	Fecha fin
Psicología	Universidad César Vallejo	Doctor	2015	2017
Psicología	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Magister	1998	2000
Psicología	Universidad Ricardo Palma	Licenciado	1989	1990
Psicología	Universidad Ricardo Palma	Bachiller	1983	1988

Colegio Prof. al que pertenece:	Psicólogos	Colegiatura Nro.: 3351	Cond: Habilitado
---------------------------------	------------	------------------------	------------------

II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

Institución	Dedicación	Fecha inicio	Fecha fin	Categoría
Universidad César Vallejo	TC	1995	1998	Contratado
Universidad César vallejo	TC	1999	2007	Auxiliar
Universidad César Vallejo	TC	2008	A la Actualidad	Asociado
Universidad Señor de Sipan	TC	2004	A la Actualidad	Asociado

III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
Centro De Diagnóstico Y Tratamiento Psicológico.	Psicólogo	Privada	Junio de 1995	Diciembre del 1998
Comunidad Terapéutica para la Rehabilitación de tóxico dependientes de Lima "Ayuda en acción".	Jefe del Dpto. Psicológico	Privada	Setiembre del 1993	Marzo de 1995

IV. CARGA ACADÉMICA Y/O ADMINISTRATIVA: Universitaria

V. INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL:

Título	Fecha	Tipo de Publicación	Nro. De Registro/Nro. Resolución
"Pseudo modernidad y Pseudo aristocracia. Estudio de las actitudes raciales en estudiantes de Lima y Trujillo"	2000	Libro	Editorial Universidad Ricardo Palma.
"Psicopatología del amor"	2007	Articulo	Revista de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo.
"Un proceso de integración de la Psicoterapia basado en los aportes de la neurociencia"	2009	Articulo	Revista de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo
La Formación del Vínculo Afectivo y la calidad de la Relación en Parejas establecidas de una Universidad de Piura	2017	Tesis Doctoral	
Efectos de un Programa de Reestructuración Cognitiva en la Conducta Racional y Pensamiento Adictivo en Consumidores de Pasta básica de Cocaína	2002	Tesis de Maestría	Resolución Rectoral N° 0212-2002-EP-UNMS
Creencias y concepciones Irracionales en Consumidores de Pasta Básica de Cocaína		Tesis de Licenciatura	

VI. ASESORÍA Y DIRECCIÓN DE TESIS

Tipo	Nivel	Fecha	Nro. Resolución
Asesor	Pregrado	2011	http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1779

Solicitud de autorización de estudio

SOLICITUD DE APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO

Solicito: Autorización para el Desarrollo de Tesis (Facilidades y Coordinación).

MSc.

Delia Piña Mejía

Directora de la Escuela de Educación Básica Particular "Delia María"

Guayaquil – Ecuador

Judith del Carmen Salas Narváez identificada con CI: 0915055370, domiciliada en Cda. Bellavista Mz. 30 V:36. Ante usted me presento y expongo:

Que, es requisito fundamental la sustentación de un Proyecto de Investigación para poder obtener el grado académico de Magister en Educación con mención en Administración Educativa por la Universidad César Vallejo - Piura.

Que, a la fecha la mencionada Casa de Estudios Superiores, a través de la Escuela de Post Grado, ha autorizado mediante resoluciones la aprobación de la ejecución del Proyecto titulado "Práctica de valores institucionales y la convivencia en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019".

Que, a la fecha está elaborado y validado el instrumento de recojo de datos para poder concretizar la mencionada investigación.

POR LO EXPUESTO

Solicitamos a usted la autorización para el desarrollo del mencionado estudio y realización para la coordinación con los docentes de la Institución Educativa que eficientemente dirige.

Seguros de contar con su apoyo en la ejecución de la mencionada propuesta, la cual sin duda redundará en beneficio de la calidad de los aprendizajes de los niños, niñas y jóvenes, me despido cordialmente de usted.

Atentamente,

Guayaquil, 31 de Octubre del 2019



Judith del Carmen Salas Narváez

CI: 0915055370



Documento de autorización del estudio

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA PARTICULAR "DELIA MARÍA"

APROBACIÓN DE SOLICITUD DE APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO

CONSTANCIA

La directora de la Escuela de Educación Básica Particular "Delia María" de Guayaquil – Ecuador suscribe:

HACE CONSTAR

Que Judith del Carmen Salas Narváz identificada con CI:0915055370, maestrante de educación especialidad administración educativa ha realizado su prueba piloto del Proyecto de Investigación titulado "Práctica de valores institucionales y la convivencia en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019". La cual se llevó a cabo el estudio y la realización de la prueba piloto a 10 docentes de la Institución antes mencionada.

Extiendo la presente constancia a la interesada para los fines que estime conveniente.

Atentamente

Guayaquil, 31 de Octubre del 2019



Delia Piña Mejía
Directora
Delia Piña Mejía
CI:0908251044

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA
PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Título de la tesis de investigación: Práctica de valores institucionales y la convivencia en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019.

Autor: Salas Narváez, Judith del Carmen

Lugar donde se realizará la investigación: Escuela de educación Básica "Delia María"

Nombre del participante:.....

Yo,

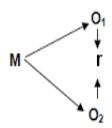
.....,
identificado con documento de identidad

N°.....he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:.....

Guayaquil,..... de..... de 2019

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO
<p>General ¿Cuál es la relación entre la práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación entre valores colectivos y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre valores individuales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre comunicación y la práctica de valores</p>	<p>General Determinar la relación entre la práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019.</p> <p>Específicas Determinar la relación entre valores colectivos y la convivencia laboral en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Determinar la relación entre valores individuales y la convivencia laboral en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Determinar la relación entre</p>	<p>General Existe relación significativa entre la práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019.</p> <p>Específicas Existe relación significativa entre valores colectivos y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa.</p> <p>Existe relación significativa entre valores individuales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa.</p> <p>Existe relación significativa entre</p>	PRÁCTICA DE VALORES INSTITUCIONALES	Valores colectivos	Cumplimiento de los valores del Código de convivencia de la Escuela de Educación Básica Particular “Liceo Corazón de Jesús: Respeto, Honestidad, Prudencia, Empatía y Responsabilidad	<p>Tipo: Básica Cuantitativa Correlacional Transversal</p> <p>Diseño Correlacional Asociativo</p>  <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p>	Cuestionario para medir la práctica de valores institucionales
				Valores individuales	Coincidencia entre valores personales e institucionales		
			CONVIVENCIA LABORAL	Comunicación	Comunicación asertiva Aptitud de apertura Manejo de conflictos adaptabilidad Capacidad de liderar Empatía		
				Clima organizacional	Agrado hacia los otros Relaciones Tomar decisiones Compartir opiniones constructivas Resolver los conflictos		
				Escucha activa	Escuchar a los otros Asertividad Escucha del superior hacia los trabajadores Asertividad del superior hacia los trabajadores		

<p>institucionales en los docentes de la institución educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la escucha activa y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la coordinación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa?</p>	<p>comunicación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Determinar la relación entre la escucha activa y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Determinar la relación entre la coordinación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la práctica de</p>	<p>comunicación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima organizacional y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Existe relación significativa entre la escucha activa y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Existe relación significativa entre la coordinación y la práctica de valores institucionales en los docentes de la institución educativa.</p> <p>Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la práctica de</p>		<p>Coordinación</p>	<p>Apoyo mutuo Acuerdos Coordinación con el jefe</p>		<p>Cuestionario para medir la convivencia laboral en docentes</p>
				<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Respetar opiniones Compañerismo Participar en las decisiones Compromiso Organizar tareas con otros.</p>		

institución educativa?	valores institucionales en los docentes de la institución educativa.	valores institucionales en los docentes de la institución educativa.					
------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Evidencia fotográfica del estudio



Figura 1. Coordinación las autoridades la institución



Figura 2. Docentes respondiendo el cuestionario