



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Práctica de los valores institucionales de los docentes de
la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador
2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Cabezas Pérez, Nancy Luzmila (ORCID: 0000-0002-9260-2169)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi Dios todo poderoso, que es el camino de luz y esperanza.

A mis seres más queridos que son mis padres, hermanos, esposo e hijos, por su comprensión y soporte de lucha para alcanzar mis sueños.

Autora

Agradecimiento

En esta oportunidad, expresar mi más sincero agradecimiento a todas las instituciones y colegas que hicieron posible la culminación del presente proyecto de investigación de carácter científico.

Así como al personal directivo, docente, padres de familia y estudiantes de la Unidad Educativa, que me brindaron las facilidades para la ejecución del estudio.

A mis profesores asesores de la Universidad

“César Vallejo”, quienes me orientaron e hicieron las correcciones para mejorar el proyecto.

Autora

Página del jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Bach. Nancy Luzmila Cabezas Pérez, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con cédula N° 1203791460, con el proyecto de tesis titulado **Practica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa. "José Maria Velasco Ibarra", Ecuador 2019**

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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



Bach. Nancy Luzmila Cabezas Pérez
Cédula N° 1203791460

Piura, enero del 2020

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2. Operacionalización de la variable.....	16
2.3. Población, muestra y muestreo.....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
2.5. Procedimiento.....	19
2.6. Métodos de análisis de datos.....	20
2.7. Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	30
V. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS:.....	39

Índice de tablas y figuras

Índice de tablas

Tabla N° 1: Distribución de la Población.	17
Tabla N° 2: Distribución de la muestra	18
Tabla N° 3: Práctica de valores institucionales	21
Tabla N° 4: Responsabilidad en el desempeño.	22
Tabla N° 5: Respeto institucional.	24
Tabla N° 6: Puntualidad institucional	25

Índice de Figuras

Figura N° 1: Practicas de valores.	21
Figura N° 2: Responsabilidad en el desempeño.	23
Figura N° 3: Respeto institucional.	24
Figura N° 4: Puntualidad institucional.	25

Resumen

La tesis denominada Práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad

Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019, elaborada con la finalidad de obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, tuvo como objetivo el determinar la práctica de los valores institucionales que tienen los docentes, el estudio, asumió el enfoque cuantitativo, tipo no experimental, y diseño descriptivo simple, la población, estuvo conformado por 119 docentes y la muestra por 91 docentes, en cuanto a la técnica utilizada, fue la encuesta, y el instrumento, fue un cuestionario, finalmente se llegó a las conclusiones que, el 80,2 %, de los docentes, cuentan con un nivel regular, respecto a la práctica de los valores institucionales propuestos en los documentos de gestión, teniendo inconvenientes en prácticas que tienen que ver con la responsabilidad, respeto y la puntualidad, el 80,2 %, de los docentes muestra un nivel regular respecto a la práctica del valor de la responsabilidad, un valor referido al desempeño de la labor del docente, ya sea para el trabajo colaborativo, cumplimiento de tareas encomendadas por la superioridad, compromiso con las actividades educativas planificadas, es decir todo lo que tiene que ver con el bienestar institucional, el 51,6%, de los docentes muestran un nivel muy adecuado, y el 48,4 %, un nivel adecuado, que corresponde a la práctica del respeto, donde se tienen que resaltar el compañerismo, involucramiento de todos sin distinción, presencia de amabilidad y empatía, buena convivencia, un buen trato, y se encuentra en proceso un cambio de actitud de todos y finalmente el 59,3 %, de los docentes, cuentan con un nivel regular respecto a la práctica de la puntualidad, mientras que el 40,7 % expresa tener un nivel bueno, se evidencia inconvenientes para llegar de manera puntual.

Palabras clave: Práctica, valor, institución.

Abstract

The thesis called Practice of the institutional values of the teachers of the Educational

Unit "José María Velasco Ibarra", Ecuador 2019, prepared with the purpose of obtaining the academic degree of Master in Education Administration, aimed to determine the practice of The institutional values that teachers have, the study assumed the quantitative approach, nonexperimental type, and simple descriptive design, the population was made up of 119 teachers and the sample by 91 teachers, in terms of the technique used, was the survey , and the instrument, was a questionnaire, finally it was reached the conclusions that, 80.2%, of the teachers, have a regular level, regarding the practice of the institutional values proposed in the management documents, having inconveniences in practices that have to do with responsibility, respect and punctuality, 80.2% of teachers show a regular level with respect to the pr Attic of the value of responsibility, a value referred to the performance of the teacher's work, whether for collaborative work, fulfillment of tasks entrusted by superiority, commitment to planned educational activities, that is, everything that has to do with the Institutional well-being, 51.6% of teachers show a very adequate level, and 48.4%, an adequate level, which corresponds to the practice of respect, where they must highlight the companionship, involvement of all without distinction , presence of kindness and empathy, good coexistence, good treatment, and a change of attitude of all is in the process and finally 59.3%, of the teachers, have a regular level regarding the practice of punctuality, While

40.7% express having a good level, there is an inconvenience to arrive in a timely manner.

Keywords: Practice, value, institution.

I. INTRODUCCIÓN

El mantener una identidad institucional, buena convivencia, tiene que ver con la práctica de los valores institucionales que practiquemos en la escuela, actitudes que son un poco complicados de asumir y hacer nuestro, es decir, como seres humanos, buscamos ser competentes en todo el sentido de la palabra, ello implica contar con conocimiento, habilidades para solucionar los problemas que se nos presenten en el día a día, pero también debemos contar con actitudes, es decir la práctica de valores que al combinarse con las demás capacidades nos convierten en personas con altas competencias para asumir los retos que se presenten en la vida, más aun si somos docentes reflejo y ejemplo para los estudiantes.

El problema de la poca practica de valores en el hogar, la comunidad y en la escuela a pesar que la tenemos institucionalizada con valores acordados en consenso, se nos hace complicado el asumirlos, pues se trata de un problema internacional, lo que se evidencia en las calles, instituciones de toda índole, en las diferentes comunidades y países, para mencionar las noticias de carácter internacional, donde se propaga la delincuencia, mal vivir, asesinatos, agresión de toda índole que acaba con la formación integral de las personas y que a pesar de implementar políticas de solución, aún sigue latente en las sociedades, pero lo que debemos tener presente como educadores es que la práctica de valores se inculcan en la escuela, se convierte en el espacio más indicado para promoverlas.

El país de Ecuador, no está ajeno a tal dolencia, pues hace poco hemos sido testigos hasta donde podemos llegar para comprometernos en masa y traer por los suelos toda la formación que se puede recibir en las Unidades Educativas, sin pensar en el daño que podemos originarnos nosotros mismos, la práctica de valores de manera consiente no estuvo presente al momento de agredirnos mutuamente, o destruir la propiedad del prójimo, nos dejamos llevar por la multitud y no pensamos en el bienestar común de personas iguales con los mismos deberes y derechos y responsabilidades, en consecuencia la preocupación tiene que ver con los valores que nos proponemos cumplir y practicar en todo momento y que nace desde el ámbito educativo.

El trabajar la práctica de valores dentro de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador, específicamente por el lado de los docentes, tiene que

ver con el fortalecimiento de la identidad institucional, con la capacidad con la que contamos los maestros por hacer rutina la práctica de aquellas formas de vivir sin hacer daño a nadie, donde impere el respeto por los demás, la responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones y sobre todo la equidad para reconocernos como profesionales con los mismos derechos, deberes y obligaciones de los que laboramos en una familia que debe asumir compromisos de mejora para una convivencia armoniosa y pacífica dentro del marco de las normas de convivencia plasmadas en los documentos de gestión institucional.

El presente estudio debe fundamentarse con lo vivido con anterioridad, en ese sentido, resulta necesario, invocar o citar algunas investigaciones que con anterioridad a la nuestra se hayan ejecutado, pero que tengan una relación muy estrecha en cuanto a la variable, dimensiones, los sujetos de estudio o el contexto, en este caso el educativo que toma en cuenta, por lo tanto, se citaran algunos antecedentes de índole internacional y local que mencionamos a continuación:

Quispe (2017) sustentó la tesis titulada “Práctica de los valores institucionales en los estudiantes de la institución educativa Tito Cusi Yupanqui - San Ignacio, 2016” ante la Universidad de Piura, para optar el grado de maestro en Educación con Mención en Gestión Educativa, cuyo objetivo fue encontrar un nivel de cómo se ejercía la práctica de los valores de la institución, llegando a concluir que respecto al nivel se concibe como muy buena siendo casi la mayoría que la práctica, sobre todo la Justicia, Trabajo y Unión, ello se induce por el perfil de institución de tipo católica, apoyados por los padres de familia, quienes confían y difunden la buena imagen institucional, así también, se verifica que los estudiantes tiene identidad sobre todo en los valores, quienes demuestran conciencia, que se contagia con todos los agentes educativos, sin embargo debemos expresar que hay un valor que no se practica mucho como es el valor por el estudio.

Flores (2017) presentó la tesis titulada “Práctica de valores y desempeño docente en percepción de estudiantes de 5° de secundaria en la I.E. “Manuel González Prada” – Huaycán, 2016”, ante la Universidad Cesar Vallejo, Perú, lo que se requería encontrar es que si de alguna manera los valores, o cómo es que estas

se practicaban al interior de la institución y si es que había la posibilidad de existir alguna relación con el actuar del docente, ello conllevó a la recolección de datos que las dieron los estudiantes, pues fueron los seleccionados para partiendo de su percepción encontrar lo requerido, llegando a concluir que si había una relación, para ello se indagó en lo que se refiere al enfoque de derechos desde la escuela, por ser un tema complejo tuvo que recurrirse a información que se relacione con la vida cotidiana del centro y con los postulados que el ministerio proponía, en cuanto a la igualdad de género, un tema mucho delicado, se tuvo cuidado, en cuanto a garantizar la igualdad tanto de oportunidades como de los compromisos y responsabilidades de igualdad para todos, de la misma manera para trabajar la interculturalidad, pues era evidente la presencia de muchas características particulares de los estudiantes y de la misma manera el respeto sobre ellas, otro punto fue el del tema ambiental y el cuidado del planeta, en ello se evidencia mucha participación, y un orden desde las aulas hasta todo el colegio, para finalmente trabajar en la búsqueda que todos anhelan como es la excelencia, lo complicado del estudio, que bajo la perspectiva del educando se quería determinar el perfil o desempeño del maestro.

Luna (2017) quien presentara la tesis denominada “Ética Profesional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la Red N° 09, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016”, ante la Universidad Cesar Vallejo, y que evidencia una particularidad del proyecto, porque se pretendió evaluar algo que resulta un poco complicado sacarles a los maestros, como es el tema de la ética, visto desde el punto de vista de los documentos orientadores del ministerio o el marco que propone un perfil ideal y que expresa la necesidad de los ciudadanos de contar con docentes con cualidades requeridas para trabajar con niños o jóvenes a quienes se les debe formar y conducir por el camino del bien, el proyecto indaga respecto a los desempeños del docente no solo como profesional sino como persona o familia, y su conducta frente a la sociedad, se indaga no solo su actuar en el aula como guía y ejemplo de sus estudiantes, sino también de cómo se presenta la participación en la escuela, sus relaciones con sus pares, el aporte para con los objetivos comunes, para con sus superiores, el involucramiento, pero sobre todas las cosas con la tarea directa con los educandos, para tener la capacidad

suficiente de conllevar al grupo, de inyectarles motivación y esfuerzo para el logro de objetivos.

Larenas (2017) presentó la tesis denominada “Aplicación de la metodología SERARTE para el fomento de valores y el desarrollo de la creatividad en niños y niñas del mercado de San Roque, en situación de riesgo”, ante la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, proyecto que marco una diferencia con los anteriores, ya que se propuso poner en actividad un programa, con la única finalidad de erradicar algunas malas costumbres o formas de vivir y llevar a los estudiantes a compartir o practicar valores, pues se trata del futuro para el desarrollo de la localidad, pero se puso cierto énfasis en estudiantes en situación de riesgo, cuyas conclusiones que la metodología a través de las diferentes herramientas utilizadas originó aportar al fomento de la creatividad que facilitaron, abrir su mente, dejarse llevar, investigar y encontrar nuevas formas, nuevas ideas, siendo del aspecto social el comprender y practicar los valores, permitió un desarrollo más integral llegando a promover lo emocional, como descubrir y expresar sus emociones y sentimientos, para el intelectual, el descubrir nuevos conocimientos, muy dentro del físico, se encuentra la motricidad fina y gruesa, si es perceptivo/sensitivo, comprendida por la sensibilidad ante las necesidades de los demás.

El proyecto, como todo estudio de investigación científica, requiere de indagar sobre teoría referida a la variable y sus dimensiones, por ello a continuación se citan algunas definiciones que detallamos a continuación:

Cada dependencia, comunidad, institución, cuenta con ciertas características que las diferencian, y asumen compromisos que van con su forma de vivir o actuar o de como ver las cosas, que con el tiempo se convierte en la cultura o misión, en el caso de las instituciones educativas, asumen **valores institucionales** que hacen a una entidad diferente de la otra, de la misma manera pasa con las personas. Ansa (2009) expresa lo siguiente.

Existen muchas formas de verlos o pensarlos, e incluso estudiarlos, pero de acuerdo a las indagaciones se ha podido identificar algunos bien marcados, ya sea porque se asumen como una organización, porque forman parte de la

conducta que deba practicar el que integra la familia llamados éticos y los que asumen ciertas personas dentro de una ocupación u profesión. Organizacionales: podemos mencionar muchos de los valores, porque se asumen de acuerdo a la misión o lema de la institución, pues se elaboran en consenso, dice el dicho, que se respeta lo que se acuerda, no es bueno la imposición, porque no nace de un compromiso serio, para el caso de los valores que se practican en la institución razón de este estudio, aquí en este grupo podemos identificar al respeto, que se asume en todo campo o realidad, pues la buena convivencia exige el respeto, en todo el sentido de la palabra.

Éticos: aquellos que marcan nuestra forma de ser, y de los cuales se están perdiendo en la sociedad, permite o refleja la calidad de persona que se es, y se forma no solo en la escuela, pues la familia y la sociedad tiene mucho que ver, por mencionar a los padres que se convierten en el primer espejo a ser imitado por los hijos, luego los maestros que son el referente de los estudiantes, de aquí la preocupación por garantizar a los docentes más éticos para el cumplimiento de la labor, y así mismo a las autoridades, quienes en la actualidad vienen siendo noticia pero no especial o exclusivamente de un perfil y actuar ético, sino de lo contrario, pues muchas de las autoridades terminan siendo presos por cometer actos delincuenciales que atentan contra el buen perfil del funcionario o la autoridad que todo ciudadano anhela para la conducción de su comunidad, aquí podemos ubicar otro de los valores parte de este estudio como es la responsabilidad en el desempeño.

Profesionales: en este aspecto, cabe indicar que no existen valores según la opción ocupacional o profesión que tengas, pues las cualidades o actitudes son universales, sin embargo existen los estatutos laborales de las cuales en conjunto un grupo de personas que se dedican a una misma labor proponen valores que deben respetar no solo en la empresa , pues de hecho que se conviertan en parte de cada acción en el lugar donde se encuentren los profesionales, una de ellas es la **puntualidad** y de xiv5 aquí un acto de reflexión, pues siendo una cualidad innata de la persona para su cumplimiento dentro de la organización tienen que dictaminarse normas generales como específicas y muchas veces se convierten en parte del lio como que si fuera un derecho el llegar tarde y no un deber el llegar

temprano o a tiempo, y en ese sentido, las empresas adquieren más personal para encargo de garantizar la puntualidad o en otra parte de la adquisición de quipos costosos para el control del ingreso, salida, tiempo laboral y sobre todo para que los trabajadores lleguen puntualmente, gastos que deben ser innecesarios, pues la puntualidad debe institucionalizarse (pp.259-260).

Cabe indicar que todos los valores deben ser practicados por el ser humano, sin embargo, existe la necesidad de asumir ciertos valores que se remarcan y forman parte de la misión de la institución.

Pasamos por tiempos muy difíciles, donde la práctica de valores por decirlo así es muy escasa, a pesar de que se trata de ponernos referentes y a los niños y jóvenes, tanto de personajes destacados en el fútbol, música o la pintura o de los mismos héroes para que les sigamos el ejemplo como se dicen en la escuela, pero por otra parte están los delinquentes, y muchas veces estos o estas son autoridades que no buscan el bien común, sino al contrario el bienestar individual, para tener más, para satisfacer lo ya satisfecho, mientras el pueblo se muere de hambre o por falta de medicamentos o centros de atención para la salud acordes con lo necesario, al respecto de la práctica de los valores. Angulo (2008) expresa lo siguiente:

El caso más extremo, al hablar de valores, en la actualidad por parte de los estudiantes, es que si están siempre valorando el accionar de alguien, pero que no necesariamente es el referente de buena conducta, y la televisión juega un papel en contra de lo que se propone la escuela, pues se valora a la juventud que realiza cosas sin sentido para entre comillas alegrar o divertir a los demás, y para este tipo de juegos al aire sin sentido, se busca no necesariamente a los destacados académicamente, sino a personas con falta de educación y malas prácticas de cultura que por su belleza se convierten en valores para la juventud, y la tarea es desterrar todo tipo de producciones que se propagan por las redes u otro espacio llamado comunicativo, y no son más que programas llamadas basura, pues mientras sigan al aire, no harán otra cosa que malograr la formación integral de nuestros estudiantes (p.38).

Entonces se trata de reflexionar profundamente, sobre lo que nos toca hacer a los adultos, pues depende de la familia, la sociedad y la escuela para promover buenas prácticas en bienestar general.

Trataremos de promover la presencia del valor como aquel núcleo principal por el cual el valor se revela, pero el tema viene siendo abordado en todos los países, especialmente por profesionales que estudian la conducta del ser humano. Gallo (2006) expresa que:

Y es que en ese sentido, no hay disposiciones o normas que precisen el respeto de determinados valores sobre otros, en ese sentido se toma en cuenta que se presentan como especie de valores madres, pues para el cumplimiento de ellas, antes se debe haber cumplido con otras, especialmente aquí se incorporan las de tipo ético, pues ser ético, implica muchas cosas, honestidad, responsabilidad, transparente y otras más, en ese sentido, se sugiere que todos los valores deben practicarse, y ello se evidencia en el día a día, cuando compartimos con los demás, cuando se vivencian acciones que van desde la comunicación, los juegos, el cumplimiento de responsabilidades, en este aspecto la memoria y el pensamiento juega un papel importante, pues nuestro consiente sabe cuándo hacemos lo correcto o no, y depende de la experiencia para promover lo que conviene a la integridad y atenta contra los demás, también se dice que los valores se encuentran presentes en todo momento y de su práctica a veces ni cuenta nos damos, pues depende del estilo de vida que vamos asumiendo para actuar por lo que creemos normal (p.15).

Algunos de los estudiosos han llegado a la conclusión de que los valores a posteriori se hacen propios, es decir parte de nuestra vida y actuar, ya sean positivos o negativos, lo que queda es ir realizando un análisis sobre nuestros actos para poder cambiar en bienestar institucional, familiar, como personal.

El sentimiento del valor se hace evidente cuando vamos madurando, depende de la niñez y juventud que se viva para asumir ciertos estilos de conducta que nos dan la característica de buena o mala persona. Gallo (2006) expresa lo siguiente:

Valorar lo correcto, en nuestras vidas se presenta en la vida cotidiana, por ejemplo cuando observamos a una persona con discapacidad trabajando para

llevar el sustento a su hogar, cuando una madre amamanta a su pequeño, cuando un padre lleva a sus hijos al colegio, prepara su lonchera con el poco dinero con el que cuenta, incluso dejando de comer para solventar las necesidades de sus hijos, eso en el momento, se valora, pero después se convierte en una imagen propia de seres humanos con sentimientos, lo que implica y marca la diferencia es proponerse hacer las cosas en bienestar común, es decir, cuando lo que tenemos lo compartimos con los que más lo necesitan, en la escuela, está el conocimiento, el cual se debe compartir, pues la trascendencia implica ello, desprenderse de lo que tenemos pero con la convicción de que lo que estamos haciendo es lo más correcto, el segundo paso, luego de apropiarse de los valores consiste en reflexionar con los demás y poner ejemplo ciertas circunstancias que nos parecieran estupendas o de las que valoramos, pues la reflexión nos permitirá inculcar en nosotros mismos dichas prácticas, y darles el llamado juicio de valor (p.16).

El decir que debemos de dar una escala, no es lo más pertinente, porque no se trata de avaluarnos que tanto cumplimos o practicamos acciones positivas, pues las buenas acciones deben darse voluntariamente, es decir soy bueno, amable y comparto, por lo que siento no por lo que espero de lo que digan los demás sobre mí, entonces no estaríamos realizando un buen valor a las cosas positivas.

El hablar de clasificación única de los valores, no es lo más pertinente, pues todos en general tienen la misma importancia y deben practicarse o tomarse en cuenta hasta que formen parte de nuestras vidas evidenciadas en acciones. Fuentes (2010) expresa lo siguiente:

El tema de la clasificación tiene que ver con el lugar, es decir el contexto y como es que los miembros de cierta comunidad las asumen y tratan de hacerlas propias, para mencionar algunas comunidades o contextos como son por ejemplo los de tipo religioso y le llaman los valores de tipo espiritual, y muchas otras clasificaciones ya sea en lo deportivo para el compañerismo y la solidaridad, las que consideramos de índole vital y decimos que todo el ser humano debe respetar o ser honesto, como el amar a los semejantes, pero si se trata de dar una jerarquía

o un orden no estaríamos dando el mejor trato a la conducta deseada, pues no podemos decir el respeto está por encima de la responsabilidad por decirlo así (p.7).

Es en las instituciones educativas, que por consenso asumimos y seleccionamos ciertos valores que formarán parte de la convivencia institucional, pero con ello no queremos decir que el resto se ponen a un lado o no se toman en cuenta, sería una idea equivocada.

En esta parte del estudio de los valores, cabe indicar que, en el caso de algunas comunidades, incluso de las más alejadas o que desconocemos de su existencia asumen valores que hacen propios, por recordar la comunidad peruana, que, en sus inicios, proponía. El no mataras, no robaras, no serás ocioso, y eran como especie de leyes que si os si tenían que cumplirse llegando incluso a determinada sanción si es que no se evidenciaban, ello forma parte del sistema general de valores. Parra (2003) expresa que:

En este punto, cabe indicar que la educación conforme se practique en cada pueblo y la cultura tienen mucho que ver, pues la educación, no solo busca incrementar conocimiento, otro aspecto son las actitudes que es lo más complicado, pues para evaluarlas, sin embargo, la observación de los maestros puede evidenciar y tomar nota de aquellas formas de ser de los educandos, el tercer punto son las habilidades que se relacionan con los valores, pues como lo hemos manifestado anteriormente, muchas veces pasamos a valorar dichas cualidades que tiene n las personas, y lo que haga la educación en un determinado contexto forma parte de la cultura, la historia que se transmite de generación en generación para decir que ese pueblo se caracteriza porque su gente es noble o solidaria, y es que pasa, porque de alguna manera cada pueblo quiere ser reconocido por ciertos aspectos y son los padres, los abuelos quienes exigen que la tradición no se pierda (p.70).

Lo ideal, es que lo bueno se transmita, conforme los años pasan, pues no sería lógico decir, que determinada comunidad se caracteriza porque abunda en ella la delincuencia, el mal vivir, los pobladores no son solidarios, y dará temor visitarla, o en todo caso los que llegarían serían personas que practiquen las malas costumbres como suele suceder, pero en menor escala.

Claro está que existe una preocupación a nivel mundial, porque las cosas mejoren y podamos vivir en paz, sin temor a sufrir de algún atentado delincencial, por ello que hace poco se viene formulando lo siguiente: ¿Cuáles son los valores fundamentales a los que deben someterse los ciudadanos para no desorientarse ante el rápido y fuerte cambio de valores que afecta a la sociedad actual? ello implica hacer un análisis sobre los enfoques que se asuman ya sea como persona, en familia, dentro de una comunidad o de la institución. Parra (2003) al respecto, expresa que:

Sabe decirse que el formar nuestra personalidad depende de que tanto practiquemos y el tipo de valores que asumamos, ello tiene su asidero, en el sentido que si pues cuando una persona se solidariza con la necesidad de otra, adquiere una personalidad para los demás de persona caritativa, empática, pero lo cierto que debemos saber, que está pensando o en que piensa cuando se solidariza con los demás, puede ser decepcionante que se encuentra en miras a una campaña, para la obtención de un puesto o cargo público que implique la decisión del pueblo al que ayudó en su debido momento, entonces la personalidad, donde queda, la empatía, no es más que el interés por satisfacer sus propias necesidades y no en bienestar común, la pregunta al respecto, sería, y que estamos haciendo nosotros desde la escuela para formar personas que hagan el bien sin esperar nada a cambio, y que luchen contra una sociedad corrupta para no caer en lo mismo cuando se llega a la adultez, qué hacer con las estadísticas que determinan que toda persona que da lo hace con la intención de recibir el doble, un reto definitivamente complicado, pero no imposible, para ello el docente y el currículo que debe expresar lo que desea para las futuras generaciones se ponga en actividad, y ello con la participación de todos los actores, miembros de la comunidad y autoridades pero aquellas que llegaron a donde están por velar por los demás (p.75).

Compromisos que el docente debe asumir haciendo honor al perfil que le exige la sociedad y se encuentra plasmado en el marco del buen desempeño, que de alguna manera estipula la ruta orientadora y formadora de los desempeños, capacidades y sobre todos de las competencias.

El tema de los valores y su clasificación, no es coincidente en cuanto a la perspectiva de los autores o profesionales que los estudian, sin embargo, de acuerdo a la naturaleza del estudio, se cita a Ayala, 1996 quien clasifica de la siguiente manera:

Valores personales y culturales: En este aspecto, se refiere aquellos valores que se han hecho propias de la persona, pero en los cuales, juega un papel muy importante la cultura, el contexto, costumbres de determinadas localidades, pues los valores se heredan de generación en generación y en algunos casos sería recomendable se mantengan en bienestar de toda la comunidad, para mencionar que, en ciertos contextos desde muy pequeños, los niños saben que conforme se encuentren con una persona más adulta que él, el deber es de saludarle en el camino, otro ejemplo del mismo, es el que se vive en Japón, donde la disciplina forma parte del vivir diario, tanto en la escuela como en el hogar.

Valores familiares: Dentro de familia en la mayoría de casos, se plantean normas, las cuales tienen conocimiento todos sus integrantes, y se transmiten de generación en generación, pues si dentro de la familia, los padres son honestos, pues los hijos y sus generaciones llevarán esa consigna, que puede vulnerarse por las amistades, que cuenten con valores que no ayuden mucho en la formación integral de la persona, en ello los padres son los que deben de orientar el buen vivir de la familia en su conjunto y que se transmite a las generaciones venideras.

Valores sociales: Son aquellos que se practica a nivel de una comunidad o que se dan en una sociedad, pueden ser positivos como negativos, en el sentido de qué tanta problemática social cuenta la localidad donde vivimos, y en ese sentido, existen sociedades donde impera, por ejemplo, el pandillaje integrado por jóvenes que se dedican a la prostitución, alcoholismo, drogadicción, provienen de familias desintegradas.

Valores religiosos: En este aspecto, existen muchas comunidades religiosas y dentro de ellas, normas que se sugieren cumplir, en este caso depende del tipo de comunidad a la cual pertenecen, por ejemplo, para el rechazo al alcohol, para

la solidaridad y el aporte de bienes o pagos llamados diezmos, valoración a un ser en especial o muchos ídolos o figuras.

Valores morales: Los que tienen que ver con lo moral, podemos mencionar, la honestidad, el tema de la corrupción que a nivel mundial juega en contra de la persona en su integridad.

Valores estéticos: un tema un poco complejo, porque, se piensa que la valoración de lo físico no es de tanta importancia, pero algunos especialistas, por ejemplo, expresan que si valoramos la belleza de la naturaleza nos conllevará a cuidarla y respetarla, el valorar la belleza implica muchas actitudes e incluso otros valores que se derivan, el amar, admirar algo por su belleza, difundir lo bonito que nos rodea y sobre todas las cosas el valorarnos nosotros mismos por cómo somos tienen que ver con la autoestima, es decir valoro mi aspecto físico, en cuanto al tema religioso porque forma parte de mí y porque así lo quiso el creador.

Valores materiales: Ello conforme a como le demos una mirada, para poder expresar si nos ayudará en nuestra formación integral, porque siempre se nos dice que lo intrínseco, debe estar por encima de lo extrínseco, es decir mayor valor a el tema humano que a lo material, y si es que contamos con algo material, pues debemos tener una vivienda y es parte de un derecho que me da bienestar, el ponerlo a disposición de los que más lo necesitan sería lo ideal, pero para llegar a eso implica la capacidad con la que debemos contar para buscar la trascendencia antes que el bienestar material (p.15).

Y así, también, existen otras clasificaciones, pero que no se consideran en la presente porque de alguna manera los que se trabajan en la institución objeto de estudio ya han sido enfocados en alguna de las clasificaciones descritas.

En esta parte del estudio, queremos expresar a nivel de formulación del problema como interrogantes, como es que hemos direccionado o representado al problema en si, por consiguiente, se citan las siguientes preguntas:

¿Cómo se percibe la práctica de los valores institucionales tienen los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019?

¿Cómo se concibe la práctica del valor de la responsabilidad en el desempeño de los docentes?

¿Cómo se describe la práctica del valor del respeto de los docentes?

¿De qué manera se evidencia la práctica del valor de la puntualidad de los docentes?

El justificar el presente proyecto se basa en la pertinencia, pues se trata de inculcar la práctica de valores institucionales, es decir que no quede en letra muerta los valores que nos planteamos cumplir a nivel de organizaciones, el mensaje a los actores educativos consiste en entender que debemos asumir una identidad, es decir una característica propia institucional que nos diferencia de los demás, no solo de frase, sino de acción, y que se contagie, convirtiéndose en una forma de actuar, la pertinencia cabe también en el sentido que el estudio promueve la práctica de que se nos hace complicado asumir como son las actitudes, no es fácil investigar de cómo es tu actuar a nivel de familia o institución, sin embargo debe hacerse como una preocupación desde la escuela para buscar una mejor convivencia con normas claras. El planteamiento del problema expresa parte de la justificación del proyecto, pues la práctica de los valores, forma parte de la buena o mala convivencia en la sociedad, y la justificación casualmente radica en ello, es decir que vivimos en una sociedad cambiante, donde impera la práctica de antivalores y le corresponde al sector educativo la erradicación de esas malas partes a través del ejemplo y porque no hacerlo desde la escuela, para fomentar primero en la familia y luego en la sociedad, pues para lograr tanto la formación integral de la persona, como el desarrollo de un pueblo, se necesita de la práctica y el compartir de actuaciones positivas.

El bienestar de las personas, familias y sociedades radica en una convivencia donde se promueve y práctica, el buen trato, respeto, tolerancia, la puntualidad, responsabilidad en el cumplimiento de lo que nos corresponde, ello implica colaborar para construir un mundo mejor, por ello el presente proyecto pretende promover el ejercicio de la identidad institucional a través de la promoción de la práctica de los valores que nos propusimos respetar para lograr las metas trazadas.

En esta parte del estudio, corresponde establecer la ruta orientadora que nos hará comprender mejor en que consiste la investigación y esta guía lo expresamos a través del planteamiento de los objetivos, tanto del general como de los específicos, que detallamos a continuación:

Objetivo general.

Determinar la práctica de los valores institucionales que tienen los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019.

Objetivos específicos.

Identificar la práctica del valor de la responsabilidad en el desempeño de los docentes.

Caracterizar la práctica del valor del respeto de los docentes.

Determinar la práctica del valor de la puntualidad de los docentes.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

El tipo de investigación que asumió el estudio, es el no experimental, porque no pretendió aplicar un experimento o programa.

En cuanto al diseño, tomó en cuenta el descriptivo simple, es decir que se trabajó sobre la descripción de una variable, que en este caso es la práctica de valores institucionales.

El esquema es el siguiente:

M ————— **O**

Dónde:

M= Muestra.

O = Variable: Práctica de valores institucionales.

2.2. Operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Prácticas de valores institucionales	Ansa (2009) Son los principios que caracterizan el comportamiento de las personas dentro de la organización y a la misma en su conjunto. Constituyen la base en que se apoya la filosofía de la organización y el verdadero sustrato de identidad y cohesión entre los miembros de ésta. Los valores de la Unidad Educativa son: La responsabilidad en el desempeño, el respeto y la puntualidad.	La práctica de valores institucionales, se operacionalizó con la aplicación de un cuestionario dirigido a los docentes para recoger información sobre la responsabilidad, respeto y la puntualidad.	La responsabilidad en el desempeño.	Demuestra cumplimiento de sus obligaciones, tareas asignadas o asumidas.	Cuestionario.
			El respeto.	Demuestra respeto por los actores educativos y normas de convivencia.	
			La puntualidad.	Llega a la hora y registra su asistencia oportunamente.	

2.3. Población, muestra y muestreo

La población.

En cuanto a la población o los sujetos de estudio, la conformaron los 120 docentes que laboran en la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador, los mismos que se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla 1: Distribución de la población

Distribución de la población de estudio	Muestra		Total
	Hombres	Mujeres	
Profesores	52	67	119
f			25
Porcentaje	44	56	8
%			

Fuente: Censo escolar 2019

La muestra.

El cálculo de la muestra fue posible debido al desarrollo de la fórmula siguiente:

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

Dónde:

n = Significa el tamaño de la muestra = n N =

Consigna a la población o universo = 119

Z = Es el nivel de confianza = 95% = 1.96

E = Corresponde al riesgo de error = 0.05

∂ = Tiene por significado la varianza poblacional = 0.5

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{119 * 1.96^2 * 0.5^2}{0.05^2 * (119 - 1) + 1.96^2 * 0.5^2}$$

$$n = \frac{119 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 118 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{114.2876}{0.295 + 0.9604}$$

$$n = \frac{114.2876}{1.2574}$$

$$n = 91$$

El muestreo, se generó por el aleatorio simple, se asignó un número a cada docente de la población y con números aleatorios generados en tabla Excel, se eligieron los sujetos para completar la muestra hallada en la fórmula. Finalmente, la muestra conforme a los resultados de la aplicación de la fórmula, quedo conformada por 91 docentes, los que se detallan a continuación:

Tabla 2: Distribución de la muestra

Distribución de la población de estudio	Muestra		Total
	Hombres	Mujeres	
Profesores	38	53	91
(f)			
Porcentaje	42	58	8
(%)			

Fuente: Autora

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas de recolección de datos.

Como técnica priorizada, se utilizó la encuesta, la misma que en el presente estudio sirvió para aplicarlo a los 92 docentes, el que nos permitió indagar y obtener información respecto al nivel de la práctica de los valores institucionales por parte de los docentes de la Unidad Educativa.

Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En cuanto al único instrumento aplicado, debemos indicar que consistió en un cuestionario, el mismo que nos permitió recabar datos referidos a la variable en estudio y de sus dimensiones establecidas.

Validez de los instrumentos.

En cuanto a la validación del instrumento, se debe indicar, que estuvo a cargo de destacados profesionales de la investigación científica y docentes de tesis, es decir por el juicio de expertos.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach para el instrumento cuestionario dirigido a los maestros para medir la práctica de los valores institucionales.

Se deja constancia que, para la confiabilidad del cuestionario, los datos provenientes de 10 instrumentos fueron sometidos al coeficiente alfa de Cronbach, que consiste en la aplicación de la siguiente fórmula, valiéndonos del programa SPSS:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

2.5. Procedimiento.

Para contar con los datos del estudio, se siguió las orientaciones metodológicas de la Universidad, en ese sentido, el instrumento ya elaborado, tuvo que ser sometido al juicio de los expertos para determinar su confiabilidad, en ese sentido los expertos, conocedores de la investigación científica, hicieron algunas modificaciones respecto a la formulación de las preguntas, posteriormente a ello y ya validado los instrumentos, se procedió a la aplicación de un número menor de sujetos, correspondiente a la muestra en estudio, para

con los datos obtenidos, la misma que llamamos la prueba piloto, la base de datos, someterlo al programa SPSS para a través del Alfa de Cronbach determinar su fiabilidad, posteriormente a ello, se procedió aplicar el instrumento a toda la muestra seleccionada, debiendo indicar, que los datos fueron consolidados en tablas cruzadas y gráficos para proceder a su análisis e interpretación, que nos originó los resultados que fueron posteriormente discutidos con las bases teóricas y antecedentes citados, para posteriormente a ello plantear las hipótesis y las recomendaciones correspondientes.

2.6. Métodos de análisis de datos.

Distribución de frecuencias.

El presente estudio utilizó estadísticos descriptivos como tablas de frecuencias, tablas, gráficas, para ordenar y consolidar los datos recopilados por la encuesta, con el propósito de consolidar, organizar los datos para poder analizarlos e interpretarlos.

2.7. Aspectos éticos.

Cabe indicar, que para la planificación y ejecución de la tesis se tomó en cuenta la metodología de la investigación científica, así como para cuando se tenía de citar a los autores como para consignar las referencias bibliográficas, se tomó en estricto cumplimiento de las NORMAS APA, así también cabe indicar que en cuanto a la aplicación del cuestionario, antes se les comunicó a los docentes , que el instrumento era anónimo, es decir se mantenía en reserva la identidad de los colaboradores y finalmente, antes del inicio de la aplicación del estudio, se procedió a solicitar el permiso respectivo a las autoridades de la Unidad Educativa.

III. RESULTADOS

Objetivo general:

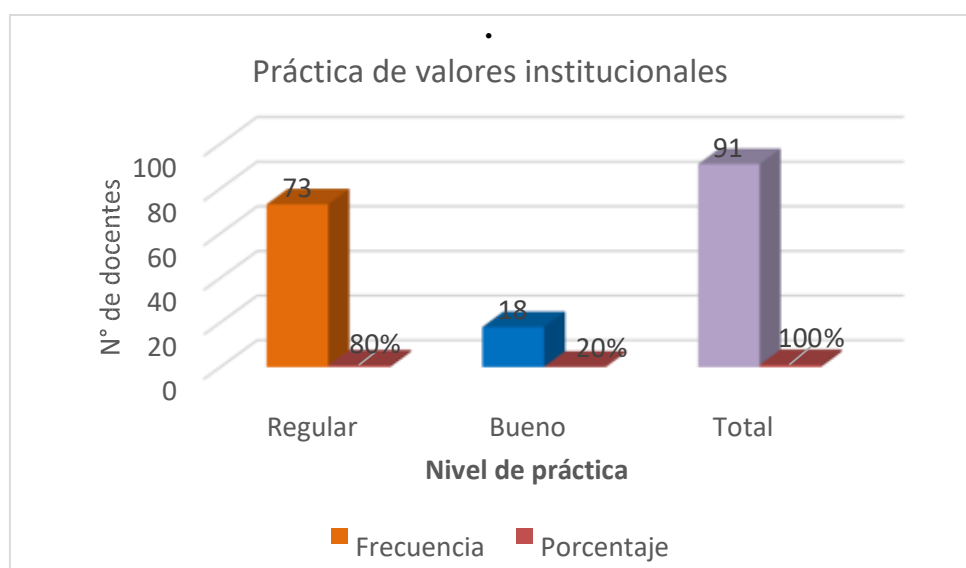
Determinar la práctica de los valores institucionales que tienen los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019.

Tabla N° 3: Práctica de valores institucionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Regular de Bueno	73	80,2 %	80,2 %
Nivel práctica valores	18	19,8 %	19,8 %
Total	91	100,0 %	100,0 %

Fuente: Encuesta aplicada U.E. José María Velasco Ibarra

Figura N° 1: Práctica de valores



Fuente: tabla N° 3

Interpretación: La tabla N° 3 y el gráfico N° 1, nos muestran los valores que provienen de la aplicación de un cuestionario aplicado a 91 docentes, con la finalidad de determinar la practican de los valores del docente, propios de la Unidad Educativa, en ese sentido, cabe precisar, que fueron 73 docentes que representan el 80,2 %, quienes indicaron que la práctica de los valores seleccionados a nivel institucional se da de manera regular, mientras los otros 18 maestros indican que dicha práctica es buena, en consecuencia, debe manifestarse que tomando en cuenta el valor más alto, existe un problema de carácter actitudinal, para que los maestros expresen la regular práctica de los valores, no obstante, debemos rescatar los 18 docentes que equivalen al 19,8 %, que expresaron una buena práctica de los valores que rigen en la institución donde laboran.

Objetivo específico 1:

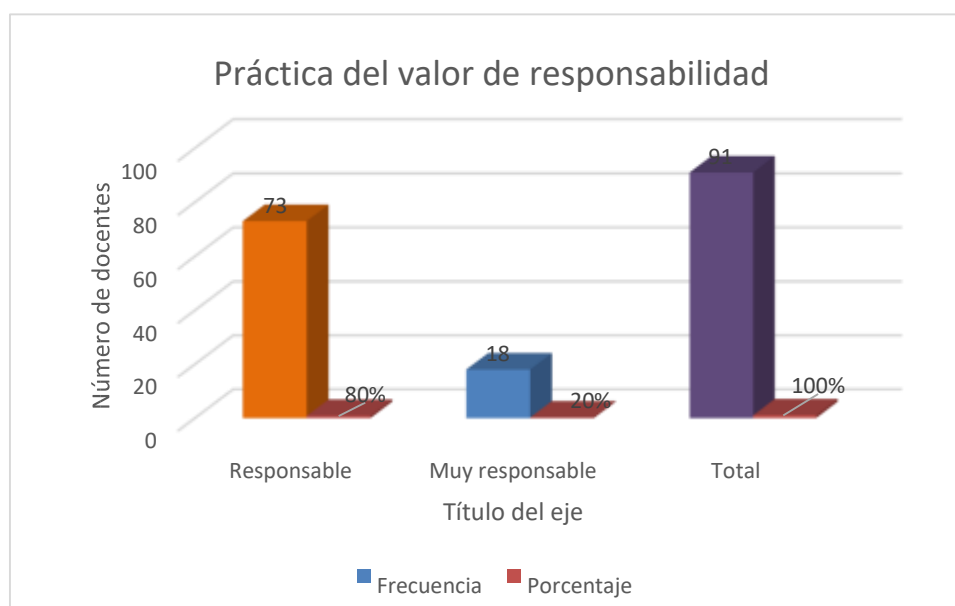
Identificar la práctica del valor de la responsabilidad en el desempeño de los docentes.

Tabla N° 4: Responsabilidad en el desempeño.

Responsabilidad en el		Porcentaje		
Frecuencia	Porcentaje	desempeño. Válido		acumulado
Regular	73	80,2 %	80,2 %	80,2 %
Buena	18	19,8 %	19,8 %	100,0 %
Total	91	100,0 %	100,0 %	

Fuente: Encuesta aplicada U.E. José María Velasco Ibarra

Figura N° 2: Responsabilidad en el desempeño.



Fuente: tabla N° 4

Interpretación: La tabla N° 4 y gráfica N° 2, contienen los datos correspondientes a la opinión de los 91 docentes respecto a la práctica del valor de la responsabilidad en el desempeño del docente de la Unidad Educativa, en ese sentido y con evidencia de las frecuencias mostradas, se expresa que fueron 73 docentes que representan el 80,2 %, es decir una gran mayoría, quienes manifestaron que la responsabilidad califica como regular, mientras los 18 maestros restantes que equivalen al 19,8, los que calificaron su responsabilidad como muy buena, en consecuencia, se debe tener en cuenta que el valor más alto está en la responsabilidad, lo que ameritaría elaborar propuestas para llegar a que todos los docentes en general, se califiquen como muy responsables.

Objetivo específico 2:

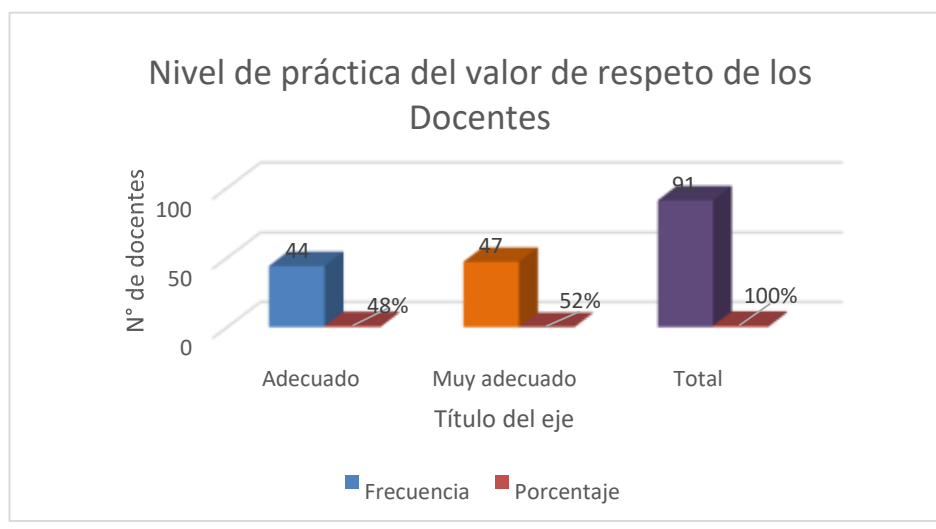
Caracterizar la práctica del valor del respeto de los docentes.

Tabla 5: Respeto institucional

Respeto institucional		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Regular	44	48,4 %	48,4 %
	Bueno	47	51,6 %	51,6 %
	Total	91	100,0 %	100 ,0 %

Fuente: Encuesta aplicada U.E. José María Velasco Ibarra

Figura N° 3: Respeto institucional



Fuente: tabla N° 5

Interpretación: La tabla N° 5 y gráfica N° 3, exponen de manera clara los resultados como producto del consolidado de los cuestionarios aplicados a los 91 docentes, referido al nivel de la práctica del respeto de los derechos de los docentes, es en ese sentido que, tomando la frecuencia más alta, son 47 maestros que representan el 51,6%, que respondieron que el respeto hacia los derechos está en un nivel de calificación muy adecuado, mientras que 44 de los docentes, que equivalen al 48,4 %, que indicaron que el respeto a los derechos de los demás como a nivel institucional, se da de manera adecuada, lo que nos permite concluir, que el respeto a los derechos de los demás, impera en la Unidad Educativa.

Objetivo específico 3:

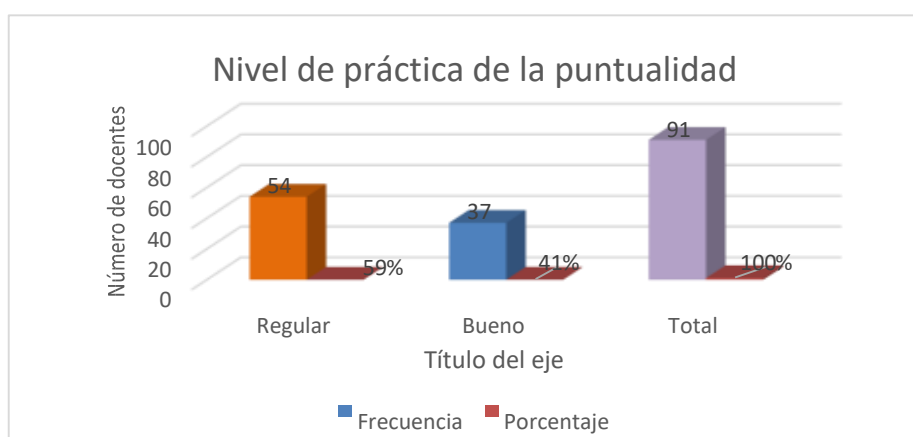
Determinar la práctica del valor de la puntualidad de los docentes.

Tabla 6: Puntualidad institucional

Puntualidad institucional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Regular	54	59,3 %	59,3 %
Bueno	37	40,7 %	40,7 %
Total	91	100,0 %	100,0 %

Fuente: Encuesta aplicada U.E. José María Velasco Ibarra

Figura N° 4: Puntualidad institucional



Fuente: tabla N° 5

Interpretación: La tabla N° 6 y gráfica N° 4, expresan los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a 91 docentes, donde se les preguntó sobre el nivel de práctica del valor de la puntualidad de los docentes, en ese sentido y tomando en consideración los valores más altos obtenidos, se identifica a 54 docentes que forman parte del 59,3 % del total que manifestaron calificar como regular el nivel de práctica de la puntualidad, siendo 37 de ellos, que representan el 40,7 % que expresan que el nivel de práctica de la puntualidad en la institución es buena, en consecuencia, se aprecia dificultades en cuanto a la puntualidad de los docentes, debilidad que deben superar en bienestar institucional.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general que expresa determinar la práctica de los valores institucionales que tienen los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019.

Los resultados, nos indican que son 73 docentes que representan el 80,2 %, quienes indicaron que la práctica de los valores del docente propuestos en los documentos de gestión de la Unidad Educativa, se dan de manera regular, siendo los 18 docentes restantes que indicaron que la práctica es buena, lo que implica que se cuenta con necesidades de valoración de aquellos valores que plantearon deberían cumplirse a nivel institucional, como el caso del valor de la responsabilidad, que implica aspectos como del cumplimiento de funciones, de la misma práctica docente tanto en el aula como dentro y fuera de la Unidad Educativa, otro aspecto es el del respeto, como actitud que garantiza una buena convivencia dentro de la Unidad, pues el respeto implica la valoración hacia sí mismo y los que me rodean, y finalmente el valor de la puntualidad, que también forma parte del perfil del docente, pues la puntualidad es una cualidad que sobre todo en el profesional maestro, nunca debe de ausentarse, el ser puntual, es decir llegar a la hora al centro de labores, reuniones o actividades propuestas implica ejemplo para los estudiantes, pues la misma práctica de la puntualidad va los estudiantes.

Para entrar un poco en polémica con el estudio, vamos a citar a Quispe (2017) con su tesis Práctica de los valores institucionales en los estudiantes de la institución educativa Tito Cusi Yupanqui - San Ignacio, 2016, con resultados opuestos al nuestro debido a que el nivel fue de muy bueno, aunque los valores eran muy distintos, pero que de alguna manera se relacionan, como es la justicia, debido a que la justicia implica muchas actitudes o valores, seremos justos si respetamos, nuestra misma responsabilidad tienen que ver con lo justo que seamos para con la institución, el trabajo de alguna manera, por decir que valoro el trabajo si es que soy puntual, en ese sentido y como una de las causas que cita 3728 la investigación, es que por ser una institución católica, eso no justifica que se pueda ejercer una mejor práctica de los valores, porque uno es justo en todo momento y espacio, de igual manera la persona que valora el trabajo, lo hace en

cualquier contexto, otra parte que se contradice es el valor al trabajo, sin embargo, el valor por el estudio se convierte en un inconveniente, lo que nos lleva a reflexionar sobre qué acciones debemos emprender para que nuestras actitudes nos acompañen en todo momento.

En cuanto al primer objetivo específico referido a identificar la práctica del valor de la responsabilidad en el desempeño de los docentes.

El valor más alto fue el brindado por 73 docentes que representan el 80,2 %, los mismos que expresaron contar con un nivel regular respecto a la práctica del valor de la responsabilidad, resultados de gran preocupación, debido a que la responsabilidad es un valor inherente a toda persona y qué decirlo de los docentes, la responsabilidad se da en el cumplimiento de sus labores, es decir el desempeño de los docentes está enmarcado por la responsabilidad, para evidenciar el trabajo que implica un grado de esfuerzo, más aun si se realiza colaborativamente con los demás en bienestar institucional, donde prime el interés, el compañerismo, el compromiso con las actividades laborales, por cierto elaboradas en equipo, con la participación activa de todo el grupo, en busca del éxito no solo personal, sino institucional, de la mano con la asistencia sobre todo para el cumplimiento de tareas, con primacía del esfuerzo para la consecución de objetivos, no prima el interés individual sino que los esfuerzos radican en bienestar institucional, donde se pusieron a prueba la inclusión, que tiene que ver con el respeto, pues el hecho mismo de incluir a una persona expresa ello, la igualdad de género, para respetar a todos por igual, lo que llama la atención que se consideraba a los enfoques transversales que menciona el Currículo Nacional y que deben ser inherentes a la institución educativa, y que el docente debe considerar en su práctica pedagógica que involucra a infinidad de actitudes y valores por no decirlo, y que se convierten en la razón de ser de la escuela.

Para la discusión de dichos resultados, es necesario citar a Larenas (2017), ello, debido a que en su estudio planteo todo un programa para mejorar la práctica de valores en niños sobre todo que se encontraban en situación de riesgo, lo que nos reitera la importancia de la tarea educativa, porque no solo se trataba del grado de responsabilidad que se estimuló en los niños, sino de muchos otros valores, y es que basta de un estímulo, confianza o estrategias apropiados para poder encaminar

a los actores de cualquier índole para asumir el grado de responsabilidad pensando en las consecuencias de los actos y el bienestar general, entendida no solo a manera personal, sino desde la familia, sociedad, escuela, indicando y rescatando que en dicho programa el centro de interés fue la gestión de las emociones, entendido como el bienestar intrínseco para poder expresar con hechos acciones que involucren la responsabilidad en las acciones.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, referido a caracterizar la práctica del valor del respeto de los docentes.

Donde fueron 47 docentes que representan el 51,6%, los que dijeron contar con un nivel muy adecuado, siendo el otro 48,4 %, que expresaron contar con un nivel adecuado, resultados diferentes a los obtenidos anteriormente, que implica que el respeto es una actitud que se cultiva mucho en la Unidad Educativa y que se evidencia en la ausencia de acciones de rechazo y exclusión entre colegas, donde prima la unión, la amabilidad, empatía hacia los demás, una convivencia participativa y democrática de todos, se tiene bien en claro que, todos merecemos ser tratados con respeto, sin distinción alguna, en cada momento se actúa de acuerdo a las normas de convivencia, se busca el cambio de actitud de los demás.

Al respecto, cabe mencionar a Flores (2017), debido a que, en su estudio, se discute el tema del respeto entre los estudiantes, encontrando ciertas dificultades en cuanto a tres aspectos importantes como es la falta de respeto si se trata de la equidad de género, pues mayormente aún se sigue brindando un trato diferente a las mujeres y los hombres, la misma interculturalidad, ello debido a las diferentes características que presenta cada individuo y de las cuales deberíamos respetar sin distinciones, lo que no se evidencia en el mundo actual y finalmente, el tema del cuidado del medio ambiente, problema crucial y que debería prestarse total interés porque depende de ello nuestra vida, en sentido contrario se viene agravando, ante ello se puede evidenciar que el ministerio asume enfoques y normas legales para garantizar el respeto dentro de esas tres esferas

Respecto al tercer objetivo específico de poder determinar la práctica del valor de la puntualidad de los docentes.

Los resultados fueron, que 54 docentes que son el 59,3 %, cuentan con un nivel regular respecto a la práctica de la puntualidad, mientras que el 40,7 % expresa tener un nivel bueno, es decir más de la mitad de la muestra tienen inconvenientes en llegar de manera puntual a la Unidad Educativa, incluso para asistir a las reuniones de trabajo a la hora convocada, que no se toma conciencia de que el trabajo debe realizarse oportunamente antes de llegar a la Unidad Educativa, donde comúnmente los directivos informan a la superioridad las tardanzas o inasistencias, donde muy pocas veces se felicita por la impuntualidad, donde no es común verificar la puntualidad y asistencia de los estudiantes, así como de establecer normas de convivencia, se tienen también algunos inconvenientes al momento de la presentación de las programaciones curriculares de manera oportuna por parte de los docentes.

En esta parte citaremos a Luna (2017) con su tesis *Ética Profesional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la Red N° 09, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016*, donde de manera muy creativa se buscó medir las capacidades tanto personales, como las sociales, la misma referida a la institucional, que involucra todos los aspectos, pero que la separaron en la de carácter netamente de las actividades administrativas como de las pedagógicas, incidiendo en la didáctica, pues se trataba del desempeño del docente, pero en ello no debemos olvidar que el docente de acuerdo al marco del 4031 buen desempeño, debe mostrar sus acciones no solo en lo pedagógico, sino que debe también preocuparse u apoyar en las actividades administrativas, pues el control de los materiales educativos, los equipos tecnológicos como su uso y la distribución a los estudiantes le compete como función a los maestros, y que decir del recurso humano y financiero, en sí para referirnos a la administración educativa, el maestro debe garantizar que todos aquellos materiales de índole administrativo, debe incidir en el logro de los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

1.- El 80,2 %, de los docentes que conformaron la muestra de estudio, cuentan con un nivel regular, respecto a la práctica de los valores institucionales propuestos en los documentos de gestión de la Unidad Educativa, teniendo inconvenientes en prácticas que tienen que ver con la responsabilidad, respeto y la puntualidad.

2.- El 80,2 %, de los docentes muestra un nivel regular respecto a la práctica del valor de la responsabilidad, un valor referido al desempeño de la labor del docente, ya sea para el trabajo colaborativo, cumplimiento de tareas encomendadas por la superioridad, compromiso con las actividades educativas planificadas, es decir todo lo que tiene que ver con el bienestar institucional.

3.- El 51,6%, de los docentes muestran un nivel muy adecuado, y el 48,4 %, un nivel adecuado, que corresponde a la práctica del respeto, donde se tienen que resaltar el compañerismo, involucramiento de todos sin distinción, presencia de amabilidad y empatía, buena convivencia, un buen trato, y se encuentra en proceso un cambio de actitud de todos.

4.- El 59,3 %, de los docentes, cuentan con un nivel regular respecto a la práctica de la puntualidad, mientras que el 40,7 % expresa tener un nivel bueno, se evidencia inconvenientes para llegar de manera puntual a la Unidad Educativa, a las reuniones de trabajo que convoca el personal directivo, para la presentación oportuna de las tareas encomendadas.

V. RECOMENDACIONES

Poner a disposición los resultados obtenidos en el presente estudio, para que el personal directivo dentro del proceso de planificación de los documentos de gestión, considere la programación de talleres y jornadas de reflexión con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa, que trabaje estrategias sobre identidad institucional, misión compartida y práctica de valores para el empoderamiento de la responsabilidad, garantizar el respeto y la puntualidad.

Garantizar que toda la comunidad educativa participe en la elaboración colaborativa de las normas de convivencia y el reglamento interno institucional, con la finalidad de que asuman su cumplimiento, demostrando con ello, responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Continuar trabajando en un ambiente de respeto, comunicación asertiva, directivos, docentes, administrativos, estudiantes y padres, pues se evidencia presencia de respeto, acciones que deben de compartir cuando se convoque a jornadas de fortalecimiento de capacidades y motivar a través del reconocimiento como buena práctica institucional.

Implementar estrategias de monitoreo y control con participación de toda la comunidad educativa, desde el personal directivo, especialmente para para el cumplimiento de las normas referidas a la puntualidad, pues se trata de una práctica fundamental para garantizar el cumplimiento de metas propuestas en los documentos de gestión escolar.

REFERENCIAS

American Psychological Association (2002). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (5 ed.). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.

American Psychological Association (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.

Angulo, Y. (2008). *Ética y valores 1*. Recuperado de <https://www.tabiblion.com/liber/Filosofia/Eticayvalores.pdf>

Ansa, P. (2009). *Valores institucionales en el personal administrativo de la Universidad del Zulia*. Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rafg/article/view/622>

Azmitia, O. (2004). *Cultura y desarrollo. Revista futuros*, 7. Vol. 2. Diplomacia ciudadanía y desarrollo sostenible. Obtenido el 3 de julio de 2007 en: WWW.revistafuturos.info/futuros_7/cultura_1r.htm.

Bandura, A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. Recuperado de <https://psicologiaymente.net/social/bandura-teoria-aprendizaje-cognitivosocial#>

Benza, L. (2016). *Nivel de práctica de valores ético-morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura*. Piura: Universidad de Piura.

Bonilla, K. (2014). Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura. Piura: Universidad de Piura.

Brito Arias, L. E. (2015). *Educación en Valores en República Dominicana: validación de un cuestionario sobre valores en deportes de equipo con alumnos del nivel básico*. República Dominicana.

Cardona, A (2000) *Formación en valores: Teorías, reflexiones y propuestas*. Editorial Grijalbo. México. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9700512142>.

Carreño, P. (2011). *XII congreso internacional de teoría de la educación. Los conflictos de valores que vive el profesorado*. Universidad de Barcelona. Recuperado de www.cite2011.com/Comunicaciones/Escuela/032.pdf

Córdova, A. (2000). *Formación de valores: teoría, reflexiones y respuestas* editorial grijalbo, S.A. de CV MEXICO, DF. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9700512142>

Cortina, A. (1996). *Valores Morales y comportamiento social*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Códice LTDA.

Castillo, G. (2000). *Ética y Educación en valores*. Piura: Universidad de Piura.

Choqqen, O. (03 de agosto de 2016). *Monografías*. Recuperado el 21 de enero de 2017, de

Monografías: <http://www.monografias.com/trabajos109/teoria-de-valores>

De la Cruz, J. (3 de abril, 2016). *Los valores y sus teorías – ley natural*. Recuperado de www.leynatural.es/2016/04/03/los-valores-y-sus-teorias/

Dewey. (1916). *Democracia y educación*. Recuperado de https://books.google.com.ec/books/about/Democracia_y_educaci%C3%B3n.html?id=s8KsHz4q7ZIC&source=kp_cover&redir_esc=y

Eisner. (2004). *El arte y la creación de la mente: El papel de las artes visuales en la transformación de la conciencia*. Recuperado de <https://escuelaconcerebro.wordpress.com/2015/01/31/por-que-el-cerebrohumano-necesita-el-arte/>.

Fernández, A. (2013). *Redefinición de procesos y estructura organizacional a través de la gestión del cambio en una institución educativa*. España: Universidad de Sevilla.

Flores, G. V. (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 de pos grado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5177>

Fuentes, E. (2010). *Educando en valores: Valores en Movimiento*. Recuperado de http://www.eduinnova.es/monografias09/Educando_valores.pdf

Gallo, A. (2006). *Introducción a los valores*. Recuperado de http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/in_val.pdf

García, O. (2007). *La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional*. Pensamiento y Gestión, N° 22. Universidad del Norte., 143 - 167.

Glez, M. (27 de enero de 2013). slideshare.net. Recuperado el 20 de enero de 2016, de <http://es.slideshare.net/dackersiyo/max-scheler-16209543>

Guevara, D. (13 de diciembre de 2012). *el-valor-del-estudio-tomado responsablemente*. Recuperado el 17 de febrero de 2017, del [valor-del-estudiotomadoresponsablemente/](https://prezi.com/-a36icnhilpu/el-valor-del-estudiotomadoresponsablemente/): <https://prezi.com/-a36icnhilpu/el-valor-del-estudiotomadoresponsablemente/>

Gonzales, E. (1997). *La práctica como Alternativa pedagógica*. En Memoria La práctica una Forma de proyección social, Seminario Taller. Rionegro, Antioquía.

4637 Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México:

McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf?cv=1

Hodelín, R., Fuentes, D. (2004) *Formación de profesionales universitarios*. Un desafío bioético. MEDISAN [serie en Internet]. [citado 14 Sep. 2013];8(1):62-9. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/san/vol8_n1_04/san12104.htm

Isaacs, D. (2000). *La Educación de las virtudes humanas y su evaluación*. Navarra: Ediciones Universidad de Navarra.

Klaiber, J. (1988). *Violencia y Crisis de valores en el Perú - II Edición*. Lima - Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Jiménez, J. (2008). *El valor de los valores en las organizaciones*. (Segunda edición) Caracas, Venezuela: Cograf Comunicaciones. Recuperado de www.libroscograf.com/valores/losvalores/elvalordelosvalores.pdf

Larenas, M. Z. (2017). *“Aplicación de la metodología SERARTE para el fomento de valores y el desarrollo de la creatividad en niños y niñas del mercado de San*

Roque, en situación de riesgo” (Tesis de pos grado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13499/TESIS%20FINAL%20FINAL%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Luna, R. F. (2017). *Ética Profesional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la Red N° 09, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.* (Tesis de pos grado). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12776/Luna_MRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y 3847

Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente.* Lima. Perú. Recuperado [de http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buendesempenodocente.pdf](http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buendesempenodocente.pdf)

Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo.* Lima. Perú. Recuperado de <https://es.slideshare.net/cabrejos123/marco-de-buendesempeodel-directivo-29298841?cv=1>

Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica.* Lima. Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculonacional2016.pdf>

Mogollón, Óscar y Solano, M. (2011). *Escuelas activas. Apuestas para mejorar la calidad de la educación profesores.* Editora: Ana Flórez.

Ortega, P. y Mínguez, R. (2001). *Los valores en la educación.* Murcia. Ariel.
YARCE, J. (2009). *El poder de los valores.* Colombia. Ed: Universidad de la Sabana.

Ortiz, J. (1980). *Libertad y moral en los jóvenes. En O. L. Jesús, Libertad y moral en los jóvenes.* (pág. 19). Madrid: Industrias Gráficas CARO.

Parra, J. M. (2003). *La Educación en valores y su práctica en el aula.* Recuperado de <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/1830>

Proyecto de Desarrollo Económico Local y Descentralización CEPAL/GTZ (2001). Santiago de Chile.

Proyecto Educativo Institucional – Unicef (2010). Guía de elaboración del proyecto educativo Institucional articulado al proyecto educativo local de ventanilla, Callao.

Revilla, E. M. (2013). *Los valores organizacionales.* El caso de un Instituto Pedagógico de Lima. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Quispe, A. (2017). *Práctica de los valores institucionales en los estudiantes de la institución educativa Tito Cusi Yupanqui - San Ignacio, 2016* (Tesis de pos grado). Universidad de Piura. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3142/MAE_EDUC_366.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sarto Martín, M. P. y Venegas, M. E. (2009). *Aspectos clave de la educación inclusiva*, VI Seminario Científico SAID. Publicaciones del INICO. Colección Investigación. Salamanca.

Sánchez Martí, B. (2007). Las relaciones entre las familias y la escuela. Una experiencia.

Roma: Hermanos de las Escuelas Cristianas.

Seijo, C. (2009). *Los valores desde las principales teorías axiológicas: cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos humanos*. Revista Clío Magdalena. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5114848.pdf>

SENPLADES. (2013). *Agenda Para la Igualdad de Niños, niñas y Adolescentes 2012-2013*. Ecuador. Recuperado de <http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/master-agendani%C3%B1ez2daedicion.pdf>

Siliceo, A., Cáceres, A, Martínez D. (2000) *Liderazgo, valores y cultura organizacional hacia una organización competitiva*. México.

UNESCO. (2015). *Replantear la Educación ¿Hacia un bien común mundial?* París: Unesco.

Universidad de Chile. (2007). *La gestión institucional en los colegios modernos*. Santiago.

ANEXOS:

Anexo 1: Instrumento.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS MAESTROS PARA MEDIR LA PRÁCTICA DE VALORES INSTITUCIONALES

Datos de la Unidad Educativa:

Nombre de la Unidad Educativa:

.....

Lugar: Fecha de aplicación:

.....

Breve introducción:

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información referida a la práctica de valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa. En ese sentido, se solicita, respuestas con la debida sinceridad, y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se detalla.

Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS DE LA VARIABLE 1	Escala valorativa.			
		1	2	3	4
Dimensión: Responsabilidad en el desempeño.					
1	El personal directivo trabaja con mucho esfuerzo, pensando siempre en los demás, para sacar adelante a la Unidad Educativa.				
2	Los docentes no actúan con cierto desinterés, indiferencia e irresponsabilidad frente al desarrollo de actividades laborales.				

3	Los docentes asumen actitudes de trabajo colaborativo y de grupo que permite mejorar el desempeño en la Unidad Educativa.				
4	Los directivos, promueven el éxito institucional, acompañando y brindando asistencia en las tareas de los docentes.				

5	Me esfuerzo para la consecución de mis metas y sentirme satisfecho con mi rendimiento profesional.				
6	El desempeño y actitud de los docentes promueve en los estudiantes el amor hacia el estudio.				
7	En la Unidad Educativa, todos trabajan desinteresadamente, asumiendo que el trabajo se tiene que hacer bien.				

Dimensión: Respeto.

8	En la Unidad Educativa, se promueve el respeto hacia los demás.				
9	Los docentes no muestran acciones de rechazo y exclusión entre colegas, les gusta mantenerse unidos ante la presencia de problemas.				
10	Percibo que gano más, siendo amable y empático con los demás actores educativos.				
11	Los directivos promueven una convivencia participativa y democrática entre todos los actores de la comunidad.				
12	Los directivos actúan con respeto y tienen bien claro que a todos merecemos ser tratados con respeto, sin distinción alguna.				
13	En la Unidad Educativa se evidencia el respeto, porque en cada momento se actúa de acuerdo a las normas de convivencia.				
14	Muestro respeto hacia los demás, mi anhelo, es cambiar algunas actitudes en los demás.				

Dimensión: Puntualidad.					
15	Llego puntual a la Unidad Educativa.				
16	Asisto a las reuniones de trabajo en la hora convocada.				
17	Los docentes somos conscientes de que el trabajo lo debemos realizar oportunamente antes de llegar a la Unidad Educativa.				
18	He sido informado por la superioridad por tardanzas o inasistencias.				
19	En alguna oportunidad he sido felicitado por mi impuntualidad.				
20	Verifico la puntualidad y asistencia de los estudiantes y establezco normas de convivencia.				
21	Presento mis programaciones curriculares oportunamente.				

Anexo 2: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS MAESTROS PARA MEDIR LA PRÁCTICA DE VALORES INSTITUCIONALES

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Denominación: Cuestionario dirigido a los maestros para medir la práctica de valores institucionales.
- 1.2. Tipo de Instrumento: Cuestionario.
- 1.3. Unidad Educativa: “José María Velasco Ibarra”, Ecuador.
- 1.4. Fecha de aplicación: octubre - diciembre de 2019.
- 1.5. Autora: Lic. Nancy Luzmila Cabezas Pérez
- 1.6. Medición: Cultura institucional.
- 1.7. Administración: Docentes nombrados de secundaria.
- 1.8. Tiempo de aplicación: 45 minutos.
- 1.9. Forma de Aplicación: Individual.

2. OBJETIVO:

Recabar información referida a la práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador.

3. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

- 3.1. Responsabilidad en el desempeño.
- 3.2. Respeto.
- 3.3. Puntualidad.

4. INSTRUCCIONES:

4.1. El cuestionario consta de 21 ítems o preguntas agrupadas en tres dimensiones.

4.2. Utiliza la escala de calificación del 1 al 4. La escala de respuesta para los elementos, va desde "siempre" (4), "casi siempre" (3), "a veces" (2) y "nunca" (1).

5. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

6. EVALUACIÓN:

6.1. El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las tres dimensiones haciendo un total de 84 puntos.

6.2. El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión.

6.3. El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

NIVEL DE PRÁCTICA DE VALORES INSTITUCIONALES	PONDERADO
Bueno	56 - 84
Regular	28 - 55
Malo	0 - 27

ANEXO 3: Base de datos

CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA DEL INSTRUMENTO DE LA PRUEBA PILOTO

Base de datos de la prueba piloto del instrumento de la práctica de valores institucionales

N°	PRÁCTICA DE VALORES INSTITUCIONALES																					TOTAL GENERAL V1	CALIFICACIÓN DE V1						
	Dimensión: Responsabilidad en el desempeño.							TOTAL VID1	CALIF. VID1	Dimensión: Respeto.							TOTAL VID2	CALIF. VID2	Dimensión: Puntualidad.							TOTAL VID3	CALIF. VID3		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7			P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14			P15	P16	P17			P18	P19			P20	P21
1	4	3	3	3	4	4	3	24	Bueno	4	3	3	4	4	3	4	25	Bueno	4	4	3	1	2	3	3	20	Bueno	69	BUENO
2	3	2	3	3	3	3	3	20	Bueno	3	3	3	3	3	3	4	22	Bueno	4	4	3	1	1	3	3	19	Bueno	61	BUENO
3	4	3	3	3	4	4	3	24	Bueno	4	3	4	4	3	3	4	25	Bueno	3	4	3	2	2	3	3	20	Bueno	69	BUENO
4	3	3	4	3	4	4	3	24	Bueno	4	2	4	2	2	3	3	20	Bueno	4	3	3	4	1	4	4	23	Bueno	67	BUENO
5	4	1	4	4	4	4	4	25	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	28	Bueno	4	4	4	1	1	4	4	22	Bueno	75	BUENO
6	4	4	4	4	4	4	4	28	Bueno	4	3	4	4	4	4	4	27	Bueno	4	4	4	1	1	4	4	22	Bueno	77	BUENO
7	3	2	3	3	3	3	3	20	Bueno	3	3	3	3	3	3	4	22	Bueno	4	4	3	1	1	3	3	19	Bueno	61	BUENO
8	3	3	4	3	4	4	3	24	Bueno	4	2	4	2	2	3	3	20	Bueno	4	3	3	4	1	4	4	23	Bueno	67	BUENO
9	4	4	4	4	4	4	4	28	Bueno	4	3	4	4	4	4	4	27	Bueno	4	4	4	1	1	4	4	22	Bueno	77	BUENO
10	4	3	3	3	4	4	3	24	Bueno	4	3	3	4	4	3	4	25	Bueno	4	4	3	1	2	3	3	20	Bueno	69	BUENO

Base de datos del cuestionario de la variable práctica de valores institucionales y sus dimensiones

N°	Práctica de valores institucionales y sus dimensiones																				
	Responsabilidad en el desempeño							Respeto							Puntualidad						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
8	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
10	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
11	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
12	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
13	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
15	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4

16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	
17	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
19	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
20	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
22	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
23	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
24	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
27	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
29	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
31	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
33	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
35	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
37	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
38	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
40	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
42	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
44	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
45	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
46	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
47	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
48	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
49	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
51	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
52	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4

54	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
55	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
56	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
57	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
58	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
59	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
61	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
62	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
63	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
64	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
65	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
66	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
67	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
68	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
69	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
71	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
72	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
73	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
74	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
75	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
76	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
77	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
78	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
80	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
81	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
83	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	2	3	3
84	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
85	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
86	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
87	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4
89	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3
90	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	3	3
91	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4

ANEXO 4: Estadístico de fiabilidad

El Alfa de Cronbach para el instrumento, nos permitió obtener el siguiente resultado, que consecuentemente afirma la confiabilidad de, 809, valor que está por encima de 0,6. **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	21

Estadísticas de total de elemento

Variable: práctica de los valores institucionales	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	65,60	28,933	,736	,784
V2	66,40	29,600	,284	,811
V3	65,70	29,789	,560	,792
V4	65,90	28,767	,828	,781
V5	65,40	29,822	,714	,789
V6	65,40	29,822	,714	,789
V7	65,90	28,767	,828	,781
V8	65,40	29,822	,714	,789
V9	66,30	31,344	,255	,807
V10	65,60	29,822	,567	,792
V11	65,80	28,400	,465	,796
V12	65,90	28,322	,489	,794
V13	65,90	28,767	,828	,781
V14	65,40	32,489	,129	,811
V15	65,30	33,344	-,043	,814
V16	65,40	32,489	,129	,811
V17	65,90	28,767	,828	,781
V18	67,50	37,833	-,397	,884
V19	67,90	33,656	-,107	,821
V20	65,70	29,789	,560	,792
V21	65,70	29,789	,560	,792

Anexo 5: Fotos de coordinación y aplicación de instrumento.



Anexo 6: Fichas de validación de los expertos.

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario dirigido a los maestros para medir la práctica de valores institucionales"

OBJETIVO: Recabar información referida a la práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa "José María Velasco Ibarra", Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes de secundaria.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PUESCAS CHUNGA, César Augusto.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Docencia y Gestión Educativa.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe del área de Educación Básica en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Sechura.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Docente de investigación y tesis en programa de la UNP

Director de UGEL, Jefe de gestión pedagógica y directivo de IE.

Autor de libros. Producción intelectual en todos los campos del conocimiento.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Adecuado	Regular	Inadecuado	Muy inadecuado
--------------	-------------------------------------	----------	---------	------------	----------------



Magíster: César Augusto Puestas Chunga
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<p>Práctica de valores institucionales. Ansa (2009) Son los principios que caracterizan el comportamiento de las personas dentro de la organización y a la misma en su conjunto. Constituyen la base en que se apoya la filosofía de la organización y el verdadero sustrato de identidad y cohesión entre los miembros de ésta.</p>	<p>La responsabilidad en el desempeño.</p>	<p>Demuestra cumplimiento de sus obligaciones, tareas asignadas o asumidas.</p>	El personal directivo trabaja con mucho esfuerzo, pensando siempre en los demás, para sacar adelante a la Unidad Educativa.					X						X					
			Los docentes no actúan con cierto desinterés, indiferencia e irresponsabilidad frente al desarrollo de actividades laborales.									X				X			
			Los docentes asumen actitudes de trabajo colaborativo y de grupo que permite mejorar el desempeño en la Unidad Educativa.								X						X		
			Los directivos, promueven el éxito institucional, acompañando y brindando asistencia en las tareas de los docentes.								X					X			
			Me esfuerzo para la consecución de mis metas y sentirme satisfecho con mi rendimiento profesional.								X						X		
			El desempeño y actitud de los docentes promueve en los estudiantes el amor hacia el estudio.								X					X			
			En la Unidad Educativa, todos trabajan desinteresadamente, asumiendo que el trabajo se tiene que hacer bien.								X						X		

El respeto.	Demuestra respeto por los actores educativos y normas de convivencia.	En la Unidad Educativa, se promueve el respeto hacia los demás.					X		X				X			
		Los docentes no muestran acciones de rechazo y exclusión entre colegas, les gusta mantenerse unidos ante la presencia de problemas.					X				X			X		
		Percibo que gano más, siendo amable y empático con los demás actores educativos.					X		X					X		
		Los directivos promueven una convivencia participativa y democrática entre todos los actores de la comunidad.					X				X			X		
		Los directivos actúan con respeto y tienen bien claro que a todos merecemos ser tratados con respeto, sin distinción alguna.					X		X					X		
		En la Unidad Educativa se evidencia el respeto, porque en cada momento se actúa de acuerdo a las normas de convivencia.					X				X			X		
		Muestro respeto hacia los demás, mi anhelo, es cambiar algunas actitudes en los demás.					X		X					X		
La puntualidad.	Llega a la hora y registra su asistencia oportunamente.	Llego puntual a la Unidad Educativa.					X			X			X			
		Asisto a las reuniones de trabajo en la hora convocada.					X		X				X			
		Los docentes somos conscientes de que el trabajo lo debemos realizar oportunamente antes de llegar a la Unidad Educativa.					X				X			X		
		He sido informado por la superioridad por tardanzas o inasistencias.					X		X					X		
		En alguna oportunidad he sido felicitado por mi impuntualidad.					X				X			X		

			Verifico la puntualidad y asistencia de los estudiantes y establezco normas de convivencia.				X		X				X		
			Presento mis programaciones curriculares oportunamente.				X				X		X		



Magister: César Augusto Puestas Chunga

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de la práctica de valores institucionales.


OBJETIVO: Recabar información referida a la práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar Hildegardo Olcides.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Hildegardo Olcides Tamariz Nunjar
Docente Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
<p>Práctica de valores institucionales. Ansa (2009) Son los principios que caracterizan el comportamiento de las personas dentro de la organización y a la misma en su conjunto. Constituyen la base en que se apoya la filosofía de la organización y el verdadero sustrato de identidad y cohesión entre los miembros de ésta.</p>	<p>La responsabilidad en el desempeño.</p>	<p>Demuestra cumplimiento de sus obligaciones, tareas asignadas o asumidas.</p>	El personal directivo trabaja con mucho esfuerzo, pensando siempre en los demás, para sacar adelante a la Unidad Educativa.					X			X									
			Los docentes no actúan con cierto desinterés, indiferencia e irresponsabilidad frente al desarrollo de actividades laborales.					X				X			X					
			Los docentes asumen actitudes de trabajo colaborativo y de grupo que permite mejorar el desempeño en la Unidad Educativa.					X			X					X				
			Los directivos, promueven el éxito institucional, acompañando y brindando asistencia en las tareas de los docentes.					X					X			X				
			Me esfuerzo para la consecución de mis metas y sentirme satisfecho con mi rendimiento profesional.					X			X					X				
			El desempeño y actitud de los docentes promueve en los estudiantes el amor hacia el estudio.					X					X			X				
			En la Unidad Educativa, todos trabajan desinteresadamente, asumiendo que el trabajo se tiene que hacer bien.					X			X					X				

	El respeto.	Demuestra respeto por los actores educativos y normas de convivencia.	En la Unidad Educativa, se promueve el respeto hacia los demás.					X		X				X			
			Los docentes no muestran acciones de rechazo y exclusión entre colegas, les gusta mantenerse unidos ante la presencia de problemas.					X				X			X		
			Percibo que gano más, siendo amable y empático con los demás actores educativos.					X		X					X		
			Los directivos promueven una convivencia participativa y democrática entre todos los actores de la comunidad.					X				X			X		
			Los directivos actúan con respeto y tienen bien claro que a todos merecemos ser tratados con respeto, sin distinción alguna.					X		X					X		
			En la Unidad Educativa se evidencia el respeto, porque en cada momento se actúa de acuerdo a las normas de convivencia.					X				X			X		
	Muestro respeto hacia los demás, mi anhelo, es cambiar algunas actitudes en los demás.					X		X					X				
	La puntualidad.	Llega a la hora y registra su asistencia oportunamente.	Llego puntual a la Unidad Educativa.					X			X		X				
			Asisto a las reuniones de trabajo en la hora convocada.					X		X			X				
			Los docentes somos conscientes de que el trabajo lo debemos realizar oportunamente antes de llegar a la Unidad Educativa.					X				X		X			
			He sido informado por la superioridad por tardanzas o inasistencias.					X		X				X			
En alguna oportunidad he sido felicitado por mi impuntualidad.							X				X		X				

		Verifico la puntualidad y asistencia de los estudiantes y establezco normas de convivencia.				X		X				X		
		Presento mis programaciones curriculares oportunamente.				X				X		X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
 Docente Evaluador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el nivel de la práctica de valores institucionales.

OBJETIVO: Recabar información referida a la práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Edilberto Calle Peña.

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		


.....
Doctor: Edilberto Calle Peña

MATRIZ DE VALIDACION

TITULO DE LA TESIS: Práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa "José María Velasco Ibarra", Ecuador 2019.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCION RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
<p>Práctica de valores institucionales. Ansa (2009) Son los principios que caracterizan el comportamiento de las personas dentro de la organización y a la misma en su conjunto. Constituyen la base en que se apoya la filosofía de la organización y el verdadero sustrato de identidad y cohesión entre los miembros de ésta.</p>	<p>La responsabilidad en el desempeño.</p>	<p>Demuestra cumplimiento de sus obligaciones, tareas asignadas o asumidas.</p>	El personal directivo trabaja con mucho esfuerzo, pensando siempre en los demás, para sacar adelante a la Unidad Educativa.					X			X									
			Los docentes no actúan con cierto desinterés, indiferencia e irresponsabilidad frente al desarrollo de actividades laborales.					X				X								
			Los docentes asumen actitudes de trabajo colaborativo y de grupo que permite mejorar el desempeño en la Unidad Educativa.					X			X					X				
			Los directivos, promueven el éxito institucional, acompañando y brindando asistencia en las tareas de los docentes.					X					X			X				
			Me esfuerzo para la consecución de mis metas y sentirme satisfecho con mi rendimiento profesional.					X			X					X				
			El desempeño y actitud de los docentes promueve en los estudiantes el amor hacia el estudio.					X					X			X				

		En la Unidad Educativa, todos trabajan desinteresadamente, asumiendo que el trabajo se tiene que hacer bien.					X	X			X			
El respeto.	Demuestra respeto por los actores educativos y normas de convivencia.	En la Unidad Educativa, se promueve el respeto hacia los demás.					X	X			X			
		Los docentes no muestran acciones de rechazo y exclusión entre colegas, les gusta mantenerse unidos ante la presencia de problemas.					X			X	X			
		Percibo que gano más, siendo amable y empático con los demás actores educativos.					X	X			X			
		Los directivos promueven una convivencia participativa y democrática entre todos los actores de la comunidad.					X			X	X			
		Los directivos actúan con respeto y tienen bien claro que a todos merecemos ser tratados con respeto, sin distinción alguna.					X	X			X			
		En la Unidad Educativa se evidencia el respeto, porque en cada momento se actúa de acuerdo a las normas de convivencia.					X			X	X			
		Muestro respeto hacia los demás, mi anhelo, es cambiar algunas actitudes en los demás.					X	X			X			
		Llego puntual a la Unidad Educativa.					X			X	X			
La puntualidad.	Llega a la hora y registra su asistencia oportunamente.	Asisto a las reuniones de trabajo en la hora convocada.					X	X			X			
		Los docentes somos conscientes de que el trabajo lo debemos realizar oportunamente antes de llegar a la Unidad Educativa.					X			X	X			
		He sido informado por la superioridad por tardanzas o inasistencias.					X	X			X			

		En alguna oportunidad he sido felicitado por mi impuntualidad.					X				X		X		
		Verifico la puntualidad y asistencia de los estudiantes y establezco normas de convivencia.					X		X				X		
		Presento mis programaciones curriculares oportunamente.					X				X		X		

Doctor: Edilberto Calle Peña

Anexo 7: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>GENERAL ¿Qué nivel de práctica de los valores institucionales tienen los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Cuál es el nivel de práctica del valor de la responsabilidad en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019?</p> <p>¿De qué manera se describe el nivel de práctica del valor del respeto de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de práctica del valor de la puntualidad de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019?</p>	<p>GENERAL: Determinar el nivel de práctica de los valores institucionales que tienen los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS: Identificar el nivel de práctica del valor de la responsabilidad en el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019.</p> <p>Describir el nivel de práctica del valor del respeto de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019.</p> <p>Determinar el nivel de práctica del valor de la puntualidad de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019.</p>	<p>MÉTODO: Enfoque cuantitativo.</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental</p> <p>DISEÑO: Descriptivo simple.</p> <p>Esquema: M → O</p> <p>Donde: M= Muestra. O = Variable: Práctica de valores institucionales.</p>	<p>POBLACIÓN Estará representada por todos los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador.</p> <p>MUESTRA Se aplicará la fórmula para determinar la muestra.</p>