

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**PRÁCTICA DE VALORES ÉTICOS DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” Y SU
INFLUENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. EDIT HILDA ROSPIGLIOSI HUARA

Para optar el Grado Académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*)
CON MENCIÓN EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

TACNA - PERÚ

2011

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – TACNA

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**PRÁCTICA DE VALORES ÉTICOS DE LOS DIRECTIVOS Y
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“MERCEDES INDACOCHEA” Y SU INFLUENCIA
EN EL CLIMA INSTITUCIONAL**

Tesis sustentada y aprobada el 06 de mayo del 2011 estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE:



Dr. LUIS ALBERTO IBÉRICO ROJAS

SECRETARIO:



Dr. JULIO CÉSAR ISIQUE CALDERÓN

MIEMBRO



Msc. PEDRO PASCUAL CÓRDOVA ALVA

ASESOR



Dr. AMÉRICO CHAPARRO GUERRA

DEDICATORIA

A mi madre, esposo e hijos, por su gran ejemplo de superación y valioso apoyo en la culminación de mi tesis.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE CUADROS	Ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xviii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	3
1.1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	3
1.1.2 PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL	11
1.3 JUSTIFICACIÓN	12

	Pág.
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES	13
1.5 OBJETIVOS	13
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	13
1.6 HIPÓTESIS	14
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO	
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	15
2.2 BASES TEÓRICAS	20
2.2.1 PRÁCTICA DE VALORES ÉTICOS	20
2.2.1.1 VALORES: DEFINICIONES	20
2.2.1.2 FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO DE EDUCACIÓN EN VALORES	23
2.2.1.3 CLASES DE VALORES ÉTICOS	24
2.2.1.4 CARACTERÍSTICAS DE LOS VALORES	32
2.2.1.5 LA EDUCACIÓN MORAL	35
2.2.1.6 LOS VALORES EN LA EDUCACIÓN	36
2.2.1.7 LOS VALORES Y EL MAESTRO	37
2.2.1.8 IMPORTANCIA DE LOS VALORES EN LA SOCIEDAD	39
2.2.1.9 VALORES Y ACTITUDES HACIA UNO MISMO	40

CAPÍTULO III	Pág.
MARCO METODOLÓGICO	83
3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	83
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA	83
3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	85
3.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE	85
3.3.2 VARIABLE DEPENDIENTE	85
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	86
3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	87
CAPÍTULO IV	89
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1 PRESENTACIÓN	89
4.1.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS CUADROS ESTADÍSTICOS: TEST DE VALORES APLICADO A LOS DIRECTIVOS Y LOS DOCENTES	90
4.1.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS CUADROS ESTADÍSTICOS: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL APLICADO A LOS DIRECTIVOS Y LOS DOCENTES	101

	Pág.
4.1.3 CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES Y CLIMA INSTITUCIONAL	111
4.1.4 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	118
4.2 DISCUSIÓN	121
CONCLUSIONES	124
RECOMENDACIONES	125
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	126
ANEXOS	130
ANEXO 1: TEST DE VALORES	132
ANEXO 2: CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL	133
ANEXO 3: INFORME DE INSTRUMENTO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: TEST DE VALORES	134
ANEXO 4: INFORME DE INSTRUMENTO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL	135

ÍNDICE DE CUADROS

		Pág.
Cuadro 01.	MUESTRA DE ESTUDIO.	84
Cuadro 02.	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.	85
Cuadro 03.	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.	93
Cuadro 04.	CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS CON SU COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH.	88
Cuadro 05.	PRÁCTICA DEL VALOR RESPETO POR LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MERCEDES INDACOCHEA" - TACNA, 2011.	91
Cuadro 06.	PRÁCTICA DEL VALOR RESPONSABILIDAD POR LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MERCEDES INDACOCHEA" - TACNA, 2011.	92
Cuadro 07.	PRÁCTICA DEL VALOR SOLIDARIDAD POR LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MERCEDES	95

		Pág.
	INDACOCHEA” - TACNA, 2011.	
Cuadro 08.	PRÁCTICA DEL VALOR TOLERANCIA POR LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” - TACNA, 2011.	97
Cuadro 09.	PRÁCTICA DE VALORES ÉTICOS POR LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” - TACNA, 2011.	99
Cuadro 10.	PERCEPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA, CON RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN LIDERAZGO, 2011.	101
Cuadro 11	PERCEPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA, CON RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN MOTIVACIÓN 2011.	103

		Pág.
Cuadro 12	PERCEPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA, CON RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN 2011.	105
Cuadro 13.	PERCEPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA, CON RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN 2011.	107
Cuadro 14.	PERCEPCIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA 2011.	109
Cuadro 15.	TEST DE NORMALIDAD DE KOLMOGOROV-SMIRNOV DE LAS PUNTUACIONES DE PRÁCTICA DE VALORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” - TACNA, 2011.	112

	Pág.
Cuadro 16. TEST DE NORMALIDAD DE KOLMOGOROV-SMIRNOV DE LAS PUNTUACIONES DE CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” - TACNA, 2011.	113
Cuadro 17. MATRIZ DE CORRELACIONES ENTRE LAS DIMENSIONES DE PRÁCTICA DE VALORES Y DE CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN EL COEFICIENTE R DE PEARSON DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” - TACNA, 2011.	114
Cuadro 18. CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN R DE PEARSON ENTRE LOS PUNTAJES DE PRÁCTICA DE VALORES Y DE CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” - TACNA, 2011.	116
Cuadro 19. COEFICIENTE R DE PEARSON.	119

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01. PRÁCTICA DEL VALOR RESPETO POR LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MERCEDES INDACOCHEA" - TACNA, 2011.	92
Figura 02. PRÁCTICA DEL VALOR RESPONSABILIDAD POR LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MERCEDES INDACOCHEA" - TACNA, 2011.	94
Figura 03. PRÁCTICA DEL VALOR SOLIDARIDAD POR LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MERCEDES INDACOCHEA" - TACNA, 2011.	96
Figura 04. PRÁCTICA DEL VALOR TOLERANCIA POR LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MERCEDES INDACOCHEA" - TACNA, 2011.	98

	Pág.
Figura 05. PRÁCTICA VALORES ÉTICOS TOLERANCIA POR LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” - TACNA, 2011.	100
Figura 06. PERCEPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA, CON RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN LIDERAZGO 2011.	102
Figura 07. PERCEPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA, CON RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN MOTIVACIÓN 2011.	104
Figura 08. PERCEPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA, CON RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN 2011.	106

		Pág.
Figura 09.	PERCEPCIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA, CON RESPECTO AL CLIMA INSTITUCIONAL EN SU DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN 2011.	108
Figura 10.	PERCEPCIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA 2011.	110
Figura 11.	DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DE PUNTAJES DE PRÁCTICA DE VALORES Y DE CLIMA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MERCEDES INDACOCHEA” – TACNA 2011.	117
Figura 12.	REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL T DE STUDENT.	119

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue evaluar la Práctica de Valores Éticos de los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea y su influencia" en el clima institucional.

El período de ejecución de este trabajo fue el año 2011 en la ciudad de Tacna. La presente, es una investigación Pura o Básica, y se adoptó el diseño descriptivo transversal correlacional, para demostrar la relación entre dos variables: práctica de valores y clima institucional, se trata de conocer si una determinada variable está asociada con otra, pero no explica las relaciones causales entre ellas.

Para la recolección de la información se empleó un test para los valores y un cuestionario para el clima institucional, los cuales fueron sometidos a juicio de expertos para su validación. Asimismo, para la confiabilidad de los instrumentos empleados se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach.

Después de hacer el procesamiento de la información recogida podemos señalar que los docentes y directivos ponen en práctica el valor de la solidaridad, respeto, responsabilidad y tolerancia.

A su vez con respecto a la otra variable sobre el clima institucional, concluimos que hay un buen ambiente de trabajo entre los docentes y directivos de la institución educativa “Mercedes Indacochea” de la ciudad de Tacna.

Entre las conclusiones a las que arribamos en el presente trabajo, podemos afirmar que el clima institucional está directamente relacionada con la práctica de los principales valores de los docentes y directivos de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea”.

ABSTRACT

The aim of this investigation was evaluated the Practice of Ethical Values of the executives and teachers of the Educational Institution "Mercedes Indacochea" in the institutional climate.

The run-time of this work was in the present year 2011 of Tacna's city. The present investigation corresponds to a Pure or Basic investigation, and I adopt the descriptive transverse design correlacional to demonstrate the relation between two variables: practice of values and institutional climate, it is a question of knowing if a certain variable is associated with other one, but it does not explain the causal relations between them.

For the compilation of the information a test was used for the values and a questionnaire for the institutional climate, which were submitted in the opinion of experts for his validation. Likewise for the reliability of the used instruments there was in use the coefficient of Cronbach's alpha.

After doing the processing of the quiet information we can indicate that the teachers and executives put into practice the value of the solidarity, respect, responsibility and tolerance.

In turn with regard to another variable on the institutional climate we conclude of that there is a good environment of work between the teachers and executives of the educational institution "Mercedes Indacochea" of Tacna's city.

Between the conclusions that we arrive in the present work it is that we can affirm ell institutional climate is directly related to the practice of the principal values of the teachers and executives of the Educational Institution "Mercedes Indacochea".

INTRODUCCIÓN

Sabemos que el clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Es en este contexto que se realiza la presente investigación y hemos visto por conveniente tomar como antecedentes a:

El artículo: "El clima institucional como factor de calidad educativa" cuya autora es Nérida Zaitogui, nos señala en una de sus conclusiones: Hay que conseguir una escuela a la medida de las personas, que la escuela tiene que ser centrada, paidocéntrica, en el alumnado, en el profesorado, en la comunidad educativa, y centrada en todas las personas, con alumnos que estén más motivados, contentos, implicados en su propio aprendizaje, en su propio proceso, con unos profesores comprometidos con el alumnado al servicio del que están, y con una mejora en la instrucción, continuamente formándose. A su

vez, las familias deben estar orgullosas de pertenecer a este centro, sentirse satisfechas con lo que está ocurriendo.

El presente trabajo que se plantea, reviste importancia trascendente, no sólo para la formación integral del alumno, sino también para la sociedad misma.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Después de hacer una revisión de los trabajos de investigación en el ámbito universitario, podemos destacar los siguientes:

Mamani Copare, Mirella, de la Universidad Privada de Tacna

En su investigación titulada: "El Modelo Familiar Social y la Formación en Valores en alumnos y alumnas de Nivel Secundario de las Instituciones Educativas "Don José de San Martín" y "Jorge Chávez" de la ciudad de Tacna, 2004" concluye que existe una relación entre el nivel de formación en valores y las características del modelo familiar social de los hogares al que pertenecen los alumnos y alumnas del nivel secundario de las I.E. "Don José de San Martín" y "Jorge Chávez. Asimismo, el presente trabajo que se planteo, reviste importancia trascendente, no sólo para la

formación integral del alumno sino también para la sociedad misma.

Quevedo Torrientes, Elena, de la Universidad de Deusto

En su trabajo de investigación denominada "Desarrollo y Evaluación de los Valores Tolerancia y Solidaridad en dos Aulas de la ESO, a través del Programa FPN DE M. LIPMAN (2003)" arribó a las siguientes conclusiones: El interés por el tema de los valores, específicamente la tolerancia y la solidaridad, responde a una demanda social y educativa. En este sentido, los centros educativos se convierten en un espacio privilegiado para llevar a cabo un trabajo de estos valores. Finalmente, existe una preocupación explícita por parte del profesorado por llevar a cabo un trabajo sistemático en valores en los centros educativos y poder evaluar su desarrollo. Ante esta situación, establecemos contacto con profesores de secundaria que están trabajando los valores en su aula con la metodología Filosofía para Niños y nos planteamos el reto, precisamente éste ha sido nuestro objetivo general, de estudiar el desarrollo y evaluación de los valores de la tolerancia y solidaridad a través de un programa específico de trabajo en valores.

Noguera Pigmen, Elena, de la Universidad de Barcelona

Realizó la investigación titulada "Educación Moral y en Valores Utilizando Proyectos Telemáticos (2003)" cuyo objetivo de la tesis es optimizar los proyectos telemáticos para el desarrollo moral y la educación en valores para mejorar la convivencia. Ofrece una propuesta pedagógica del uso de las tecnologías de la información y la comunicación para potenciar la convivencia favoreciendo el desarrollo moral y la educación en valores del alumnado, orientando para escoger, diseñar, organizar, realizar y participar en proyectos educativos telemáticos a partir de las áreas, dimensiones y estrategias de educación moral y en valores. Considera educación moral y valores como una acción pedagógica para potenciar un espacio de convivencia en y de la diversidad; educar para y en la autonomía, el diálogo, la aceptación y el respeto a la diferencia; y promover la construcción de la personalidad moral. Y los proyectos telemáticos educativos como un conjunto de actividades curriculares interdisciplinares: realizadas por el alumnado de distintas escuelas y contextos culturales: potenciando el aprendizaje colaborativo y cooperativo y utilizando las herramientas de Internet.

Choque Chura, Jaime, de la Universidad Privada de Tacna

Realizó la investigación denominada “Los estilos en el Manejo de Conflictos y su influencia en el Clima Institucional de las Instituciones Educativas Mariscal Cáceres, César Cohaila Tamayo, Simón Bolívar y Manuel A. Odría del distrito de Ciudad Nueva” (2008). El objetivo de la tesis es determinar el nivel de influencia de los estilos en el manejo de conflictos en el Clima Institucional de las Instituciones Educativas Mariscal Cáceres, César Cohaila Tamayo, Simón Bolívar y Manuel A. Odría del distrito de Ciudad Nueva.

En este trabajo se concluye que no se ha comprobado la presencia de correlación estadísticamente significativa entre el Clima Institucional y los estilos en el manejo de los conflictos institucionales. Además no se ha demostrado estadísticamente que los estilos en el manejo de conflictos influyen en el clima institucional.

No se ha encontrado ningún estudio relacionado con las variables de estudio propuestas en la presente investigación.

1.1.2 PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

Los estudios de clima en el trabajo nacieron en el ámbito de las organizaciones empresariales distintas al ámbito educativo, sin embargo existen elementos comunes en ambos ambientes, tales como estructura y procesos organizacionales, por lo que se recuperan elementos teóricos y metodológicos para generar conocimientos en el ambiente escolar.

Cabe mencionar que el clima de trabajo en las instituciones educativas es a la vez un elemento facilitador y también el resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos, entre los que destaca especialmente la planificación con todos sus elementos, instrumentos y vertientes, sin olvidar el elemento humano y, consiguientemente, la comunicación, participación, confianza y respeto, entre otros.

Es decir, que el clima de una institución debe facilitar la realización de la persona como individuo irrepetible, sujeto original, causa dinámica de sí, capaz de afirmarse con autonomía, con derechos y con responsabilidades individuales y sociales. Propender por un escenario donde la realización personal haga posible la realización de la institución. Donde los

docentes y directivos vean la institución como parte de ellos, su mundo, su historia. Que sus vivencias estén ligadas a esa institución, hablamos de un clima que si bien es cierto debe propender al crecimiento y desarrollo de la misma, también privilegia el crecimiento de la persona objeto y fin último de las Instituciones.

Un buen clima institucional va más allá de las buenas condiciones físicas en el sitio de trabajo; pues éste abarca aspectos emocionales, espirituales y morales. Aquí vemos claramente que debe haber una relación con la práctica de valores que cada integrante posee.

En el Marco de Acción de Dakar (2001), adoptado en el Foro Mundial sobre la Educación los países participantes se comprometen: atender las necesidades de los sistemas educativos afectados por conflictos, pues hay una preocupación constante porque mantener un buen clima institucional.

Por lo cual, podemos afirmar que hay una preocupación mundial para mantener un buen clima institucional en los diferentes sistemas educativos para lograr las metas propuestas.

También en nuestro país recientemente se aprobó el Proyecto Educativo Nacional por R.S. N°001-2007-ED donde encontramos que en una de sus políticas educativas es: fomentar climas institucionales amigables, integradores y estimulantes. Esta política busca convertir a las instituciones educativas en espacios acogedores, organizados expresamente para propiciar la cohesión de los estudiantes, así como una convivencia grata y productiva en el aula y en el centro educativo entre todos los estudiantes y demás integrantes de la comunidad educativa.

De igual forma en la nueva ley de la Carrera Pública Magisterial en el artículo 58 indica que: para efectos de restaurar el clima laboral y garantizar el servicio educativo en los casos de ruptura de relaciones humanas, se hace necesario la reasignación de los docentes en conflicto (Consejo Nacional de Educación, 2006).

Observamos en nuestro país con esta ley, se considera el clima institucional como una prioridad porque contribuye en el buen funcionamiento en toda Institución Educativa.

De otro lado según Resolución Ministerial N° R.M. N° 0348-2010-ED, toda I.E. debe promover un clima favorable. Su personal directivo, docente y administrativo, padres de familia y alumnos son responsables solidarios de propiciarlo, coadyuvando al logro de los fines y objetivos institucionales (MINEDU, 2008).

Deducimos que para hablar de clima es necesario que los integrantes de la Institución Educativa practiquen valores éticos. Muchas veces sus integrantes de la comunidad educativa hablan con facilidad sobre la práctica de valores pero que en realidad no hay coherencia entre lo que se dice y se hace, esto contribuye a la generación de conflictos entre los miembros de la institución educativa.

Además, en estos momentos en la ciudad de Tacna se presentan diferentes problemas en algunas instituciones educativas. Siendo uno de ellos los conflictos entre docentes, directivos y padres de familia lo que trae consigo que el clima institucional se deteriore.

Asimismo, encontramos que en la Institución Educativa Mercedes Indacochea se ha observado, sobre todo en el nivel

secundario, que existe una serie de conflictos entre los docentes y directivos, prueba de esto se encuentra en los archivos de la DRET donde queda registrado los documentos sustentatorios del clima desfavorable que prima en esa institución educativa.

De ahí que surge la necesidad de hacer un estudio sobre la “Práctica de Valores Éticos de los Directivos y Docentes de la Institución Educativa de la Mercedes Indacochea y su influencia en el Clima Institucional”.

Además, es necesario precisar que el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo ya que utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar las preguntas planteadas.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cómo influye la práctica de los valores éticos en el clima institucional de los directivos y docentes de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Tacna, durante el año 2011?

1.3 JUSTIFICACIÓN

La crisis de nuestro tiempo no es una crisis económica, es una profunda crisis moral. En la actualidad los valores van dejando una estela extraordinaria de beneficios que se notan en la práctica. La conformación de un clima institucional de vivencia de valores es una responsabilidad de todos, por eso hay que comenzar por uno mismo.

De ahí que la presente investigación se justifica porque aporta nuevas definiciones de valores y de clima institucional, además resalta la importancia de la práctica de valores éticos por parte de los directivos y docentes para mantener un buen Clima Institucional en la Institución Educativa Mercedes Indacochea. De ahí que se hace necesario precisar el propiciar un buen clima agradable de trabajo entre todos los que integran la comunidad educativa, para lograr los objetivos propuestos en la Institución Educativa.

De ser positivos los resultados obtenidos servirán de base para nuevas investigaciones y a su vez permitirá a las autoridades difundirlos a la comunidad educativa, ya que tenemos instituciones educativas donde se presentan conflictos internos lo que deviene en un clima institucional desfavorable. Este aporte podría ser aprovechado en el mejoramiento de

la gestión de las instituciones educativas y por ende mejorar la calidad educativa.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

La investigación tiene un alcance microrregional específicamente para el nivel de educación secundaria. Además sus resultados pueden ser aprovechados en estudios similares de I.E. de nuestra localidad de Tacna.

Dentro de las limitaciones consideramos como factor principal que algunos docentes y directivos muestran muy poca disposición en el momento de aplicar los instrumentos.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar la influencia de la práctica de valores éticos de los directivos y docentes de la institución educativa “Mercedes Indacochea” en el clima institucional durante el año 2011.

1.6 HIPÓTESIS

La práctica de valores éticos de los directivos y docentes influirá significativamente en el clima institucional de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea".

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Es preciso señalar que en la actualidad la concepción de valores ha evolucionado; diversos autores y estudiosos expresan su propia definición, en tal sentido para Eyre (1999), señala que valor verdadero y universalmente aceptable es el que produce un comportamiento que beneficia tanto a quien lo ejercita como a quienes lo reciben.

Desde este punto de vista los valores son considerados como referentes que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona.

También, Llanes (2001), señala que los valores están unidos a los seres, por eso, los valores no se crean, sino que se descubren.

Esto implica que los valores no están fuera de nosotros, son como el aire que respiramos; vivimos en ellos. Podemos agregar que los valores se siembran en la mente y en el corazón, cada uno tiene la

obligación de conformar su jerarquía personal de valores y ser así los modelos o grandes modelos de ejemplaridad que requiere el sistema educativo.

Finalmente, para Thomas (2002), "Los valores humanos son aquellos bienes universales que pertenecen a nuestra naturaleza como personas y que, en cierto sentido, nos humanizan, porque mejoran nuestra condición de personas y perfeccionan nuestra naturaleza humana".

Esta visión de valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro.

Por consiguiente, el término valores se entiende como cualidades especiales que sólo pueden ser puestas al descubierto a través de la actividad social y cultural de la persona. Esto significa, en palabras sencillas que el comportamiento diario es una especie de termómetro de la clase de valores que posee el ser humano.

La educación es un medio privilegiado de crecimiento personal del individuo humano y de la comunidad; cada uno de los que intervienen en ella tiene ante sí el reto de descubrir los valores que fundamenta la propia

existencia y su sentido pleno. El trabajo orientado hacia este descubrimiento se convierte, por tanto, en la meta por excelencia del vivir humano; hacerse la pregunta por el sentido de su vida, de la vida en general y sumirlo ya que el ser hombre es consciente y responsable.

Forehand y Gilmer (1964), define el clima como: "Un conjunto de características que describen una organización, los cuales:

- a) Distinguen una organización de otras organizaciones.
- b) Son relativamente duraderas en el tiempo.
- c) Influyen la conducta de la gente en las organizaciones.

El clima lo componen la suma de factores que envuelven al individuo y su ambiente, a los cuáles se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno compuesto por las personas.

Poole (1985), define el clima como: conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan la vida en la organización. Se origina y desarrolla en las interacciones entre los individuos y el entorno de la organización.

Según este autor considera que cada persona en la organización percibe y describe el clima según sus propias percepciones. Sin

embargo, esa tendencia hacia la consideración del clima desde el punto de vista socio-psicológico, a partir de la década de los ochenta no es coincidente en todos los autores.

Silva (1996), señala que la definición del clima evolución en el tiempo, tomando cuerpo la consideración del clima como un atributo del individuo, una estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común. Forman su propia percepción de lo que les rodea y a partir de ello estructuran sus actitudes y conductas. El clima pertenece a los individuos y es una percepción sumaria del ambiente.

Podemos afirmar que en esta definición se resalta el factor relacional y de intercambio de actitudes de las personas como principal motor del clima institucional.

Referente al Clima Institucional el Ministerio de Educación (2002) define como: "El ambiente que se produce como resultado de las interacciones entre las personas que trabajan en la institución, lo que en el campo educativo, en el seno de la escuela, puede traducirse como el ámbito de las relaciones interpersonales entre los distintos actores educativos y el ambiente que se genera fruto de ellas (MINEDU, 2002).

Según esta apreciación se puede definir el clima institucional como el ambiente donde las personas se sientan libres y comprometidas con los objetivos de su institución educativa donde se realiza la práctica del respeto mutuo, la activa y creativa participación y una buena comunicación.

Por su parte Jiménez (2004), señala que el clima institucional constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión.

En este sentido, las instituciones educativas deben ser una organización donde sus actores aprenden, cambian y se encuentran innovando permanentemente. El docente configura el clima institucional a partir de sus actitudes y sus comportamiento y éste será positivo en la medida que se sienta parte individual y colectiva de la institución, que le encuentre sentido a su labor, que se identifique con la institución, que sienta confianza en las normas y en la palabra de los demás, que sea capaz de integrar un equipo de trabajo y puede ser reconocido en sus logros, de ser así, el clima será una de las claves facilitadoras de una organización viva y dinámica, capaz de aprender mientras se desarrolla.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 PRÁCTICA DE VALORES ÉTICOS

2.2.1.1 Valores: Definiciones

La palabra valor tiene mucha importancia dentro de la formación de la dimensión del ser humano, por tal razón varios autores han dado sus aportes a este tema. Seguidamente, se señala las definiciones emitidas por algunos autores.

Pero antes es necesario señalar que según el Diccionario de la Academia Española, valor es “la cualidad que constituye una cosa digna de estimación ó aprecio”.

La Real Academia considera valor como la cualidad de las cosas para satisfacer necesidades o proporcionar bienestar o deleite. En suma los valores suponen cualificación, son cualitativos, poseen cualidad y no cantidad.

En referencia a valores, Gil (1998), señala que: “Los valores son modelos ideales de realización personal que intentamos plasmar en nuestra conducta a lo largo de nuestra

vida; son siempre una concepción personal de algo que preferible para uno mismo o para el colectivo social”.

Considera que los valores son guía o modelos que delimitan la forma de actuación de las personas a lo largo de su vida.

Guibert (2002), precisa que “entendemos por valores los principios o las ideas éticas que permiten a las personas emitir un juicio sobre las conductas y su sentido. Son valores: la solidaridad, el respeto a los demás, la responsabilidad, la libertad, etc.”

Por consiguiente, el valor o valores están relacionados con la propia existencia de la persona, afecta a su conducta, configura y modela sus ideas y condiciona sus sentimientos. Se trata de algo cambiante, dinámico, que, en apariencia, hemos elegido libremente entre diversas alternativas. Depende, sin embargo, en buena medida, de lo interiorizado a lo largo del proceso de socialización, y por tal razón, las ideas y actitudes que reproducimos a partir de las diversas instancias socializadoras.

Los valores que tenemos reflejan nuestra personalidad, y son responsables de su puesta en práctica en gran medida, las

instituciones en las que hemos vivido, la cultura en la que nos movemos, y, en toda su amplitud, la sociedad.

De otra parte, es necesario mencionar a los valores éticos que son consideradas como estructuras de nuestro pensamiento que mantenemos pre configuradas en nuestro cerebro como especie humana de cara a nuestra supervivencia. Los valores éticos, a diferencia de los que no lo son, dependen de la libertad humana: una persona puede no ser justa, negando la exigencia universal de justicia. Y porque dependen de la libertad, los valores éticos sólo pueden atribuirse a las personas, no a las cosas: un paisaje puede ser bello pero no justo, unas deportivas pueden ser cómodos pero no buenas en sentido moral. Valores éticos: implican un deber hacer. Todos los valores comportan un deber ser: es deseable ser alegre, ser enérgico, ser útil. Pero los valores éticos, además de éste deber ser implican uno deber hacer, son una prescripción o norma que tenemos que cumplir.

2.2.1.2 Fundamento teórico científico de educación en valores

En los párrafos siguientes se intenta resumir las teorías de los valores, por eso consideramos necesario mencionar a Quintana (1998), quién presenta la siguiente clasificación:

a) El intelectualismo

Es la postura más compartida por los metafísicos axiológicos, que ven en la razón el instrumento para acceder al valor. Su presupuesto es que la razón es apta para ese tipo de conocimiento.

b) El emocionalismo

Para el emocionalismo, los valores los capta el sentimiento, la esencia peculiar de los valores morales la hallamos merced al percibir sentimental, y éste se encuentra en el hombre al igual que las leyes todas de los actos de sentir valores.

c) El emocionalismo moderado

Representa un compromiso entre las dos anteriores teorías, puesto que viene a integrarlas, admitiendo que en la valoración se da a la vez un aspecto intelectual y un aspecto afectivo.

Nosotros compartimos esa tercera teoría del conocimiento de los valores. Entendemos que accedemos a ellos por la vía doble y simultánea del entendimiento y del sentimiento.

2.2.1.3 Clases de valores éticos

Se entiende por valor moral todo aquello que lleve al hombre a defender y crecer en su dignidad de persona. El valor moral conduce al bien moral. Recordemos que bien es aquello que mejora, perfecciona, completa.

El valor moral perfecciona al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad, en su razón. Se puede tener buena o mala salud, más o menos cultura, por ejemplo, pero esto no afecta directamente al ser hombre. Sin embargo, vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano, lo deshumanizan. Por el contrario, las acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia, lo perfeccionan. El valor moral te lleva a construirte como hombre, a hacerte más humano.

Como señala Manrique (2006), “el valor moral está relacionado con las grandes convicciones humanas de lo que es bueno, mejor y óptimo, y que conducen a la felicidad del ser humano”.

En esta perspectiva, el ser humano según su escala de valores creará en lo que quiere creer y practicará estos valores según su formación personal.

Depende exclusivamente de la elección libre, el sujeto decide alcanzar dichos valores y esto sólo será posible basándose en esfuerzo y perseverancia. El hombre actúa como sujeto activo y no pasivo ante los valores morales, ya que se obtienen basándose en mérito.

Estos valores perfeccionan al hombre de tal manera que lo hacen más humano, por ejemplo, la justicia hace al hombre más noble, de mayor calidad como persona.

Para lograr comprender plenamente los valores morales debemos analizar la relación que éstos guardan con otro tipo de valores. Siendo el ser humano el punto de referencia para los valores, cabe ordenarlos de acuerdo con su capacidad para

perfeccionar al hombre. Un valor cobrará mayor importancia en cuanto logre perfeccionar al hombre en un aspecto más íntimamente humano.

Según Cou (2008), las clases de valores son:

- a) **Valores infrahumanos:** Son aquellos que sí perfeccionan al hombre, pero en aspectos más inferiores, en aspectos que comparte con otros seres, con los animales, por ejemplo. Aquí se encuentran valores como el placer, la fuerza, la agilidad, la salud.

- b) **Valores humanos inframorales:** Son aquellos valores que son exclusivos del hombre, ya no los alcanzan los animales, únicamente el hombre. Aquí encontramos valores como los económicos, la riqueza, el éxito, por ejemplo. La inteligencia y el conocimiento, el arte, el buen gusto. Y socialmente hablando, la prosperidad, el prestigio, la autoridad, etc.

- c) **Valores instrumentales:** Son comportamientos alternativos mediante los cuales conseguimos los fines deseados.

- d) **Valores terminales:** Son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida.

Otra clasificación de valores es la planteada por Manrique (2006), incidiendo sobre su carácter humano y son:

a) Respeto

Según Dueñas (2009), señala que el respeto “consiste en el reconocimiento de los intereses y sentimientos del otro en una relación”. Aunque el término se usa comúnmente en el ámbito de las relaciones interpersonales, también aplica a las relaciones entre grupos de personas, entre países y organizaciones de diversa índole. No es simplemente la consideración o deferencia, sino que implica un verdadero interés no egoísta por el otro más allá de las obligaciones explícitas que puedan existir.

A veces se confunde al respeto con alguna conducta en particular, como los buenos modales o la amabilidad, pero el respeto es algo diferente a esto, es una actitud. Esta actitud nace con el reconocimiento del valor de una persona, ya sea inherente o también relacionado con una habilidad o comportamiento.

Otra forma importante de este concepto consiste en el respeto a uno mismo. Hay gran consenso entre los pensadores en

cuanto a que esta manifestación del respeto es una habilidad esencial para vivir la vida de manera satisfactoria y llena de significado. Además, es vital para la vida en sociedad que llevamos. Por todo esto, respetémonos a nosotros mismos y a los demás.

b) Tolerancia

La tolerancia “es uno de los valores humanos más respetados y guarda relación con la aceptación de aquellas personas, situaciones o cosas que se alejan de lo que cada persona posee o considera dentro de sus creencias”. Se trata de un término que proviene de la palabra en latín “tolerare”, la que se traduce al español como “sostener”, o bien, “soportar” (Manerly, 2008).

La tolerancia es posible de medir en determinados grados que guardan relación con la aceptación que se tenga ante algo con lo que no se está de acuerdo o que no se adecua al propio sistema de valores.

La importancia de la tolerancia radica en la posibilidad que nos otorga de convivir en un mismo espacio con personas de diferentes culturas o con diferentes creencias. La tolerancia es

la que nos permite vivir en armonía en un mismo país con personas que profesan diferentes religiones, que apoyan otras tendencias políticas, que poseen una condición sexual diferente, etc. La tolerancia no sólo es aplicable a nivel de país, sino que es algo que debemos desarrollar en nuestros hogares con aquellas personas a las que más queremos, como nuestra familia y amigos, así como también, a nivel mundial, donde se intenta convivir en armonía con un sin número de culturas y personas muy diversas.

c) Responsabilidad

La responsabilidad es un concepto bastante amplio, “es asumir las consecuencias de todos aquellos actos que realizamos en forma consciente e intencionada”. Se trata de uno de los valores humanos más importantes, el que nace a partir de la capacidad humana para poder optar entre diferentes opciones y actuar, haciendo uso de la libre voluntad, de la cual resulta la necesidad que asumir todas aquellas consecuencias que de estos actos se deriven (Torres, 2009).

La responsabilidad de las personas es de suma importancia, ya que se trata de uno de los valores que permiten mantener en orden la vida en comunidad, demostrando con el esto el

compromiso con las propias decisiones y con las consecuencias que éstas pueden generarle tanto a la persona en sí como a quienes lo rodean.

Las personas responsables se diferencian de aquellas que no lo son en que las primeras siempre toman en cuenta la intención de lo que están haciendo y no cuestionan ni son limitadas por aquellas reglas que se les imponen como básicas para cumplir sus objetivos. Por otra parte, una persona que carece de responsabilidad será aquella que siempre busca y presenta excusas para justificar aquello que no realizó, además de no mostrar un serio compromiso ante determinados asuntos hasta asegurarse de que las cosas están bien encaminadas.

Es por esto que la responsabilidad, además de comportarse como uno de los valores humanos por excelencia, es tan considerada, por ejemplo, a la hora de buscar un empleo, ya que contratar a un sujeto que no es capaz de asumir las consecuencias de sus actos y que no sea capaz de cumplir o comprometerse no asegura en ningún caso el cumplimiento más básico de sus tareas.

d) Solidaridad

La solidaridad es una de los valores humanos por excelencia, del que se espera cuando un otro significativo requiere de nuestros buenos sentimientos para salir adelante. En estos términos, "la solidaridad se define como la colaboración mutua en la personas, como aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencian experiencias difíciles de las que no resulta fácil salir.

Para García (2008), la solidaridad "es la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común; es decir, por el bien de todos y cada uno, ya que todos somos verdaderamente responsables de todos".

La solidaridad es más que nada un acto social, es una acción que le permite al ser humano mantener y mantenerse en su naturaleza de ser social. Debido a lo anterior es que resulta fundamental fomentar y desarrollar la solidaridad en todas sus aristas, ya que no sólo será necesario llevar a cabo las acciones de las que se requerirá en momentos de guerra o desastres naturales, sino que será fundamental de aplicar cuando alguno de nuestros seres queridos, ya sean amigos o familiares, tengan algún problema en el que nuestra ayuda o

compañía sean un aporte para mejorar en cierto modo la situación.

No es de extrañarse entonces que la solidaridad se comporte como la base de muchos otros valores humanos o incluso, de nuestras relaciones sociales más valiosas, tal como es el caso de la amistad. En este sentido, la solidaridad nos permite sentirnos unidos a otras personas en una relación que involucra sentimientos necesarios para mantener el funcionamiento social normal. En términos más generales, puede incluso permitirle al hombre sentir que pertenece a determinado lugar, en otras palabras, permite desarrollar sentimientos como los de pertenencia a cierta nación, manteniendo a los ciudadanos de un mismo lugar luchar juntos por un mismo motivo o trabajar unidos para lograr una misma meta.

2.2.1.4 Características de los valores

Cuando hemos referido líneas arriba cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, que permiten al hombre realizarse de alguna manera.

Se dice también, que la finalidad del hombre en el mundo es alcanzar la felicidad. Para ello una de las cosas que debe hacer la persona, es la valoración de su vida y establecer jerarquías de importancia. Así se dará cuenta que algunos valores serán sacrificados por otros de mayor grado. Entonces se convertirá en la carta de presentación "moral" del individuo.

Quintana (1998), señala que los valores poseen unos rasgos muy peculiares como son:

- **Apetibilidad**

Los valores no son indiferentes para la persona, sino que le son apetecibles. Este rasgo es ya inherente a la propia idea de valor, que se manifiesta en su capacidad de suscitar una apetencia, en razón de la excelencia que le es propia.

- **Polaridad**

En algunos casos la reacción suscitada en el individuo no es tanto de apetencia cuanto de rechazo. En realidad es lo mismo, sólo que aquí se trata de la otra cara del valor, en este caso negativa. Porque todo valor tiene un antivalor.

- **Jerarquía**

Todos los valores valen, pero no valen lo mismo. Unos valen más que otros, siendo preferibles. De este modo, es posible ordenar los valores según su orden de preferencia, que es tanto como decir según su diversa excelencia o dignidad intrínsecas.

- **Sistema**

Hablamos de un orden de los valores según su jerarquía; ahora bien, los valores se nos presentan en un cierto orden también según otros tipos de relaciones. El caso es que se nos ofrecen como un cúmulo amorfo y confuso, sino más bien en una cierta unidad.

- **Requerimiento**

Hemos dicho que el hombre no queda indiferente a los valores. Tal vez sea porque, en realidad, los valores no dejan desinteresada a la persona. Los valores no son asépticos, no son neutros: por el contrario, llevan una carga de exigencia e imposición, que exige del hombre su aceptación, su respuesta positiva y su compromiso.

- **Referencia a un sujeto**

Aun admitiendo que el valor es y vale en sí mismo, preciso es reconocer que no es ni vale por sí mismo, sino en relación a un sujeto. El valor es siempre “para alguien”; el valor supone esencialmente una referencia a un ser inteligente y sensible que lo capta, sin esto el valor no tendría razón de ser, no existiría.

2.2.1.5 La educación moral

A través de la historia, los padres, los maestros y los integrantes de la comunidad han compartido la responsabilidad de la educación moral, uniéndose para apoyar el desarrollo positivo del sentido moral.

Manrique (2006), define la educación moral como: “consiste en educar a la persona en su totalidad, incluyendo los componentes cognitivos de la moral, pero también los afectivos y los comportamentales”.

La educación moral inculca los hábitos de pensar y actuar que ayudan a las personas a convivir y trabajar juntas como familia, amigos, vecinos, comunidades y naciones.

De lo expuesto consideramos la educación moral como un proceso de aprendizaje que permite a los estudiantes y adultos en una comunidad escolar comprender, practicar e interesarse por los valores éticos fundamentales tales como el respeto, la justicia, la virtud cívica y la ciudadanía, y la responsabilidad por sí mismo y por el prójimo. Sobre tales valores fundamentales, se forman las actitudes y las acciones que son propias de las comunidades seguras, saludables e informadas que sirven como los cimientos de nuestra sociedad.

2.2.1.6 Los valores en la educación

La educación cumple una función esencial en el desarrollo de la persona y de la sociedad, pues constituye una vía que favorece el aprendizaje de capacidades, habilidades, destrezas, actitudes, conocimientos y valores que permiten a la persona desenvolverse en un mundo cambiante y complejo.

Por otro lado, es una exigencia del mundo actual que la Educación esté al servicio del desarrollo armonioso y genuino de las personas, orientada al desarrollo humano. El desarrollo a Escala Humana se sustenta a su vez, en la satisfacción y vivencia de las necesidades humanas y propicia el protagonismo real de la

persona considerada como sujeto de derechos y responsabilidades.

En este sentido la educación promueve la realización plena de la persona, mediante estrategias que favorezcan su autorrealización, su autoconocimiento y el descubrimiento del mundo que lo rodea. La Educación constituye una ayuda que se da a la persona para que se desarrolle integralmente en todas las dimensiones de su personalidad; intelectual, socio afectiva, física, espiritual y moral (MINEDU, 2006).

2.2.1.7 Los valores y el maestro

A la escuela y a los educadores les cabe una tarea de responsabilidad y respuesta frente a la sociedad: la formación de los ciudadanos. Es innegable que en esta tarea la formación de valores es un desafío y a la vez un compromiso. La pérdida y la subversión de los valores son los rasgos -quizá- más preocupantes en el escenario político y social de este nuevo siglo, en el que está inserta la escuela.

Esto supone que, la escuela es parte del contexto social en crisis y a la vez, tiene la insoslayable tarea de formar hombres y

mujeres que sean capaces de amar, de buscar la verdad, de actuar y pensar con rectitud, de trabajar por la paz, entre otros valores.

A ello, se suma el hecho de que lo que tradicionalmente era ocupación de las familias, la socialización primaria, en la actualidad se ha convertido en tarea de la escuela. De manera progresiva a la institución escolar se le han ido delegando esas funciones primarias que antes formaban parte del repertorio de aprendizajes en el núcleo familiar: escuchar, compartir, comportarse adecuadamente, obedecer y respetar a los mayores.

El filósofo español Savater (1997), parafraseando a Juan Carlos Tedesco dice: "Si la responsabilidad por la formación ética, por los valores y los comportamientos básicos pasa a depender ahora mucho más que en el pasado de instituciones y agentes secundarios, también se abren mayores posibilidades de promover concepciones tolerantes y diversas". Esto significa que además de tener una nueva responsabilidad, la escuela tiene, potencialmente, una oportunidad más y en este sentido, los docentes se manifiestan interesados, preocupados y ocupados por el desafío que la sociedad les plantea.

2.2.1.8 Importancia de los valores en la sociedad

Los valores están presentes desde los inicios de la humanidad. Para hombre, siempre han existido cosas valiosas: el bien, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud. Sin embargo, el criterio para darles valor ha variado a través de los tiempos.

Los valores son cualidades que benefician a todos por igual, ya que se dan en la medida en que se obtienen y se obtienen en la medida en que se dan. Entre los valores que más se destacan encontramos: La libertad, la honestidad, la responsabilidad, la igualdad, la disciplina, la puntualidad, la lealtad, la humildad, el respeto, la tolerancia y el diálogo; la solidaridad, la justicia, la equidad, la fidelidad, la prudencia, la perseverancia, la integridad; aunque existe una diversidad no menos importantes, todos forman la columna vertebral para regir las acciones de los individuos dentro de la sociedad.

Como los valores son cualidades que benefician a todos por igual, antes de hacer cualquier acción es importante que visualicemos previamente el impacto de esa decisión, para que no influyan de manera negativa en la sociedad y a su vez recordar que los valores siempre son y serán una guía que nos permita

conducirnos por el camino correcto, así que busquemos reforzarlos, transmitirlos y comprometámonos a aplicarlos en su exacta dimensión, esto nos permitirá en algún momento de nuestras vidas, tener una sociedad más justa y equitativa.

2.2.1.9 Valores y actitudes hacia uno mismo

Mora (1995), expresa que actualmente el hombre experimenta un deseo ferviente de redescubrir su verdadera dimensión. Después de mucho tiempo de invasión de la máquina y de la tecnología, cansado de utilitarismo el ser humano se ha vuelto sobre sí mismo para trascenderse.

El hombre ha vuelto a comprobar que es más importante ser que tener y que es más enriquecedor dar que recibir. La postmodernidad constituye una etapa de reencuentro entusiasta con los valores y con las actitudes positivas. Los grandes avances tecnológicos nos urgen a dar grandes pasos de humanización para evitar que el hombre pueda terminar maquinizándose y poner a salvo su condición de persona.

Por ahora, y sólo como punto de partida, diremos que los valores están relacionados con las grandes convicciones humanas

de lo que es bueno, de lo que es mejor y de lo que es óptimo; que ellos tienen la facultad, en sí mismos, de propiciar alegría, satisfacción y felicidad a quienes poseen aun cuando, algunas veces duelan; y que por tanto, ellos son fundamentales en la búsqueda de la plena realización humana.

Además, conviene recordar que los valores personales, por sí mismos, no son susceptibles de ser percibidos directamente por los demás; su percepción sólo es posible mediante las actitudes que instante tras instante, de manera constante, revelan de manera inequívoca la propia jerarquía de valores. Son las actitudes positivas, esas disposiciones permanentes de ánimo para obrar en consonancia con las grandes convicciones de lo que es bueno, mejor y óptimo, las que nos permiten descubrir qué valores posee una persona. Las actitudes son las demostraciones tangibles de los valores.

2.2.1.10 La formación en valores de los docentes

A. El docente como persona y educador ético

Un profesor ético es, por consecuencia, una persona ética. Una persona que miente y engaña para su beneficio personal, o que es insensible a los sentimientos de otros,

difícilmente pueda transformarse en un ser íntegro, con principios que le permitan ser un docente ético. En cambio, un profesor que se empeña en ser empático con sus alumnos y colegas, que aspira a ser justo, amable, confiable, responsable y honesto, y que muestra coraje en su rol profesional, probablemente comprende y aprecia la importancia de tales virtudes en su vida diaria (Campbell, 2003).

El docente debe ser capaz de aceptar incondicionalmente al otro (alumnos, colegas, etc.), independientemente de las diferencias que pueda distinguir. Jamás deberá convertir alguna de esas diferencias en distinciones que devengan en actos de exclusión o marginación entre sus alumnos.

La formación ética de los alumnos demanda un compromiso del docente consigo mismo para desarrollar un trabajo responsable. Ello le permite conocerse mejor como ser humano, de manera tal que llega a manejar de forma consciente sus ideas, afectos y emociones. Lamentablemente, existen profesores que desarrollan el proceso de enseñanza-aprendizaje no siendo conscientes de lo que sus acciones pueden provocar en sus alumnos. Las preguntas que surgen

inmediatamente son: ¿Cuánto me conozco y cuánto estoy dispuesto a conocerme? ¿Hago periódicamente ejercicios de reflexión sobre mis ideas, afectos y emociones? ¿Actúo según se me presentan las circunstancias, sin hacer una mayor evaluación respecto a mis metas, deseos y aspiraciones? Evidentemente, esto demanda que el profesor desarrolle una sólida capacidad de mirarse a sí mismo, a las relaciones que establece con sus pares, y a las interacciones que construye con sus alumnos. Esto último tiene una importancia significativa, ya que los alumnos aprenden a ser éticos a través de sus experiencias con los docentes. Ellos suelen saber cuándo sus profesores se preocupan o no por ellos. Sienten la hipocresía y están alertas a diferenciar entre aquellos profesores auténticos en sus expresiones de afecto o tolerancia y aquellos que se muestran arrogantes o distantes (MINEDU, 2000).

En estas interacciones, el docente debe evidenciar respeto por sus alumnos. Este debe demostrarse a través de la autonomía que se les concede para su desarrollo intelectual y afectivo. Freire (citado en Ojalvo, 2002), considera que este respeto no debe considerarse como un favor al alumno. La exigencia del proceso educativo demanda una esencia

dialógica, en la cual escuchar atentamente sea parte sustancial. Por ello, Freire rechaza tanto al docente autoritario, que limita la libertad del educando, como al permisivo, que le niega su orientación. Sostiene también que, para lograr dicha autonomía en el estudiante, el docente debe ayudarlo a tomar decisiones libremente, pero asumiendo las responsabilidades de la libertad que tiene: "Saber que debo respeto a la autonomía y a la identidad del educando, exige de mí una práctica en todo coherente con este saber".

Al definir al carácter como una disposición propia para actuar de forma moral, Wiley (citado en Campbell, 2003), refiere al requerido por los profesores para enfrentar decisiones éticas diariamente, señalando que "La conducta ética es más importante que cualquier otro aspecto de la enseñanza.

Y un docente ético necesita tener conciencia de los aspectos morales, así como un sentido de lo que es correcto o incorrecto, tener buen juicio, integridad y coraje". Con esto se busca resaltar la importancia del sentido ético que, como persona, tiene el docente. Alguien que en su vida privada o en su práctica profesional es una persona deshonesto, que busca sacar provecho propio de las situaciones, o que utiliza a los

demás como meros instrumentos para el logro de sus fines, no puede ser un profesor que establezca relaciones equitativas y justas ni respete a sus alumnos. El profesor debe emplear lo que Hansen (citado en Campbell, 2003), denomina "sensibilidad moral", aludiendo a la forma de ser del docente, que implica que los juicios que tiene sobre su posición fluyan de ese carácter propio de "su ser".

B. Cualidades éticas del docente

Remarcamos anteriormente la necesidad de que el docente pueda confrontarse consigo mismo, reflexionar sobre su modo de ser y desarrollar un seguimiento constante sobre la coherencia entre sus ideas y su conducta. Freire (citado en Ojalvo, 2002), opina que este proceso debe ser sistemático, desarrollando el profesor determinadas virtudes que favorezcan al crecimiento de sus alumnos. Entre ellos, podemos mencionar los siguientes:

1. Coherencia entre su discurso y su práctica docente, orientándose a disminuir la brecha entre lo que dice y hace.
2. Humildad y respeto a las diferencias, reconociendo que nadie es superior a nadie.

3. Atención activa, evitando imponerse en la relación con sus alumnos, buscando escucharlos, respetarlos y dialogar con ellos.
4. Espíritu crítico, cuestionando permanentemente su realidad, manifestando una curiosidad insatisfecha, y buscando alternativas y soluciones a los problemas que enfrenta, especialmente considerando el aporte que su profesión debe proporcionar al mejoramiento en la calidad de vida de los ciudadanos.
5. Tolerancia, aprendiendo a convivir con lo que sea diferente, aprendiendo a respetarlo.
6. Rechazo a la indiferencia, negando categóricamente las posiciones conformistas.
7. Optimismo, creando vínculos directos entre el entusiasmo por la actividad educativa y la esperanza.
8. Afectividad, rechazando la falsa creencia de que la frialdad y la distancia permiten que un profesor ejerza mejor su función.

2.2.1.11 Crisis de valores

Para Brezinka (citado en Quintana, 1998), la nota más característica de nuestra crisis de valores es el individualismo.

Además, según este autor cuatro son las causas de la crisis de valores que estamos viviendo, y que se corresponden con tres procesos sociales buenos y deseables en sí mismos, pero que acarrearán unos efectos secundarios negativos que precisamente generan la crisis de valores. Tenemos a:

- El aumento y divulgación de los conocimientos y del progreso técnico, con sus efectos de producción de bienes y aumento de población, pero también el crecimiento de las ciudades, movilidad social y desarraigo de los individuos. El conocimiento de otras religiones y sistemas morales y familiares ha hecho dudar de la validez del orden de valores tradicional y los ha relativizado. Los medios de comunicación han incrementado este efecto.
- El aumento del bienestar material, que posibilita el consumismo y el tiempo libre. La amplia gama de posibilidades de elección dificulta la capacidad personal de elección y decisión, favoreciendo los cambios, la flojedad de los vínculos y la

flojedad del alma. La atención a los intereses individuales distrae de los comunitarios, y la disposición de bienes lleva a guiarse por los estímulos y a buscar el placer.

- La propagación de los derechos y de las libertades fundamentales se han aplicado a todos los ámbitos y de un modo radical. El estado liberal ha renunciado al control de las ideologías y de la moral, proclamándose neutral en cuestión de valores. Maestros y representantes de la autoridad temen ser criticados si defienden las normas, y ese ambiente favorece la indiferencia moral, política y educativa, permitiéndose cosas que deberían ser evitadas.

2.2.2 CLIMA INSTITUCIONAL

2.2.2.1 Definición de clima institucional

El "clima" es uno de esos vocablos que hemos importado de la geografía al ámbito de las relaciones humanas y podemos considerarlo como una metáfora más de entre las muchas que empleamos hoy en las Ciencias de la Educación.

De su significado vulgar ("tiempo que hace") o su significado geográfico recogido en el Diccionario de la Real

Academia (“conjunto de condiciones atmosféricas que caracterizan a una región”), hemos pasado a considerarlo como el ambiente o la atmósfera que se da entre un grupo de personas que se relacionan entre sí. Aunque no están claros sus orígenes, uno de los pioneros en abordar el concepto de clima organizacional es Gellerman, en 1960, desde el ámbito de la Psicología industrial (Duran, 2003).

Han sido numerosas, no obstante, las definiciones de clima institucional que se han dado hasta la actualidad; recogemos algunas de ellas:

Tagiur (citado en Tejada, 2007), nos ofrece una completa conceptualización del clima a través de las siguientes características:

- El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad.
- El clima es una configuración particular de variables situacionales.
- Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo.

- El clima tiene una connotación de comunidad pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es fenomenológicamente exterior al individuo quien, por el contrario puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza. El clima es fenomenológicamente distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no siempre es consciente).
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento.

Este autor considera que el clima institucional es una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

Poole (citado en Tejada, 2007), se refiere al clima de la organización dándole una visión de conjunto de gran interés. Para este autor, los rasgos más relevantes del clima de una organización son los siguientes:

1. El clima es un constructo molar (es decir, amplio e integrador) que representa descripciones colectivas de una organización o subunidad.
2. El clima sirve como marco de referencia para la actividad de los miembros, y, por lo tanto, condiciona las expectativas, actitudes y conductas de los mismos. Es a través de éstas como el clima influye sobre los resultados organizativos, tales como el logro, la satisfacción y la moral.
3. El clima tiene su origen y es sostenido por las actividades que se llevan a cabo en la organización. Los factores estructurales y contextuales influyen sobre el clima de las organizaciones,

pero sus efectos son mediatizados por la práctica y procesos organizacionales.

4. Una organización puede tener varios climas relacionados con las principales prácticas que desarrolla. Puesto que las prácticas de las diversas secciones o estamentos de la organización pueden variar.
5. Entre sí, las organizaciones tienden probablemente a tener climas diferentes e individualizados acorde con dichas prácticas.

Deducimos que el clima es un conglomerado de actitudes y conductas que caracterizan la vida en la organización. Se origina y desarrolla en las interacciones entre los individuos y el entorno de la organización.

Moral (citado en Martín, 2002), indica que una característica relativamente estable de las organizaciones que contribuye a distinguirlas entre sí, y que: 1) Incluye las percepciones colectivas de sus miembros respecto de las diferentes dimensiones organizacionales (autonomía, confianza, cohesión, soporte, reconocimiento, innovación y equidad); 2) es producida por las interacciones entre los integrantes de la organización; 3) proporciona las bases para interpretar la situación

laboral; 4) refleja las normas, valores y actitudes prevalentes en la organización, y 5) constituye un factor que contribuye a modelar la conducta organizacional.

Asimismo, este autor considera que el clima institucional se refiere a las percepciones e interacciones de todos los miembros que integran una institución, donde además nos permite ver qué valores y actitudes priman en su institución.

Silva (citado en Tejada, 2007), señala que la definición del clima sufren una evolución con el tiempo, tomando cuerpo la consideración del clima como un atributo del individuo, una estructura perceptual y cognitiva de la situación organizacional que los individuos viven de modo común. Forman su propia percepción de lo que les rodea y a partir de ello estructuran sus actitudes y conductas. El clima pertenece a los individuos y es una percepción sumaria del ambiente.

Podemos afirmar que en esta definición se resalta el factor relacional y de intercambio de actitudes de las personas como principal motor del clima institucional.

Referente al clima institucional el Ministerio de Educación define como: "El ambiente que se produce como resultado de las interacciones entre las personas que trabajan en la institución, lo que en el campo educativo, en el seno de la escuela, puede traducirse como el ámbito de las relaciones interpersonales entre los distintos actores educativos y el ambiente que se genera fruto de ellas (MINEDU, 2002).

Según esta apreciación se puede definir el clima institucional como el ambiente donde las personas se sientan libres y comprometidas con los objetivos de su institución educativa donde se realiza la práctica del respeto mutuo, la activa y creativa participación y una buena comunicación.

2.2.2.2 Componentes del clima institucional

Tejada (2007), señala que entre los principales componentes de clima institucional tenemos a:

a) Componentes subjetivos

- **Autonomía**

Es la capacidad de la persona para tomar decisiones asociadas directamente con sus tareas y sus responsabilidades laborales

o profesionales. Este componente es individual y, por tanto, tiene que ver con la percepción de la persona.

- **Participación**

Son las posibilidades de acción e influencia de cada persona en procesos colectivos (de su propio ámbito, de temas generales; calidad, mejoras, etc.).

- **Liderazgo**

Capacidad interpersonal para introducir a un grupo de personas en una determinada dirección orientada a la consecución de objetivos específicos por medios no coercitivos.

- **Valor comunicacional**

Es aquella que integra o va dirigida hacia el conjunto de las personas de la institución. El valor comunicación es un ingrediente fundamental en la percepción del clima.

b) Componentes objetivos

- **Condiciones físicas y preventivas del lugar de trabajo**

Tenemos a la iluminación, el ruido, la temperatura, la higiene y el confort material, entre otros factores puramente físicos, y la

protección de la integridad física y mental del trabajador en el entorno donde ejecuta sus tareas, acentuando la seguridad en el trabajo.

- **Remuneración/Salario**

Se refiere a todo tipo de compensaciones materiales: salarios, jornales, sueldos, primas, beneficios, incentivos, etc. que el empleado recibe de la institución para la que trabaja.

- **Diseño de puestos de trabajo**

El diseño supone una de las tareas más complejas dentro de una institución supone la variedad de habilidades, identificación con las tareas, significación tareas, responsabilidad y retroalimentación sobre el trabajo que realizan.

2.2.2.3 Tipos de clima institucional

Likert (citado en Tejada, 2007), desarrolla su modelo de estudio del clima partiendo de tres tipos de variables: Variables Causales (estructura organizativa y la administrativa), Variables Intermedias (motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones) y Variables Finales (productividad, ganancia y

pérdida) que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima:

A. Primera categoría

1. Autoritarismo explotador

En este tipo de clima, la dirección no tiene confianza con sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar en una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Las escasas interacciones que existen entre superiores y subordinados le establecen sobre la base del miedo ya la desconfianza. Aunque los procesos de control estén fuertemente centralizados en la cúspide, generalmente se desarrolla una organización informal que se opone a los fines de la organización formal.

Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con los empleados no existe más que en forma de directrices y de instituciones específicas.

2. Autoritarismo paternalista

Éste es un tipo de clima en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en los subordinados, como la de un amo en su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas pueden tomarse en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Las interacciones entre superiores y subordinados se establecen con condescendencia por parte de aquellos y con precaución por parte de los subordinados. Los procesos de control permanecen siempre centralizados en la cima, si bien, en algunas ocasiones, se delegan a los niveles intermedios e inferiores.

Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados, que tienen, sin

embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

B. Segunda categoría

1. Participación consultiva

En el clima de participación consultiva, la dirección tiene confianza en sus empleados. La política y sus decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior-subordinado y, muchas veces, un alto grado de confianza.

Los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal, pero ésta puede negarse o resistirse a los fines de la organización.

Este tipo de clima presenta un ambiente dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

2. Participación plena

En el clima de participación plena, la dirección tiene confianza en sus subordinados. Los procesos de toma de decisiones están en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no tiene lugar solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral.

Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento, en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores.

2.2.2.4 Conflicto: Definiciones

El concepto de conflicto que actualmente domina, considera a este en su sentido negativo, como sinónimo de desgracia, problema y no deseable. Sin embargo, tal vez tengamos esta idea porque percibimos el conflicto a través de las consecuencias destructivas que tiene la forma habitual de regularlo.

A pesar de lo que pueda parecer al observarlo desde esta perspectiva, el conflicto no equivale a violencia, al contrario, es un componente básico e ineludible de la vida social de los seres humanos.

Arizaga (2000), manifiesta que el conflicto proviene de la palabra latina *conflictus* que significa chocar o choque. El conflicto puede conceptualizarse como la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses que pueden entrar en choque.

Podemos afirmar que el conflicto implica un tipo de enfrentamiento en el que cada una de las partes trata de ganar, donde existe una dinámica incompatible.

Cano (2005), define conflicto como la percepción de una divergencia de intereses o la creencia de las partes de que sus aspiraciones actuales no pueden satisfacerse simultáneamente o conjuntamente.

De lo expuesto, afirmamos que conflicto es un enfrentamiento por intereses, valores o voluntades diferentes entre personas o grupos. El conflicto es por tanto algo habitual en las relaciones entre personas o grupos sociales. El conflicto ha sido considerado en diferentes ámbitos, y muy especialmente en el educativo, como un proceso que afecta negativamente a las instituciones; sin embargo, este concepto ha variado con el tiempo y hoy se le considera como una oportunidad para aprender y favorecer el desarrollo educativo de las escuelas.

2.2.2.5 Enfoques del conflicto en las instituciones educativas

Arizaga (2000), presenta el conflicto bajo tres enfoques:

a) Enfoque tradicional

Este enfoque supuso que el conflicto era malo y siempre tenía un impacto negativo en la institución. El conflicto se volvió sinónimo de violencia, destrucción e irracionalidad.

Debido a que el conflicto era perjudicial, tuvo que ser evitado.

b) Enfoque de las relaciones humanas

Argumenta que el conflicto era un suceso natural e inevitable, que donde existiera una o más personas, existirían ideas y estas podrían ser concordantes o discrepantes.

c) Enfoque interaccionista

La perspectiva teórica actual sobre el conflicto es el enfoque interaccionista. El principal aporte del este enfoque es que estimula a los que dirigen una institución a mantener un nivel mínimo de conflicto para potencial un desarrollo permanente, basándose en la crítica y autocrítica.

2.2.2.6 Niveles de conflicto

Hellriegel (2004), precisa que son cuatro niveles primarios de conflicto pueden existir en las organizaciones: intrapersonal (dentro de un individuo), interpersonal (entre individuos), intragrupal (dentro de un grupo) e intergrupala (entre grupos).

a) El conflicto intrapersonal

El conflicto intrapersonal ocurre en el fuero interno de una persona y, por lo general, consiste alguna forma del conflicto de metas, cognitivo o afectivo. Se desata cuando la conducta de una persona desemboca en resultados mutuamente excluyentes. Suele ocurrir que los resultados sean tensiones y frustraciones internas. Señala que hay una clasificación en este tipo de conflictos como sigue:

- El conflicto enfoque-enfoque significa que la persona tiene que elegir entre dos o más alternativas, cada una de las cuales promete un resultado positivo (por ejemplo una elección entre dos empleos que parecen atractivos por igual).
- El conflicto evasión-evasión significa que la persona debe seleccionar entre dos o más alternativas y todas muestran un resultado negativo (como una remuneración baja o tener que viajar mucho).
- El conflicto enfoque-evasión significa que la persona debe decidir si lleva a cabo algo que ofrece tanto resultados positivos como negativos (como aceptar la oferta de un buen empleo en una mala ubicación).Violencia en el lugar de trabajo.

Los conflictos intrapersonales (internos) graves no resueltos de los empleados, clientes u otros desatan un conflicto interpersonal violento. Gran parte de la violencia en el lugar de trabajos se origina en conflictos intrapersonales graves. Tomando como base incidentes pasados de violencia en el trabajo, los indicadores de empleada potencialmente violentos incluyen:

- Proferir amenazas directas o veladas de daño, hacer referencias inapropiadas a armas de fuego o una fascinación con las armas.
- Actos de intimidación, acoso, beligerancia, amenazas u otras conductas inadecuadas y agresivas.
- Numerosos conflictos con sus supervisiones y otros empleados, o cambios extremos en la conducta; declaraciones de fascinación con incidentes de violencia en el lugar de trabajo, que indiquen aprobación del uso de la violencia para resolver un problema: o bien, que indiquen una identificación con los perpetradores de homicidios en el trabajo.
- Afirmaciones que indiquen desesperación (por problemas familiares, financieros y otros de carácter personal) hasta el punto de considerar el suicidio.

b) El conflicto interpersonal

El conflicto interpersonal ocurre cuando dos o más personas perciben que actitudes y conducta preferida o sus metas son antagónicas. Al igual que los conflictos intrapersonales, muchos de carácter interpersonal se basan en algún conflicto de funciones o en la ambigüedad de éstas.

En este tipo de conflicto se presenta:

- **Conflicto de funciones**

Una función es un grupo de tareas y comportamientos que otros esperan de una persona cuando lleva a cabo un trabajo. Los emisores de funciones son personas con expectativas acerca de cómo debe comportarse el receptor. Un episodio de funciones se inicia antes de que se envíe un mensaje, ya que los emisores tienen expectativas con percepciones y evaluaciones de la conducta del receptor. Esta conducta, a su vez, influye en los mensajes reales de funciones que transmiten los emisores.

Entonces las percepciones del receptor de estos mensajes y las presiones, pueden conducir a un conflicto de funciones. El conflicto de funciones ocurre cuando el receptor responde con conductas que sirven de insumos para el proceso de los emisores de funciones. Un conjunto funcional es el grupo de emisores que afectan en forma directa al receptor. Un conjunto funcional involucra al jefe de empleado, a otros integrantes del equipo, amigos íntimos, familiares cercanos y clientes o consumidores importantes.

Pueden presentarse cuatro tipos de conflicto de funciones como resultado de mensajes y presiones incompatibles del conjunto funcional.

- Pueden ocurrir **conflictos de funciones intraemisores**, cuando son incompatibles los diferentes mensajes y presiones recibidas de un integrante del conjunto funcional.
- Se pueden presentar **conflicto de funciones interemisores**, cuando los mensajes y presiones provenientes de un emisor se oponen a mensajes y

presiones provenientes de uno o más de los otros emisores.

- Pueden surgir **conflictos interfuncionales**, cuando las presiones de la función relacionadas con la pertenencia a un grupo, son incompatibles con las presiones que provienen de la pertenencia a otros grupos.
- Hay **conflicto personal-función**, cuando los requisitos son incompatibles con las actitudes, valores o puntos de vista propios respecto de los comportamientos que son aceptables para el receptor. Normalmente el conflicto intrapersonal suele acompañar este tipo de conflicto de funciones.

c) **El conflicto intragrupal**

Se refiere a choques entre algunos, o todos los integrantes del grupo, lo que suele afectar su dinámica y efectividad. Los negocios de propiedad familiar están especialmente predispuestos a sufrir conflictos intragrupales y de otros tipos, y se hacen más evidentes cuando el propietario- fundador se acerca a la jubilación, se retira o muere.

Aunque las consecuencias de un excesivo conflicto intragrupal normalmente son negativas, un punto de vista

equilibrado del conflicto sugiere que puede ser útil cierto conflicto dentro de los equipos o departamentos.

Eisner (citado en Hellriegel, 2004), afirma: "Todo este negocio comienza con ideas, y estamos convencidos de que las ideas vienen de un ambiente de conflicto de apoyo, que es sinónimo de fricción apropiada. Creamos un ambiente muy laxo en que la gente no teme decir lo que tiene en mente o ser irreverente. Dice lo que piensa y se les exhorta a defender con vigor sus ideas. Puede ser difícil y algo incómodo algunas ocasiones, ya que la gente dice muchas cosas motivadoras, que cuestionan a fondo. Sin embargo, esta saca muchas ideas a la luz, para que podamos echarles un vistazo".

d) El conflicto intergrupales

El conflicto intergrupales se refiere a la oposición, desacuerdos y disputas entre grupos o equipos. Ocurre con frecuencia en las relaciones sindicato-empresa. Esos conflictos llegan a ser muy intensos, agotadores y costosos para los participantes. En condiciones extremas de competencia y conflicto, las partes establecen actitudes hacia los otros caracterizadas por la desconfianza, la rigidez, el centro de atención sólo en el interés propio, la falta de voluntad para escuchar, etc.

2.2.2.7 Tipos de conflicto en las instituciones educativas

Jiménez (2009), manifiesta que existen diversos tipos de conflictos que se presentan entre los integrantes de la comunidad educativa de las Instituciones educativas, a continuación se detalla cada una de ellas.

- **Conflicto entre los directivos y docentes y viceversa:** se trata de un tipo de conflicto en la que predomina la actitud de víctima de parte del docente. Aparentemente puede parecer que la comunicación es fluida entre ambos por la tensión genera pequeños problemas que al no ser superados, degeneran en desmotivaciones hacia el trabajo y aspereza en las relaciones. Estos conflictos aparecen cuando hay una mala apreciación de los límites del poder, de las fuerzas y de las debilidades. Si el director que quiere minimizar los riesgos de este tipo de conflictos debe estar siempre presente y disponible, saber escuchar con atención, y estar dispuesto a informar permanentemente a los docentes.
- **Conflicto entre los objetivos de la institución y los objetivos individuales de sus miembros:** cuando existe una diferencia en cuanto a la identificación con los objetivos de la

institución y su cumplimiento surge un conflicto. Este a su vez pueda estar en relación con la oposición de los docentes ocupen en la jerarquía de la institución. Suele ocurrir que quienes se encuentran en la escala inferior tiene mayores dificultades para identificarse con los objetivos propuestos por las planas directiva. Esto será posible solucionar en la medida que los objetivos se construyan por consenso.

- **Conflicto entre los docentes y su labor:** generalmente se origina cuando no existe la vocación de ser docente, sino que se ha recurrido a esta labor por presiones económicas o por la necesidad de ser socialmente productivo, en estas circunstancias el trabajo resulta tedioso, ofrece pocas posibilidades de creatividad y mínimo sentido de realización, lo cual conlleva al sufrimiento y la frustración. Asimismo, puede darse el caso en el que las exigencias del trabajo excedan las capacidades del docente, lo que le hará sentirse inseguro frustrado incapaz y retraído física como psicológicamente. En sentido contrario, también existe la posibilidad de que las capacidades del docente excedan las exigencias de la labor que desempeña, produciendo apatía, frustración y aburrimiento.

- **Conflicto entre los docentes:** sucede cuando los docentes de la misma institución se ven confrontados por un choque entre sus diferencias individuales. En muchas ocasiones estas confrontaciones suelen ser originadas por situaciones simples como la designación de los grados, ambientes de trabajo, conformación de comités, etc.

Existe también otra topología del conflicto en función de las partes que lo generan que son los siguientes:

a) Conflicto individuales

El docente siente lesionados sus intereses frente a otro docente, el grupo o la institución. Es muy frecuente el choque de intereses individuales e institucionales. Casi siempre que el director o los miembros del CONEI toman una decisión dentro de sus competencias lesionan los intereses individuales de alguien. El docente quiere atraer la atención del grupo o del líder agresivamente y compite por el poder.

b) Conflictos grupales

Un grupo con identidad propia, siente perjudicados sus derechos frente a la mayoría que actúa, imponiendo su ideario

o proyecto educativo, sin tener en cuenta la opinión de las minorías.

c) Conflictos institucionales

Cuando la institución no atiende a peticiones o reivindicaciones de colectivos estamentales que ellos consideran justas, surgen los conflictos laborales.

d) Conflictos estamentales

Un estamento (padres, alumnos o APAFA) siente que no se tienen en cuenta sus intereses y se enfrenta a otro estamento o institución que detenta el poder. Se da a veces este tipo de conflictos entre el estamento padres que sienten que no son tenidas en cuenta sus quejas, ni por la APAFA, ni por los directivos.

Esta tipología del conflicto presenta claramente los tipos de conflictos que se presentan en una organización educativa y la similitud entre ellos radica en las necesidades de los individuos que no han sido satisfechas, que sienten no haber recibido la atención necesaria y asumen una postura defensiva que no permite observar posibilidades de solución.

2.2.2.8 Causas de conflicto en las instituciones educativas

Jiménez (2009), señala que por lo general en todas las instituciones aparecen conflictos y estos se manifiestan como contradicciones entre dos personas o entre grupos que discuten y compiten. Estas acciones son las fuerzas internas y motoras del proceso y de la institución.

Toda contradicción tiene en su interior fuerzas constructivas que la consolidan, fortalecen, innovan su esencia, y transformación de su esencia. Desde el enfoque integracionista, la ausencia de conflictos significa amoldamiento, acomodación, apatía e inercia; es decir, falta de puntos de vista discrepantes, en cambio la existencia de conflicto significa existencia de dinamismo, de vida, de fuerzas que chocan y luchan por la pertenencia o renovación de lo establecido.

Los conflictos que se originan en las instituciones educativas no son únicos ni simples sino por el contrario variado y muy complejo y se dan entre los diferentes actores educativos:

Se puede referir como algunas de las razones por las cuales se producen los conflictos las siguientes:

- El agotamiento que sufre el docente por tener que ocuparse de múltiples tareas y enfrentarse diariamente a problemas de diversa índole. Es necesario dosificar las energías para no llegar a una situación cansancio físico y emocional.
- Dificultad para definir su rol, pues el docente recibe presiones de diferentes sectores para realizar actividades diversas apartándolo de su tarea, sin tomar en cuenta que su función es suficientemente recargada pues no sólo tiene que dedicarse al aspecto cognitivo sino también al afectivo, valorativo, y muchas veces incluso de salud de sus alumnos.
- No puede enseñar como aprendió. Construyendo el aprendizaje de manera diferente a la construcción que hoy hace el alumno y al nuevo enfoque que la educación le exige.
- El currículo con el cual se formó y se enseñó ya no responde a las expectativas de los escolares.
- Las relaciones interpersonales con los demás docentes y con los alumnos necesitan de una toma de posición diferente, de la redefinición del rol. Las sociedades han cambiado rápidamente y se encuentra en un estado de desorganización social, por tanto en esta circunstancia la asunción de roles se torna compleja, pues no existen las pautas claras para adoptarlo.
- La existencia de estar al día en nuevas estrategias de capacitación profesional que respondan a un mundo

globalizado y al mismo tiempo tengan la especificidad del contexto en que se desarrolla su tarea.

- El desconocimiento o incumplimiento de las funciones de cada uno de los actores educativos, que en ocasiones recarga las tareas en los de menor nivel jerárquico o viceversa.
- Las habilidades personales y sociales de los actores educativos no están suficientemente desarrolladas o fortalecidas.
- Un deficiente e inadecuado estilo de liderazgo de parte del personal directivo que puede ubicarse entre puntos extremos de autoritarismo y permisibilidad.
- Decisiones que se adoptan unilateralmente por los directivos o por un grupo minoritario de docentes.

Ante esta situación, que plantea un problema intelectual, emocional, relacional y organizacional, el docente puede resistirse, paralizarse o aceptar dicha situación conflictiva, como un desafío y una oportunidad de desarrollo personal y profesional.

2.2.2.9 Manejo de conflictos en las instituciones educativas

Lo cierto es que suele haber estilos preferidos de enfrentarse con los problemas surgidos de la relación interpersonal: adaptarlo, forzarlo, concesionario, cooperación, evitar el conflicto, Todo depende del alto o bajo aprecio que se tenga por los objetivos perseguidos por uno mismo y, a la vez, por los de la otra parte.

Arizaga (2000), considera necesario distinguir cinco maneras básicas de afrontar un conflicto:

- **Evitarlo**

En ocasiones la mejor solución de los conflictos es evitándolo. Es decir no se refiere a evitar que el conflicto ocurra, supuestamente estamos hablando de abordar conflictos existentes, sino de reaccionar ignorándolo.

- **Adaptarlo**

La meta es mantener las relaciones armoniosas, colocando las necesidades e intereses de otros sobre las propias. Está técnica es más aceptable cuando el problema no es tan

importante para usted o cuando desea obtener créditos para problemas posteriores.

- **Forzarlo**

El propósito es satisfacer las necesidades propias a expensas de las de la otra parte. Técnica que funciona bien cuando es necesario una solución rápida sobre asuntos importantes en los que se deben tomar decisiones desagradables, y cuando no es necesario comprometer a otros en su solución.

- **Concesionario**

Busca la solución del conflicto en el que cada parte ceda algo de valor. Cuando otorgamos algo esperando recibir a cambio un beneficio y no por convencimiento, siempre queda algo de frustración por eso hay que ser muy cautelosos con el acuerdo; bloqueando las amenazas que puedan hacer retroceder a la otra parte en el acuerdo tomado. Es una estrategia óptima cuando las partes logran satisfacer sus intereses.

- **Cooperación**

Busca una solución ventajosa para todas las partes y que éstas logren satisfacer sus intereses. Es una técnica que se puede emplear cuando las partes desean con seriedad una solución y

el problema es demasiado importante para otorgar concesiones. Requiere la inversión de tiempo, porque de lo que se trata es de convencer a través de la persuasión, con argumentos lógicos que satisfagan las expectativas de ambas partes.

2.2.2.10 La práctica de valores éticos y el clima institucional

Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y no la discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa.

Asimismo, el clima institucional está determinado por las relaciones que se establezcan entre sus miembros, y estas a su vez dependen del comportamiento que cada integrante exhiba frente a los demás. Es importante destacar que dicho comportamiento está influenciado tanto por factores internos

(aspiraciones, el nivel de autoestima y los valores) como por factores externos (el ambiente, las exigencias laborales y los estímulos o sanciones).

2.2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.2.3.1 Valores éticos

Están relacionados con la propia existencia de la persona, afecta a su conducta, configura y modela sus ideas y condiciona sus sentimientos. Se trata de algo cambiante, dinámico, que, en apariencia, hemos elegido libremente entre diversas alternativas.

- **Responsabilidad**

Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

- **Respeto**

Es una aceptación y valoración positiva del otro por ser persona. Lleva consigo una aceptación incondicional de la persona tal y como es. Es decir, una aceptación sincera de sus cualidades, actitudes y opiniones; una comprensión de

sus defectos. En el plano humano, el respeto a las personas implica no considerarse superior a nadie.

- **Honestidad**

Cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con sinceridad y coherencia.

- **Tolerancia**

Saber respetar a las demás personas en su entorno, es decir, en su forma de pensar, de ver las cosas, de sentir y es también saber discernir en forma cordial en lo que uno no está de acuerdo.

- **Clima Institucional**

Es el ambiente en donde uno se desenvuelve, refiriéndose al espacio de trabajo, primeramente para lograr el mencionado clima es importante que se tenga presente la actitud al cambio, en donde exista una comunicación fluida un trato horizontal.

- **Motivación**

Es el proceso que suscita o inicia la conducta y mantiene y canaliza una actividad.

- **Planificación**

Técnica para reducir incertidumbres y resolver problemas, como base de acción, como una serie de instrumentos técnicos puestos al servicio de la institución.

- **Participación**

Es la intervención de grupos de personas en la discusión y toma de decisiones que les afectan por la consecución de objetivos comunes, compartiendo para ello métodos de trabajo específicos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación corresponde a una investigación pura o básica.

El diseño es no experimental, es transversal correlacional.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población muestral está constituida por 24 docentes y directivos del nivel secundario de la I.E. "Mercedes Indacochea".

Cuadro 01

Muestra de Estudio.

CARGO	ÁREAS	CANTIDAD
DIRECTORA		01
SUBDIRECTOR DE FORMACIÓN GENERAL		01
ASESORA DE CIENCIAS		01
DOCENTES	MATEMÁTICA	04
	COMUNICACIÓN	04
	CIENCIAS SOCIALES	03
	EDUCACIÓN FÍSICA	01
	EDUCACIÓN POR EL ARTE	01
	EDUCACIÓN RELIGIOSA	01
	EDUCACIÓN POR EL TRABAJO	01
	CIENCIA TECNOLOGÍA Y AMBIENTE	03
	PERSONA, FAMILIA Y RELACIONES HUMANAS	02
	IDIOMA EXTRANJERO	01
	TOTAL	24

Fuente: Distribución de la Población de la presente investigación, 2011.

La muestra es censal y queda constituida por los 24 docentes y directivos del nivel secundario de la I.E. "Mercedes Indacochea" de Tacna.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

- Práctica de Valores

3.3.2 VARIABLE DEPENDIENTE

- Clima Institucional

Cuadro 02

Operacionalización de la Variable Independiente.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALAS
PRÁCTICA DE VALORES	Respeto	<ul style="list-style-type: none"> - Reconoce los derechos de las personas - Acepta tal y como son los demás - Siempre dice la verdad - Trato amable con los demás - Acepta las limitaciones de sus colegas 	Nunca Casi Nunca Siempre
	Tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> - Respeta las ideas de los demás - Emplea el diálogo abierto - Posibilita la convivencia democrática - Acepta y reconoce las diferencias de individuales y culturales 	Nunca Casi Nunca Siempre
	Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra una actitud de estima y respeto para con su propia persona - Cumple con las tareas asignadas - Llega puntual a su centro de trabajo - Se ocupa de mantener un buen clima laboral con sus colegas 	Nunca Casi Nunca Siempre
	Solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> - Abre espacios a personas sin excluir a nadie - Ordena y planifica su acción solidaria - Involucra y orienta a las personas que se quiere apoyar, no crea paternalismo - No trabaja sola(a), lo hace con otros y otras 	Nunca Casi Nunca Siempre

Fuente: Elaboración propia, 2011.

Cuadro 03

Operacionalización de la Variable Dependiente.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALAS
CLIMA INSTITUCIONAL	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Coherente en sus acciones y en sus promesas. - Toma decisiones - Tiene confianza en sí mismo - Capacidad de comunicación - Compromiso con uno mismo - Respeto de la condición humana 	Nunca Casi Nunca A veces Siempre
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Respeta las ideas de los demás - Posibilita la convivencia democrática - Acepta y reconoce las diferencias de individuales y culturales. 	Nunca Casi Nunca A veces Siempre
	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene una actitud de estima y respeto para con su propia persona. - Cumple con las tareas asignadas - Ordena y planifica su acción solidaria - Se ocupa de mantener un buen clima laboral con sus colegas 	Nunca Casi Nunca A veces Siempre
	Solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> - Abre espacios a personas sin excluir a nadie - Involucra y orienta a las personas que se quiere apoyar, no crea paternalismo. - No trabaja sola(a), lo hace con otros y otras 	Nunca Casi Nunca A veces Siempre

Fuente: Elaboración propia, 2011.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS.

La presente investigación se desarrolló en el 2011, para lo cual se trabajó con las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

- **Variable: Práctica de valores**

Para el análisis de la práctica de valores se utilizará la técnica de la encuesta con su respectivo instrumento el test, el cual consta de 16 reactivos, con 4 opciones, donde las dimensiones consideradas son:

- Respeto
- Responsabilidad
- Solidaridad
- Tolerancia

- **Variable: Clima institucional**

Con respecto a la variable de clima institucional se hará uso de la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, el cual consta de 16 reactivos, con 4 opciones, donde las dimensiones consideradas son:

- Liderazgo
- Motivación
- Participación
- Planificación.

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de la información se empleó procedimientos estadísticos, y cuyos resultados se están presentado en cuadros de

distribución de frecuencias y figuras que permitieron el análisis e interpretación de los mismos. Se agruparon a las variables con su respectivo número y se procesaron los datos con el software Microsoft Excel y el SPSS. Asimismo, para la confiabilidad de los instrumentos empleados se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach:

Cuadro 04

Confiabilidad de los Instrumentos con su coeficiente de alfa de Cronbach.

INSTRUMENTO	INDICADORES	ALFA DE CRONBACH	OBSERVACIÓN
TEST DE VALORES	Respeto	$\alpha = 0,814$	Muy bueno
	Responsabilidad		
	Solidaridad		
	Tolerancia		
CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL	Liderazgo	$\alpha = 0,828$	Muy bueno

Fuente: Información procesada en el SPSS 17.0 (Software estadístico), 2011.

Según los resultados del índice alfa de Cronbach, los instrumentos Test de valores y Clima institucional presentan confiabilidad en un 81,4% y 82,8%, respectivamente.

Para correlacionar las variables de estudio utilizamos el coeficiente r de Pearson (variables cuantitativas y con distribución normal).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 PRESENTACIÓN

Para la ejecución de la investigación se realizaron varias acciones de coordinación y de control como son:

- Presentación del proyecto de investigación a la directora de la Institución Educativa, solicitando permiso para su ejecución, en el Nivel Secundario.
- Asimismo, se validó los instrumentos como son: Test de Valores y Cuestionario de Clima Institucional mediante el procedimiento de Juicio de Expertos con el docente de la universidad Nacional "Jorge Basadre Grohmann", Mgr. Ángel Mamani Callacondo, quien ha evaluado la forma de construcción de los ítems y su pertinencia. Dicho docente nos hizo algunas observaciones con respecto a los instrumentos y luego se procedió a levantar dichas observaciones.

- Para lograr los objetivos descritos se procedió a la aplicación de los instrumentos para la recolección de los datos. El cuestionario y test fue entregado a los directivos y docentes, donde su participación fue voluntaria y anónima.

- La información recopilada se presenta en el siguiente orden:
 1. Análisis e interpretación de los cuadros estadísticos: Test de valores aplicado a los directivos y docentes.
 2. Análisis e interpretación de los cuadros estadísticos: Cuestionario de clima institucional aplicado a los docentes.
 3. Correlación entre los valores y clima institucional.
 4. Prueba de hipótesis general.

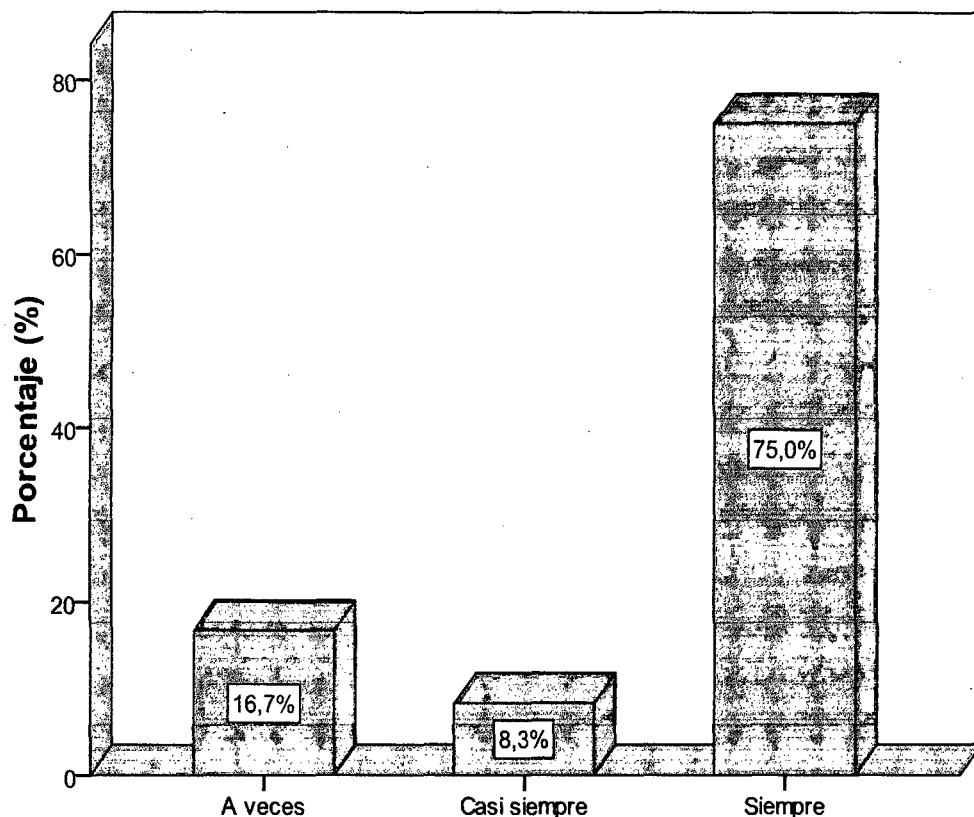
4.1.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS CUADROS ESTADÍSTICOS: TEST DE VALORES APLICADO A LOS DIRECTIVOS Y LOS DOCENTES

Cuadro 05

Práctica del valor respeto por los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

PRÁCTICA DEL VALOR RESPETO	DOCENTES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	4	16,7	16,7
Casi siempre	2	8,3	25,0
Siempre	18	75,0	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Test de valores, aplicado a los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" – Tacna, 2011.



Fuente: Cuadro 05.

Figura 01. Práctica del valor respeto por los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

Análisis e interpretación del Cuadro 05 y la Figura 01:

En el Cuadro 05 y la Figura 01, se muestra los resultados del test de valores en su dimensión respeto, aplicados a los directivos y docentes de ambos sexos de la institución educativa "Mercedes Indacochea" del distrito de Tacna, en el año 2011. Estos son los resultados.

De 24 directivos y docentes evaluados, 4 que representan el 16,7% practican a veces el valor respecto en la institución educativa; el 8,3% (2) casi siempre y el 75,0% (18) practican siempre.

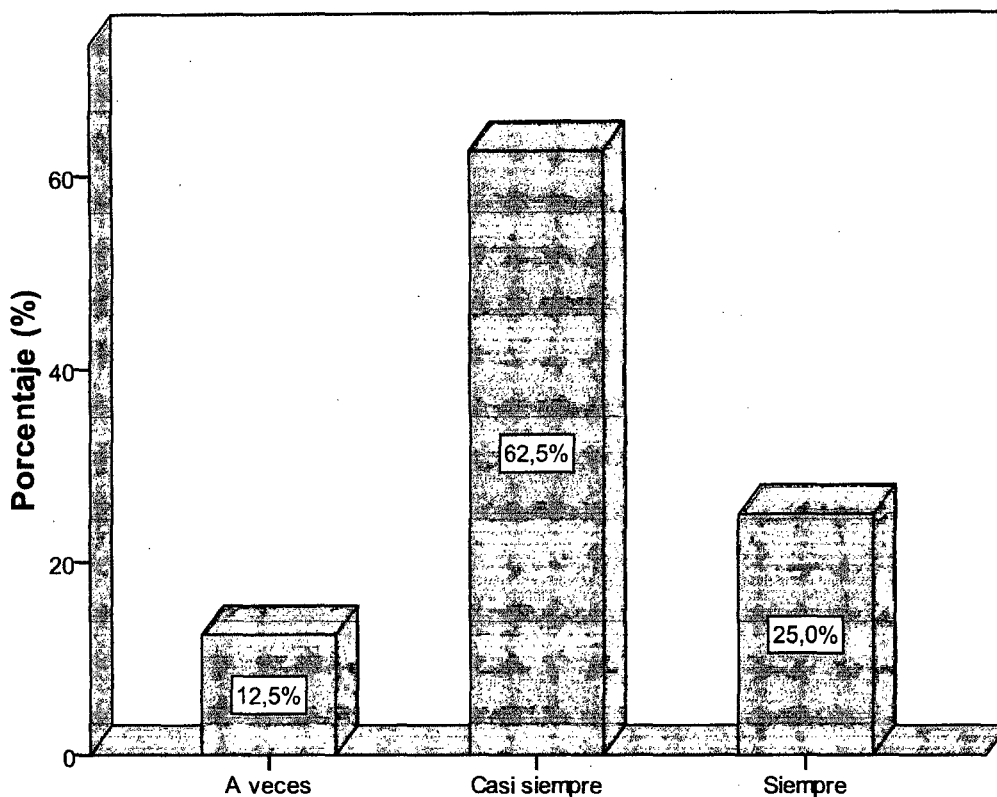
De los resultados se puede apreciar que los directivos y docentes de la I.E. consideran al valor respeto como uno de los ejes en la convivencia, reconocen en gran medida los derechos de los demás tienen un trato por lo general amable y se aceptan tal como son.

Cuadro 06

Práctica del valor responsabilidad por los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

PRÁCTICA DEL VALOR RESPONSABILIDAD	DOCENTES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	3	12,5	12,5
Casi siempre	15	62,5	75,0
Siempre	6	25,0	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Test de valores, aplicado a los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" – Tacna, 2011.



Fuente: Cuadro 06.

Figura 02. Práctica del valor responsabilidad por los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

Análisis e interpretación del Cuadro 06 y la Figura 02:

En el Cuadro 06 y la Figura 02, se muestra los resultados del test de valores en su dimensión responsabilidad, aplicado a los directivos y docentes de ambos sexos de la institución educativa "Mercedes Indacochea" del distrito de Tacna en el año 2011. Estos son los resultados.

El 12,5% de la muestra (3) practican a veces el valor responsabilidad en la institución educativa. Esta minoría de docentes muestra actitudes poco respetuosas, son poco dialogantes entre sus colegas.

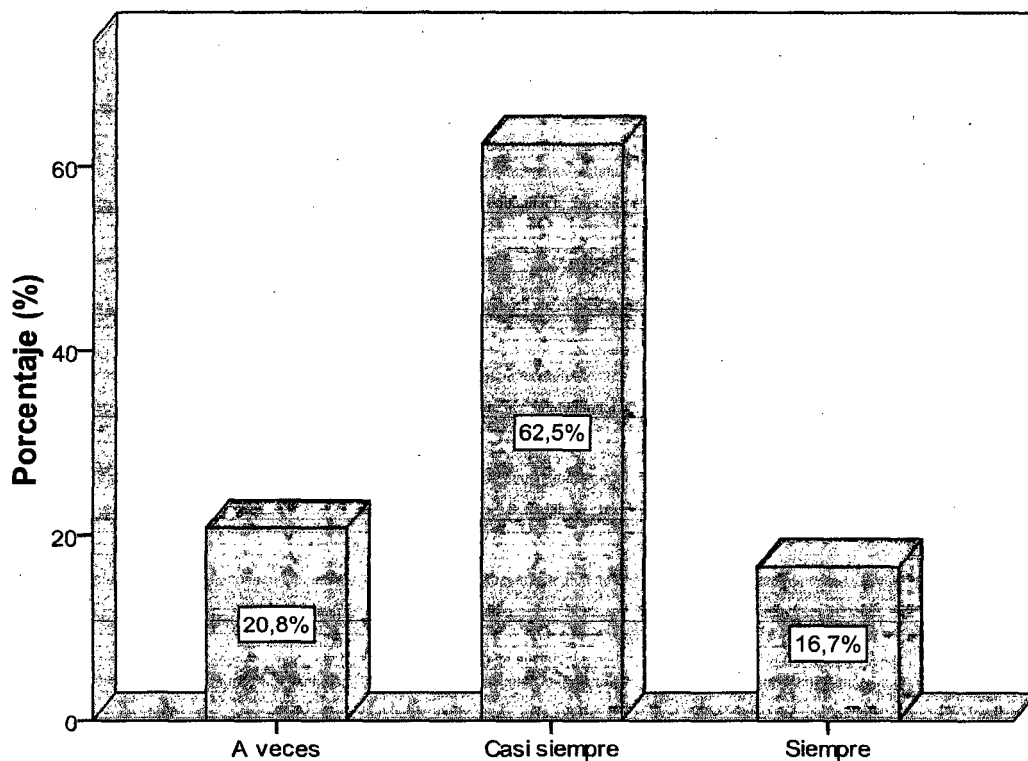
El 62,5%, es decir, 15 docentes practican este valor casi siempre. Este buen porcentaje de docentes valoran la responsabilidad como uno de los ejes fundamentales para la convivencia en la institución, posibilitan la convivencia democrática y aceptan sin dificultades las diferencias individuales y culturales. Al mismo tiempo, el 25% de la muestra dicen practicar siempre y en toda circunstancia este valor

Cuadro 07

Práctica del valor solidaridad por los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

PRÁCTICA DEL VALOR SOLIDARIDAD	DOCENTES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	5	20,8	20,8
Casi siempre	15	62,5	83,3
Siempre	4	16,7	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Test de valores, aplicado a los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.



Fuente: Cuadro 07.

Figura 03. Práctica del valor solidaridad por los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

Análisis e interpretación del Cuadro 07 y la Figura 03:

En el Cuadro 07 y la Figura 03, se muestra los resultados del test de valores en su dimensión solidaridad, aplicado a los directivos y docentes de ambos sexos de la institución educativa "Mercedes Indacochea" del distrito de Tacna en el año 2011. Estos son los resultados.

El 20,8% de la muestra (5) practica a veces el valor solidaridad entre sus colegas de la institución educativa. Llama la atención que un quinto de los docentes trabajan de manera particular, no se involucran a ayudar y con frecuencia son muy excluyentes.

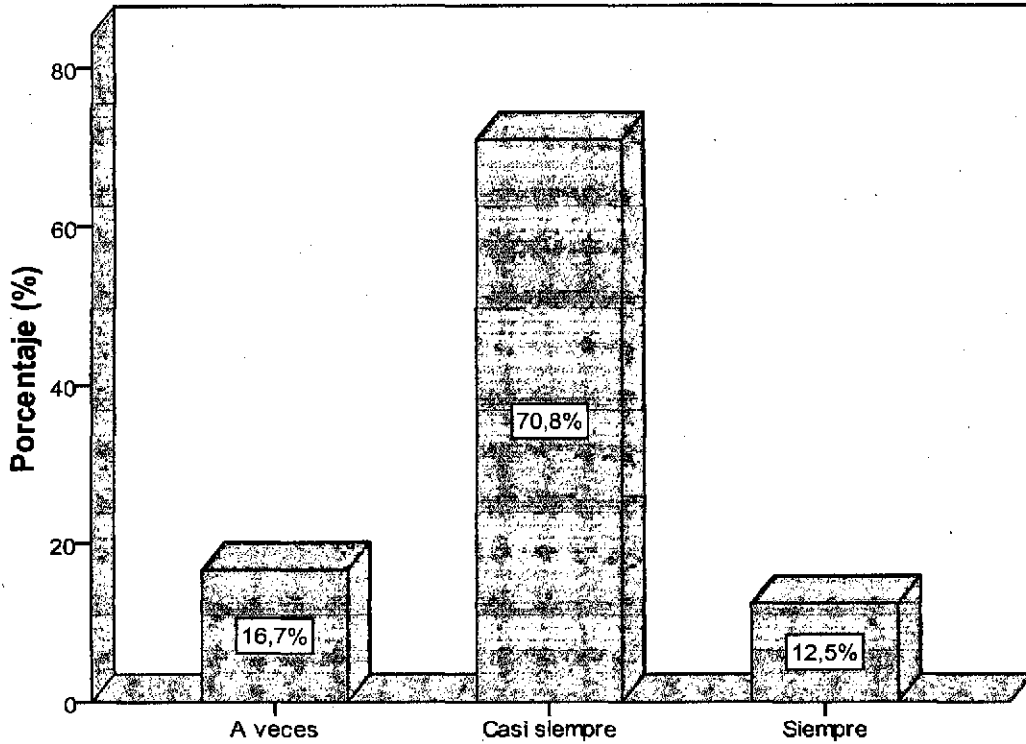
El 62,5%, es decir 15 docentes, practican este valor casi siempre. Estos profesionales valoran la solidaridad como eje básico para la convivencia en la institución; abren espacios a personas sin excluir y orientan a las personas que lo requieren. Asimismo, el 16,7% de la muestra opinan ser solidarios en todo momento y circunstancia.

Cuadro 08.

Práctica del valor tolerancia por los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

PRÁCTICA DEL VALOR TOLERANCIA	DOCENTES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	4	16,7	16,7
Casi siempre	17	70,8	87,5
Siempre	3	12,5	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Test de valores, aplicado a los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" – Tacna, 2011.



Fuente: Cuadro 08.

Figura 04. Práctica del valor tolerancia por los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

Análisis e interpretación del Cuadro 08 y la Figura 04:

En el Cuadro 08 y la Figura 04, se muestra los resultados del test de valores en su dimensión tolerancia, evaluado a los directivos y docentes de ambos sexos de la institución educativa "Mercedes Indacochea" del distrito de Tacna en el año 2011. Estos son los resultados.

El 16,7% de los docentes (4) a veces son tolerantes con sus colegas de la institución educativa. Estos profesionales pocas veces respetan las ideas de los demás y no posibilitan la convivencia democrática; asimismo, les resulta difícil reconocer las diferencias individuales y culturales.

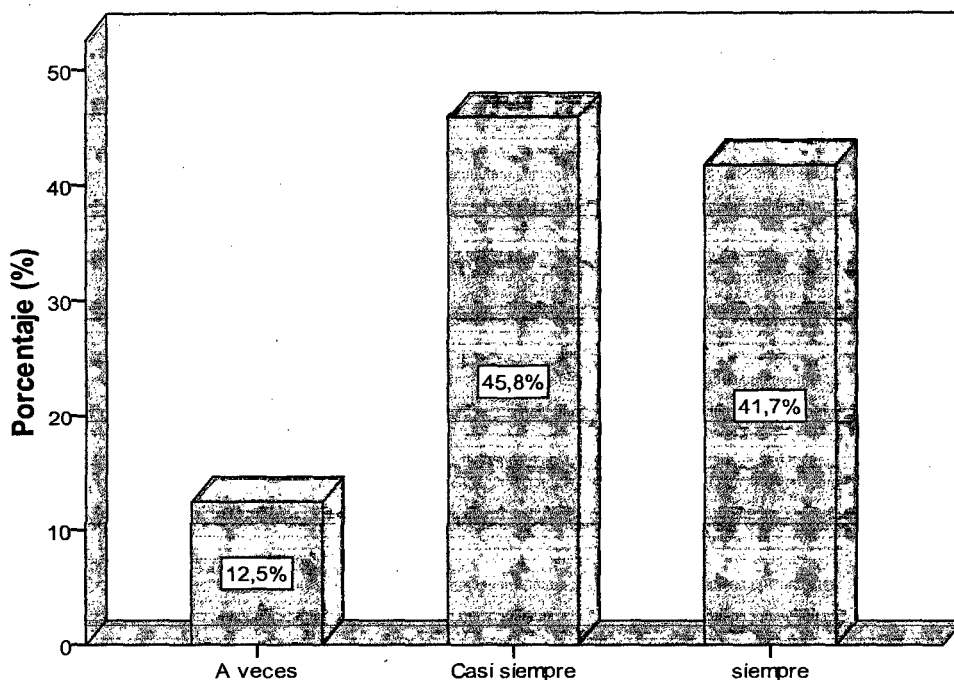
El 70,8%, (17), practica este valor casi siempre. Estos profesionales pueden convivir tolerando a sus colegas en un ambiente democrático, con una actitud abierta al diálogo. Del mismo modo y con mayor ahínco, el 12,5% de la muestra (3) hacen de este valor un hábito.

Cuadro 09.

Práctica de valores éticos por los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

PRÁCTICA DEL VALORES ÉTICOS	DOCENTES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	3	12,5	12,5
Casi siempre	11	45,8	58,3
Siempre	10	41,7	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Test de valores, aplicado a los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" – Tacna, 2011.



Fuente: Cuadro 09.

Figura 05. Práctica valores éticos tolerancia por los directivos y docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” - Tacna, 2011.

Análisis e interpretación del Cuadro 09 y la Figura 05:

En el Cuadro 09 y la Figura 05, se muestra los resultados del test de manera conjunta de la práctica de valores éticos más destacables para la convivencia en la institución educativa “Mercedes Indacochea” del distrito de Tacna en el año 2011. Estos son los resultados.

El 12,5% de los docentes (3) aún no reconocen que la práctica de valores es fundamental en la convivencia de todo grupo humano, en

especial en una institución que promueve educación y formación de nuevos ciudadanos.

El 45,8%, (11) y el 41,7% (10), piensan que la práctica de valores éticos debe ser casi siempre o a lo mejor siempre. Siendo así estos porcentajes, podemos afirmar que en la institución educativa existe buena práctica de valores, evidenciados a través del respeto, la tolerancia, la responsabilidad y la solidaridad.

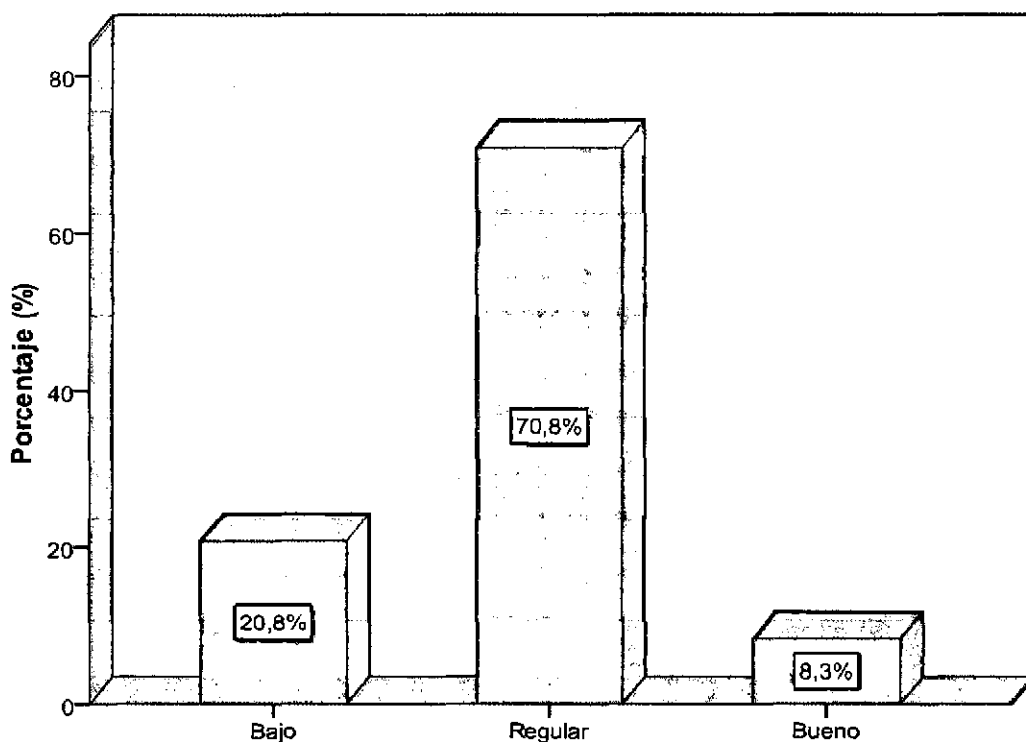
4.1.2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS CUADROS ESTADÍSTICOS: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL APLICADO A LOS DIRECTIVOS Y LOS DOCENTES

Cuadro 10

Percepción de los directivos y docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” – Tacna, con respecto al clima institucional en su dimensión liderazgo, 2011.

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO	DOCENTES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	20,8	20,8
Regular	17	70,8	91,7
Bueno	2	8,3	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre el clima institucional, aplicado a los directivos y docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” – Tacna, 2011.



Fuente: Cuadro 10.

Figura 06. Percepción de los directivos y docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” – Tacna, con respecto al clima institucional en su dimensión liderazgo, 2011.

Análisis e interpretación del Cuadro 10 y la Figura 06:

En el Cuadro 10 y la Figura 06, se muestra los resultados del cuestionario sobre la percepción que tienen los docentes del clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” en su dimensión liderazgo del distrito de Tacna en el año 2011. Estos son los resultados.

El 20,8% de los docentes (5) perciben que el liderazgo en la institución educativa es bajo, mientras que para el 70,8% (17) es regular y para 8,3% (2) es bueno.

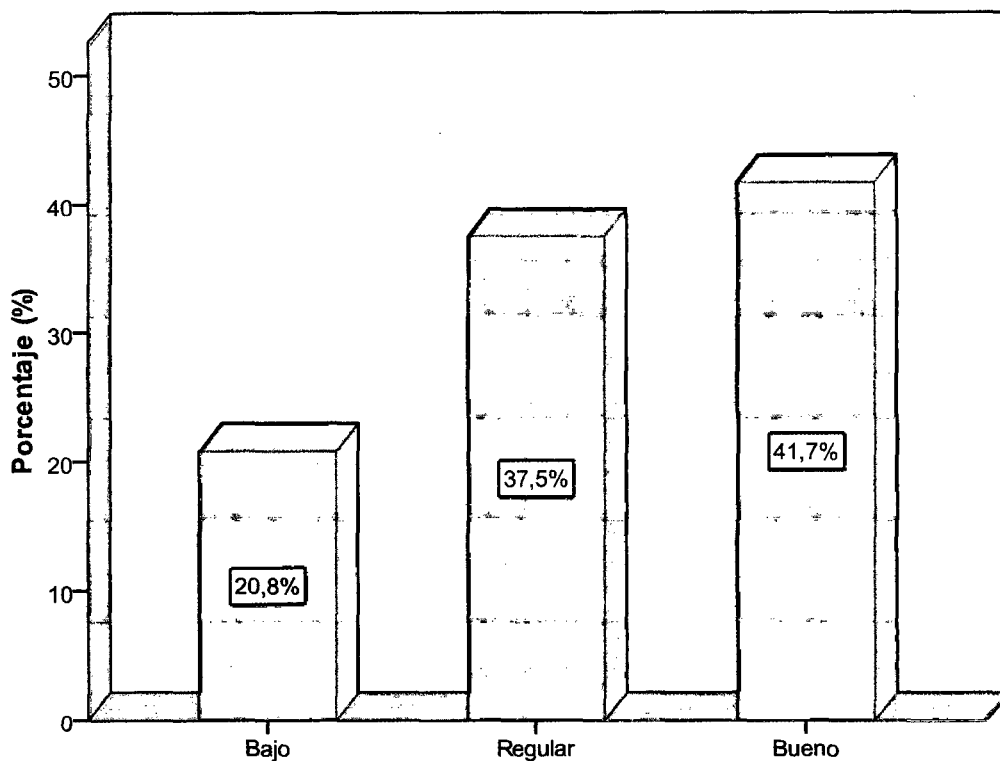
Estos resultados indican que la población docente percibe que los directivos de la I.E. son coherentes por sus promesas, toman decisiones oportunas, son dialogantes y constantemente están en comunican.

Cuadro 11

Percepción de los directivos y docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” – Tacna, con respecto al clima institucional en su dimensión motivación, 2011.

PERCEPCIÓN DEL MOTIVACIÓN	DOCENTES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	20,8	20,8
Regular	9	37,5	58,3
Bueno	10	41,7	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre el clima institucional, aplicado a los directivos y docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” – Tacna, 2011.



Fuente: Cuadro 11.

Figura 07. Percepción de los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" – Tacna, con respecto al clima institucional en su dimensión motivación, 2011.

Análisis e interpretación del Cuadro 11 y la Figura 07:

En el Cuadro 11 y la Figura 07, se muestra los resultados del cuestionario sobre la percepción que tienen los docentes del clima institucional en la institución educativa "Mercedes Indacochea" en su dimensión motivación, del distrito de Tacna en el año 2011. Estos son los resultados.

El 20,8% de los docentes (5) creen que los docentes no están motivados o no se motivan, mientras que para el 37,5% (9) dicha motivación es regular y para 41,7% (10) es bueno.

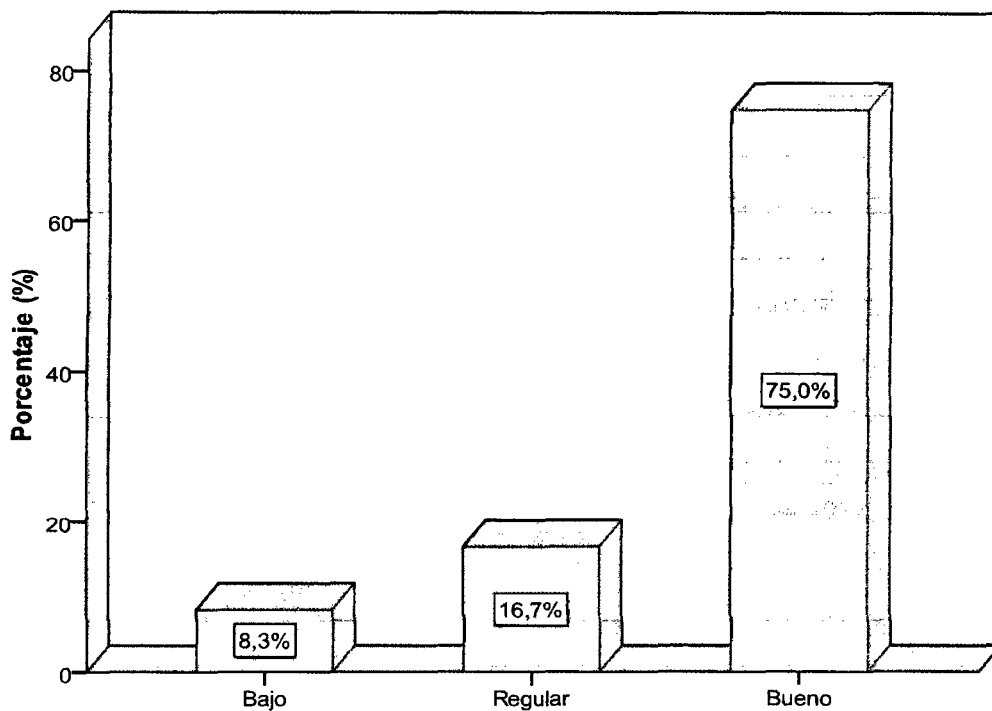
En líneas generales se percibe que los docentes de la I.E. se impulsan a actuar frente a las tareas que le compete como educadores y como directivos, tienen expectativas positivas hacia el trabajo.

Cuadro 12

Percepción de los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" – Tacna, con respecto al clima institucional en su dimensión participación, 2011.

PERCEPCIÓN DEL PARTICIPACIÓN	DOCENTES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	8,3	8,3
Regular	4	16,7	25,0
Bueno	18	75,0	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre el clima institucional, aplicado a los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" – Tacna, 2011.



Fuente: Cuadro 12.

Figura 08. Percepción de los directivos y docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” – Tacna, con respecto al clima institucional en su dimensión participación, 2011.

Análisis e interpretación del Cuadro 12 y la Figura 08:

En el Cuadro 12 y la Figura 08, se muestra los resultados del cuestionario sobre la percepción que tienen los docentes del clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” en su dimensión participación, del distrito de Tacna en el año 2011. Estos son los resultados.

Para el 8,3% de los docentes (2) creen que la participación de los docentes en las diferentes actividades educativas de de la institución es baja; mientras que para el 16,7% (4) piensan que es regular y para 75,0% (la mayoría) dicha participación es buena.

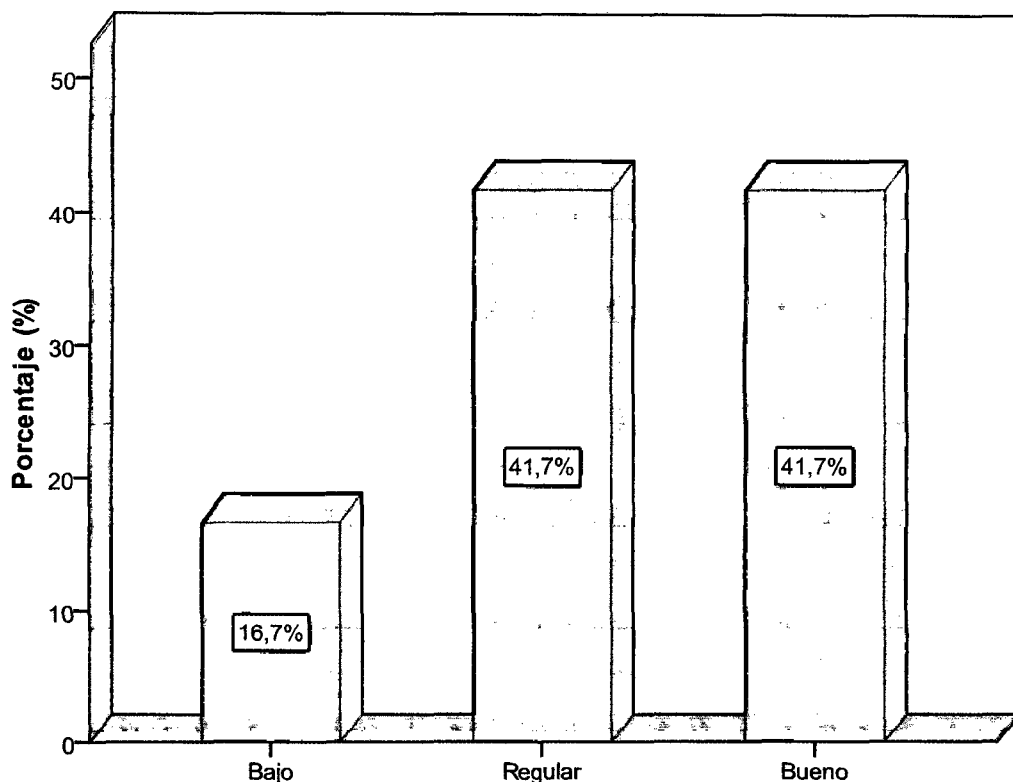
En líneas generales se aprecia una buena disposición de los docentes a participar activamente en las actividades inherentes a la labor educativa.

Cuadro 13

Percepción de los directivos y docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” – Tacna, con respecto al clima institucional en su dimensión planificación, 2011.

PERCEPCIÓN DEL PLANIFICACIÓN	DOCENTES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	4	16,7	16,7
Regular	10	41,7	58,3
Bueno	10	41,7	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre el clima institucional, aplicado a los directivos y docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” – Tacna, 2011.



Fuente: Cuadro 13.

Figura 09. Percepción de los directivos y docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” – Tacna, con respecto al clima institucional en su dimensión planificación, 2011.

Análisis e interpretación del Cuadro 13 y la Figura 09:

En el Cuadro 13 y la Figura 09, se muestra los resultados del cuestionario sobre la percepción que tienen los docentes del clima institucional en la institución educativa “Mercedes Indacochea” en su dimensión planificación, del distrito de Tacna en el año 2011. Estos son los resultados.

Para el 16,7% de los docentes (4) creen que las actividades de planificación educativa que realizan los docentes en la institución es baja; mientras que para el 41,7% (10) piensan que es regular y para 41,7% (10) es buena.

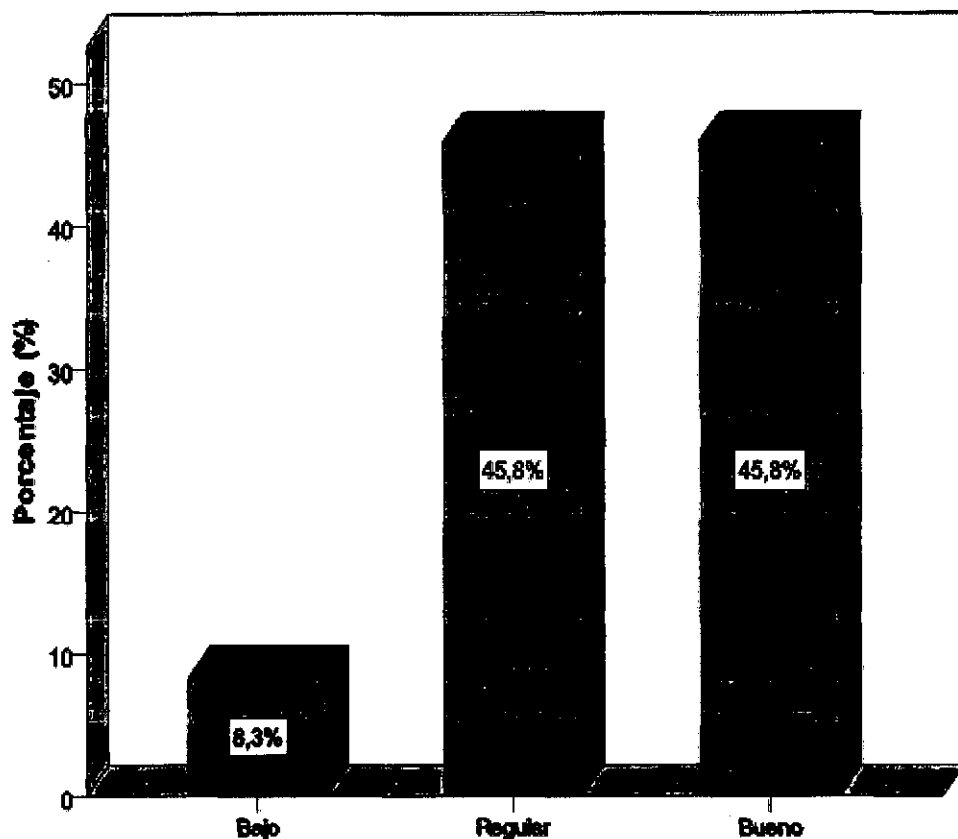
En líneas generales se aprecia una buena disposición de los docentes a realizar actividades de planificación en sus diferentes componentes.

Cuadro 14

Percepción del clima institucional de los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" – Tacna, 2011.

PERCEPCIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL	DOCENTES		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	8,3	8,3
Regular	11	45,8	54,2
Bueno	11	45,8	100,0
Total	24	100,0	

Fuente: Cuestionario sobre el clima institucional, aplicado a los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" – Tacna, 2011.



Fuente: Cuadro 14.

Figura 10. Percepción del clima institucional de los directivos y docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" – Tacna, 2011.

Análisis e interpretación del Cuadro 14 y la Figura 10:

En el Cuadro 14 y la Figura 10, se muestra los resultados del cuestionario sobre la percepción que tienen los docentes del clima institucional de la institución educativa "Mercedes Indacochea", del distrito de Tacna en el año 2011. Estos son los resultados.

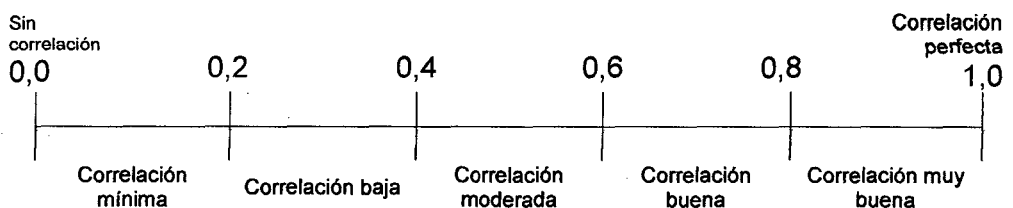
En general, el 8,3% de la muestra de estudio (2) perciben que el clima institucional en la institución “Mercedes Indacochea” es baja; mientras que para el 45,8%(11) el ambiente de trabajo donde se desenvuelven es regular y del mismo modo para el 45,8% (11) piensan que es bueno.

A través de los cuadros anteriores podemos apreciar un buen ambiente de trabajo.

4.1.3 CORRELACIÓN ENTRE LOS VALORES Y CLIMA INSTITUCIONAL

Para correlacionar las variables de estudio utilizamos el coeficiente r de Pearson (variables cuantitativas y con distribución normal). Este coeficiente de correlación “r” de Pearson mide la relación entre dos variables en un rango de -1 a +1.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$



La prueba de normalidad aplicada a los puntajes de las variables se realizó utilizando el criterio de decisión el p-valor (cuyo valor se considera significativo si no supera al nivel máximo tolerable 0,05%).

Cuadro 15

Test de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las Puntuaciones de Práctica de Valores de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

VALORES	K-S	P – valor
Respeto	1,495	0,053
Responsabilidad	0,828	0,500
Solidaridad	0,754	0,620
Tolerancia	0,974	0,299
Total valores	1,214	0,105
<p>H₀: La distribución presenta normalidad Ha: La distribución no presenta normalidad</p>		

* Significativo p < 0,05
 n = 24

Fuente: Cálculo efectuado en el programa SPSS 17.0 (Software estadístico), 2011.

Los resultados presentados en el Cuadro 15, indican que las distribuciones de los puntajes del practica de valores, presentan estadísticos K-S que no son estadísticamente significativos ($p > 0,05$), por

lo que podemos concluir que presentan normalidad por lo que es factible utilizar estadísticas paramétricas.

Cuadro 16

Test de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las Puntuaciones de Clima Institucional de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” - Tacna, 2011.

CLIMA INSTITUCIONAL	K-S	P – valor
Liderazgo	1,219	0,102
Motivación	0,866	0,442
Participación	1,225	0,100
Planificación	0,952	0,326
Total clima institucional	0,737	0,649
<p>H₀: La distribución presenta normalidad H_a: La distribución no presenta normalidad</p> $K - S = \frac{1}{ns^2} \left[\sum_{j=1}^h a_{j,n} (x_{n-j+1}) - x_j \right]^2 = \frac{A^2}{ns^2}$		

* Significativo p < 0,05
n = 24

Fuente: Cálculo efectuado en el programa SPSS 17.0 (Software estadístico), 2011.

Los resultados presentados en el Cuadro 16, indican que las distribuciones de los puntajes de clima institucional, presentan estadísticos K-S que no son estadísticamente significativos (p>0,05), por lo que podemos concluir que presentan normalidad por lo que es factible utilizar estadísticas paramétricas.

En consecuencia, para establecer la correlación entre las variables utilizaremos el estadístico para métrico r de Pearson.

A fin de realizar un análisis exhaustivo de los componentes de la variable en el siguiente cuadro se presenta la matriz de correlaciones entre los componentes de las variables:

Cuadro 17

Matriz de correlaciones entre las Dimensiones de Práctica de Valores y de Clima Institucional según el Coeficiente r de Pearson de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

PRÁCTICA DE VALORES (dimensiones)	CLIMA INSTITUCIONAL (dimensiones)							
	Liderazgo		Motivación		Participación		Planificación	
	r	p-valor	r	p-valor	r	p-valor	r	p-valor
Respeto	0,627	0,001	0,753	0,000	0,738	0,000	0,544	0,006
Responsabilidad	0,382	0,065	0,510	0,011	0,377	0,069	0,529	0,008
Solidaridad	0,561	0,004	0,542	0,006	0,613	0,001	0,308	0,143
Tolerancia	0,412	0,046	0,412	0,045	0,285	0,178	0,516	0,005

H₀: No existe correlación significativa.
H_a: Existe correlación significativa.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

* Significativo (p < 0.05)
n = 24

Fuente: Cálculo efectuado en el programa SPSS 17.0 (Software estadístico), 2011.

Análisis e interpretación:

En el Cuadro 17, se muestra que la relación es estadísticamente significativa ($p < 0,05$) en la mayor parte de los casos o combinaciones de las dimensiones de las variables; es decir, existe una relación significativa entre las dimensiones de la variable práctica de valores y las dimensiones de la variable clima institucional.

Los coeficientes de correlación r de Pearson fluctúan entre 0,412 y 0,753; lo que nos indica que dichas relaciones son directas al nivel de moderada y buena.

Finalmente, muchos aspectos relacionados con la proactiva de valores influyen sobre otros aspectos relacionados con el clima institucional en la institución educativa "Mercedes Indacochea".

Cuadro 18

Cálculo del coeficiente de correlación r de Pearson entre los puntajes de Práctica de Valores y de Clima Institucional de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" - Tacna, 2011.

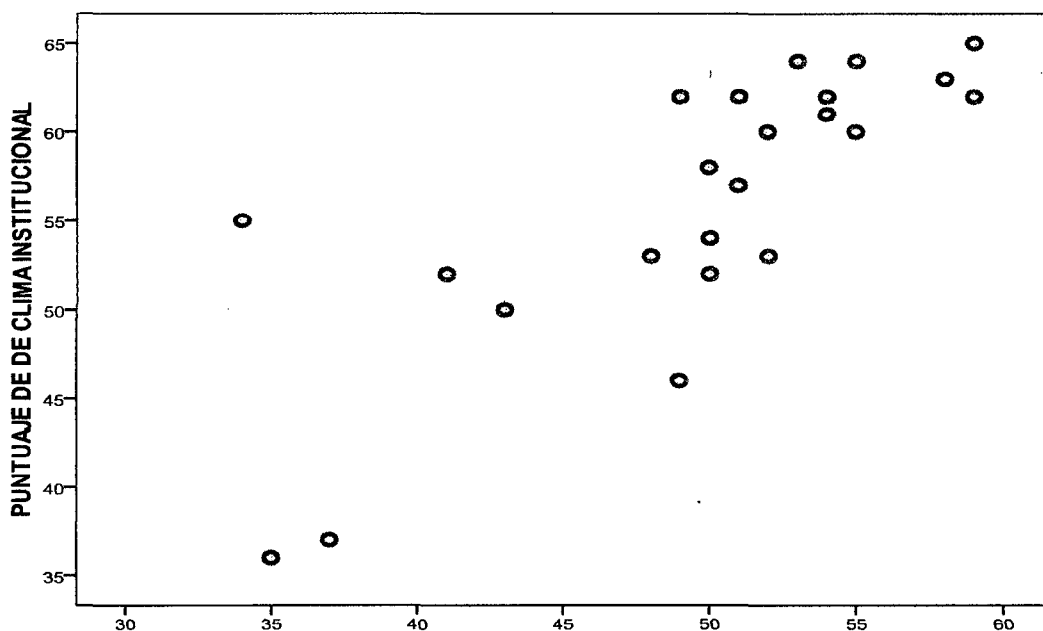
N°	X	y	x*y	x ²	y ²
1	37	37	1369	1369	1369
2	50	54	2700	2500	2916
3	41	52	2132	1681	2704
4	50	58	2900	2500	3364
5	50	58	2900	2500	3364
6	54	61	3294	2916	3721
7	53	64	3392	2809	4096
8	54	62	3348	2916	3844
9	49	62	3038	2401	3844
10	55	64	3520	3025	4096
11	35	36	1260	1225	1296
12	52	53	2756	2704	2809
13	55	60	3300	3025	3600
14	51	57	2907	2601	3249
15	48	53	2544	2304	2809
16	59	65	3835	3481	4225
17	59	62	3658	3481	3844
18	58	63	3654	3364	3969
19	43	50	2150	1849	2500
20	52	60	3120	2704	3600
21	49	46	2254	2401	2116
22	50	52	2600	2500	2704
23	34	55	1870	1156	3025
24	51	62	3162	2601	3844
Σ	1189	1346	67663	60013	76908

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{24(67663) - (1189)(1346)}{\sqrt{(24(60013) - (1189)^2)(24(76908) - (1346)^2)}}$$

$$r_{xy} = 0,781$$

Fuente: Cálculo efectuado en el programa SPSS 17.0 (Software estadístico), 2011.



Fuente: Cuadro 17.

Figura 11. Diagrama de Dispersión de Puntajes de Práctica de Valores y de Clima Institucional de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” – Tacna, 2011.

Análisis e Interpretación

En el Cuadro 18, se muestra el cálculo del coeficiente r de Pearson a través de las puntuaciones directas de la práctica de valores y el clima institucional de los docentes y directivos de la I.E. Mercedes Indacochea.

El coeficiente de correlación r de Pearson es de 0,781, lo cual nos indica que se tiene una correlación positiva alta, siendo esto buena señal de que los datos se encuentran correlacionados. Asimismo la gráfica de

nueve de puntos (Ver la figura 11), muestra que las puntuaciones expresan un modelo que se ajusta a una distribución lineal.

Finalmente, en el siguiente acápite probaremos a través de una prueba de hipótesis que dicho coeficiente es estadísticamente significativo al nivel de 5%.

4.1.4 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Para la prueba de hipótesis, se tomará en cuenta las puntuaciones totales de las variables a correlacionar.

Hipótesis:

La Práctica de valores éticos de los directivos y docentes influirá significativamente en el clima institucional de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea".

1. Formulación de hipótesis

H_0 : La práctica de valores éticos de los directivos y docentes no influirá significativamente en el clima institucional de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea".

H_a : La práctica de valores éticos de los directivos y docentes influirá significativamente en el clima institucional de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea".

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_a: \rho \neq 0$$

2. Nivel de significancia asumido:

$$\alpha = 0,05$$

3. Estadístico de prueba:

Coefficiente r de Pearson: $r=0,781$

Cuadro 19

Coefficiente r de Pearson

	Clima institucional (dimensiones)	
	r	p-valor
Práctica de valores (dimensiones)	0,781	0,000

Fuente: Cálculo efectuado en el programa SPSS 17.0 (Software estadístico), 2011.

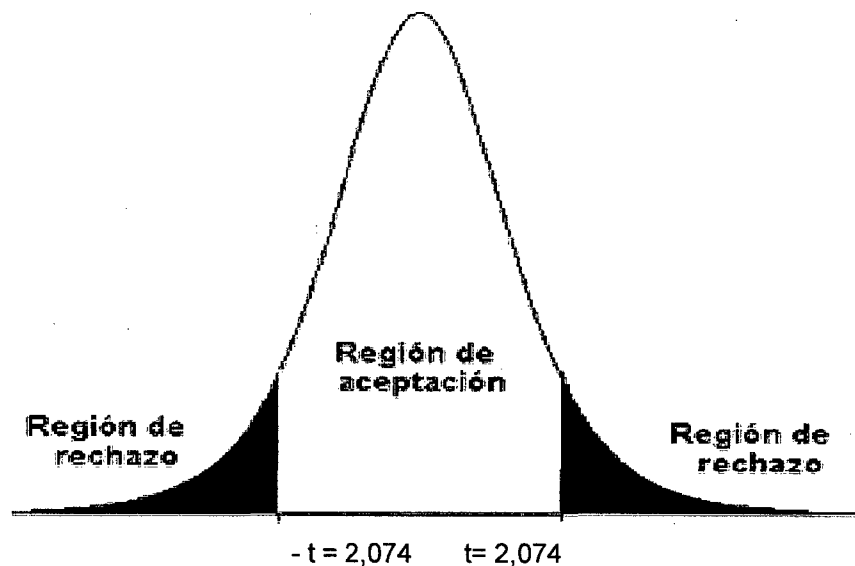
$$T \text{ de Student: } t = \frac{0,781}{\sqrt{\frac{1-0,781^2}{24-2}}} = 6,13$$

4. Esquema de prueba:

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 24-2 = 22$$

$$t = 2,074$$



Intervalo crítico o de rechazo: $(-\infty, -2,074) \cup (2,074, \infty)$

Fuente: Cálculo efectuado en el programa SPSS 17.0 (Software estadístico), 2011.

Figura 12. Representación gráfica del T de Student.

5. Toma de decisión

Como el estadístico calculado $t = 6,13$ pertenece al intervalo crítico, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la práctica de valores de los docentes y directivos de la institución educativa

Mercedes Indacochea influye significativamente en el clima institucional, para un nivel de significación de 0,05.

4.2 DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación era encontrar la correlación entre los valores y el clima institucional de los 24 docentes y directivos de la I.E. "Mercedes Indacochea".

Para esto, se ha correlacionado cada valor: respeto, responsabilidad, tolerancia y solidaridad con los indicadores de la variable clima institucional como son: liderazgo, motivación, planificación y participación.

Luego de obtener los resultados obtenidos en el trabajo de campo es importante señalar que hemos verificado la hipótesis planteada. Obtuvimos que el estadístico calculado $t = 6,13$ pertenece al intervalo crítico, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula: La Práctica de valores éticos de los directivos y docentes no influirá significativamente en el clima institucional de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea y se acepta la hipótesis alterna: La Práctica de valores éticos de los directivos y docentes influirá significativamente en el clima institucional de la

Institución Educativa "Mercedes Indacochea. Por tanto, podemos afirmar que la práctica de valores de los docentes y directivos de la institución educativa Mercedes Indacochea influye significativamente en el clima institucional, para un nivel de significación de 0,05.

Asimismo, que el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa.

De otro lado el clima institucional está determinado por las relaciones que se establezcan entre sus miembros, y estas a su vez dependen del comportamiento que cada integrante exhiba frente a los demás. Es importante destacar que dicho comportamiento está influenciado tanto por factores internos (aspiraciones, el nivel de autoestima y los valores) como por factores externos (el ambiente, las exigencias laborales y los estímulos o sanciones).

Por eso, es necesario que el Ministerio de Educación haga propuestas de cambio ya que son ellos quienes consideran que el clima institucional es el ambiente que se produce como resultado de las interacciones entre las personas que trabajan en la institución, lo que en el campo educativo, en el seno de la escuela, puede traducirse como el ámbito de las relaciones interpersonales entre los distintos actores educativos y el ambiente que se genera fruto de ellas.

CONCLUSIONES

1. La práctica de valores éticos de los docentes y directivos de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" es buena.
2. El nivel de clima institucional de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" según los docentes y directivos es bueno.
3. El clima institucional está directamente relacionada con la práctica de los principales valores de los docentes y directivos de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea".

RECOMENDACIONES

Primera

A nivel de la Dirección Regional de Educación de Tacna se debe formular un Programa de Formación en Valores para los docentes de todos los niveles educativos.

Segunda

Proponer la aplicación de talleres para mejorar el clima institucional en las Instituciones Educativas.

Tercera

La Dirección Regional de Educación de Tacna debe propiciar la investigación de nuevos estudios relacionados con las variables de: Práctica de Valores Éticos y Clima Institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARIZAGA, R. (2000). *Clima institucional Manejo de Conflictos en la Escuela*.

Lima – Perú.

BERNAL, C. (2007). *Metodología de la Investigación*. Editorial Pearson Prentice

Hall.

CANO, Elena. (2005). *Cómo Mejorar las Competencias de los Docentes*.

Editorial Grao. Barcelona.

CAMPBELL, E. (2003). *The Ethical Teacher. United Kingdom: Open University*

Press.

CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN. (2006). *Proyecto Educativo Nacional*.

Lima - Perú.

CORTINA, A y Otros. (1996). *Un Mundo de Valores*. Gráficas Marí Montaña.

España.

DIRECTIVA N° 073-2010-DGP-DRSET/GOB:REG:TACNA. Perú.

- EYRE, L. & EYRE R. (2005). *Los Valores en el Ser Humano*. Editorial Praxis. Colombia.
- FOREHAND, A.; GILMER, H. (1964). *Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior*. Psychological Bulletin. Vol. 62, Nº. 6.
- GAIRIN, J. (2003). *Organización de Centros Educativos*. Editorial. Praxis. Barcelona.
- GIL, R. (1998). *Valores Humanos y Desarrollo Personal*. Editorial Escuela Española. España.
- GUIBERT, E. (2002). *La Evaluación de los Valores, las Actitudes y las Normas*. Ponencia en el Congreso Internacional de Educación en Valores. Santillana. Lima.
- HELLRIEGEL, D. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial International Thompson. México.
- HERNÁNDEZ R., FERNÁNDEZ C., BAPTISTA P. (2003). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill Segunda Edición. México.
- LLANES, R. (2001). *Valores*. Editorial Romer. Argentina.

- MANRIQUE, L. (2006). *Forjando Valores*. Ediciones Indugraf. Lima - Perú.
- MARTIN, M. (2002). *Planificación de Centros Educativos*. Editorial Cisspraxis. España.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2006). *Gestión para Directores de Educación Básica*. Lima - Perú.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2002). *Formación Continua*. Lima - Perú.
- MORA, G. (1995). *Valores Humanos y Actitudes Positivas*. Editorial McGraw-Hill Interamericana. S.Á.
- OJALVO, V. (2002). *La Comprensión Social de los Valores y su Educación en la Realidad Cubana*. Revista Cubana de Educación Superior. Cuba.
- ORTEGA, P. (1996). *Valores y Educación*. Editorial Ariel. España.
- PEPPLER, U. (2001). *Marco de Acción de Dakar*. Perú.
- POOLE, M.S. (1985). *Communication and Organizational Climates, Review, Critique and a New Perspective*. En Ediciones R.D. McPhee y P.K. Tompkins, *Organizational Communication*. Beverly Hills. Sage.

QUINTANA, J. (1998). *Pedagogía Axiológica*. Editorial Dykinson. Madrid. España.

SAVATER, F. (1997). *El Contenido de la Felicidad*. Ariel. Barcelona.

SIERRA, R. (1987). *Tesis Doctorados y Trabajos de Investigación Científica*. Editorial Paraninfo. Madrid.

SILVA, M. (1996). *El clima en las organizaciones, teoría, método e intervención*. Colección Psicología y Educación. EUB, S.A. Barcelona.

TAFUR, R. (1995). *La Tesis Universitaria*. Editorial Mantaro. Perú.

TASAICO, J. (2002). *Estadística*. Ediciones Cuzcano. Perú.

TEJADA, J. (2007). *Formación de Formadores*. Editorial Copyright. España.

THOMAS, W. (2002). *¿Qué son los valores humanos?*. Convención de Cristianos por Europa. Barcelona.

VOLI, F. (1998). *Mejorando Habilidades y Destrezas de Comunicación Interpersonal*. Editorial Palomino. Lima-Perú.

Páginas Web:

COU, C. (2008). *Valores Humanos*, [en línea] disponible en <http://www.monografias.com/trabajos15/valores-humanos/valores-humanos.shtml> [consulta hecha el 15/05/2010].

DUEÑAS, R. (2009). *Respeto*, [en línea] disponible en <http://www.misrespuestas.com/que-es-el-respeto.html> [consulta hecha el 10/02/2011].

GARCÍA, F. (2008). *El Principio de Solidaridad*, [en línea] disponible en <http://www.monografias.com/trabajos11/solidd/solidd.shtml> [consulta hecha el 15/02/2011].

JIMÉNEZ, W. (2009). *Clima Organizacional y Objetivos de la Empresa*, [en línea] disponible en http://accorh-consultor-wilemus.blogspot.com/2011/06/clima-organizacional-y-objetivos-de-la_03.html [consulta hecha el 10/02/2011].

TORRES, F. (2009). *Responsabilidad*, [en línea] disponible en <http://www.misrespuestas.com/que-es-la-responsabilidad.html> [consulta hecha el 15/02/2011].

ANEXOS

TEST DE VALORES

Estimado docente:

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la práctica de valores. Por favor responda con sinceridad

Datos Generales:

I.E. :
 Nivel : Primaria () Secundaria: ()

Instrucciones:

En el siguiente cuestionario se presenta un conjunto de características sobre los valores que usted práctica, cada una de ellas va seguida de cuatro alternativas que debes calificar.. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (A V) Siempre (S)

N°	INDICADORES	N	CS	AV	S
01	Considero que se debe obedecer y acatar las normas establecidas				
02	Muestro aprecio y consideración por todos mis compañeros de trabajo				
03	Me gusta mostrar un trato amable y cortes con mis compañeros				
04	Me considero igual que los demás.				
05	Demoro un día para entregar la documentación pedagógica solicitada por los directivos				
06	Las actividades que me asignan en el colegio las realizo con integridad y sentido de propósito				
07	Cumplo a cabalidad con mis deberes profesionales.				
08	Me es difícil trabajar en un ambiente cooperativo y de equipo				
09	Me gusta actuar y que se actué con los demás de una manera justa				
10	Considero que soy capaz de empatizar profundamente con mis compañeros de trabajo, todos me caen bien				
11	Considero que solamente algunos colegas son dignos de ser reconocidos por el trabajo realizado durante el año académico.				
12	Me gusta fomentar en mi trabajo la preocupación y compromiso con los demás.				
13	Soy capaz de establecer relaciones interpersonales y sociales con quienes, siendo diferentes, son iguales en derechos.				
14	Evito tener amistad con personas que tiene otras ideas opuestas a las mías				
15	Cuando alguien manifiesta una postura u opinión diferente a la mía, me produce malestar y enojo				
16	Estoy dispuesto a adaptarme a nuevos cambios, que signifique mejora para mi institución				

Gracias.

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el Clima Institucional en la I.E. donde labora. Por favor responda con sinceridad.

Datos Generales:

I.E. :
 Nivel : Primaria () Secundaria: ()

Instrucciones:

En el siguiente cuestionario se presenta un conjunto de características sobre el clima Institucional, cada una de ellas va seguida de cuatro alternativas que debes calificar. Responde marcando con una X la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Hay 4 alternativas por cada frase:

Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (A V) Siempre (S)

N°	INDICADORES	N	CS	AV	S
01	Me dejo llevar por lo que dicen los demás				
02	Creo necesario consultar con mis colegas para tomar una decisión				
03	Pienso mucho antes de tomar una decisión				
04	Siento confianza en mi persona				
05	Mi trabajo es realmente estimulante				
06	Me gusta que reconozcan mi trabajo				
07	Estoy muy motivado para cumplir con mi trabajo				
08	Me encuentro satisfecho con mi superación personal				
09	Mi trabajo es realmente estimulante				
10	Me agrada participar de la reuniones de coordinación				
11	Muestro un actitud de colaboración en mi trabajo diario				
12	Mis colegas raramente participan, juntos en otras actividades fuera de su jornada laboral				
13	Creo necesario mi participación en mi trabajo				
14	Las actividades en mi trabajo están bien planificadas				
15	Coordino las actividades con los demás colegas				
16	Me gusta trabajar en forma individual				
17	Me agrada el ambiente laboral de mi centro de trabajo.				
18	Me gusta alcanzar los objetivos que me he propuesto				

Gracias.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: TEST DE VALORES ÉTICOS

I. DATOS GENERALES

1. **Apellidos y Nombres del informante:** Mgr. Ángel Mamani Callacondo - Docente de la UNJBG – Tacna.
2. **Nombre del instrumento motivo de la evaluación:** Test de valores éticos
3. **Autor del instrumento:** Edit Hilda Rospligliosi Huara de Delgado
4. **Título de la investigación:** "Práctica de Valores Éticos de los Directivos y Docentes de la Institución Educativa "Mercedes Indacochea" y su influencia en el clima institucional"

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con un apropiado																X				
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																X				
ACTUALIZACIÓN	Esta adecuado al avance de la ciencia y tecnología																	X			
ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica																	X			
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																		X		
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para conocer sobre la práctica de valores																		X		
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos																		X		
COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y los ítems																	X			
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	X			
PERTINENCIA	El inventario es aplicable																			X	

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Es aplicable el instrumento

IV. **COEFICIENTE DE VALIDEZ DEL CONTENIDO:** Excelente 86,0%

Firma del Experto Informante
DNI:

Tacna, 2011.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL

I. DATOS GENERALES

1. **Apellidos y Nombres del informante:** Mgr. Ángel Mamaní Callacondo - Docente de la UNJBG – Tacna.
 - a. **Nombre del instrumento motivo de la evaluación:** Cuestionario para el clima institucional
2. **Autor del instrumento:** Edit Hilda Rospligliosi Huara de Delgado
3. **Título de la investigación:** “Práctica de Valores Éticos de los Directivos y Docentes de la Institución Educativa “Mercedes Indacochea” y su influencia en el clima institucional”

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Es formulado con un apropiado																		X		
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																		X		
ACTUALIZACIÓN	Esta adecuado al avance de la ciencia y tecnología																			X	
ORGANIZACIÓN	Esta organizado en forma lógica																			X	
SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																			X	
INTENCIONALIDAD	Es adecuado para conocer sobre la práctica de valores																		X		
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos																		X		
COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y los ítems																		X		
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X	
PERTINENCIA	El inventario es aplicable																				X

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Es aplicable el instrumento

IV. **COEFICIENTE DE VALIDEZ DEL CONTENIDO:** Excelente 88,0%

Firma del Experto Informante
DNI:

Tacna, 2011.