



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Valores interpersonales en docentes de
instituciones educativas estatales de nivel
secundario de Cutervo, Cajamarca
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN PSICOLOGÍA**

Autora:

Edith Yoani Carrasco Julon

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5054-9785>

Asesor:

Dr. Reyes Baca Gino Job

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5869-4218>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación, ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales**

Sub línea de investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2024


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresada del Programa de Estudios Psicología de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

Valores interpersonales en docentes de instituciones educativas estatales de nivel secundario de Cutervo, Cajamarca

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Carrasco Julon Edith Yoani	DNI: 71121876	
----------------------------	------------------	---

Pimentel, 14 de febrero de 2025

REPORTE DE SIMILITUD TURINITIN






9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dedicatoria

A Dios, mi refugio y fortaleza en los momentos de duda y desaliento, por la paz y la serenidad que me ha brindado durante la realización de este trabajo de investigación, en los instantes de dificultad, su presencia ha sido mi consuelo y mi apoyo permitiéndome perseverar hasta alcanzar este logro.

A mis queridos padres, este logro es un testimonio de su amor incondicional, su apoyo inquebrantable y sus sacrificios silenciosos, su fe en mis capacidades y su constante aliento han sido el motor que me ha impulsado a alcanzar esta meta, este trabajo es una pequeña muestra de mi gratitud eterna.

A mis hermanos, recordando con cariño todos los momentos compartidos, desde la infancia hasta hoy, este logro es también un reflejo de nuestra historia familiar.

A todas aquellas personas que, con su apoyo incondicional, sus palabras de ánimo y su ayuda en momentos cruciales, hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación.

A mí misma y mi corazón resiliente, que ha latido con fuerza a través de este largo y difícil viaje, cada obstáculo superado, cada lágrima derramada, cada momento de duda vencido, ha contribuido a forjar la fortaleza que me ha permitido culminar este trabajo de investigación.

Edith Yoani Carrasco Julon

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por la oportunidad de emprender este trabajo de investigación y por haberme dado la perseverancia necesaria para llevarlo a cabo. Su guía espiritual ha sido fundamental para mantenerme conducente y encontrar la inspiración necesaria.

A mis padres, mi más profundo agradecimiento por su apoyo incondicional, su confianza en mi capacidad y su amor incondicional, su apoyo ha sido fundamental, no solo en la realización de este trabajo, sino a lo largo de toda mi vida.

A mis hermanos, gracias por su paciencia, su comprensión y por ser una fuente constante de motivación y apoyo, su presencia en mi vida ha sido fundamental para mantenerme enfocada y superar los momentos de dificultad.

A mi casa de estudios y los docentes, expreso mi más sincera gratitud por sus enseñanzas, su orientación y su apoyo durante mi formación académica, sus conocimientos y su pasión por la materia han sido una inspiración constante.

Gracias a todas las personas quienes aportaron en este proceso su ayuda ha sido invaluable.

Edith Yoani Carrasco Julon

Índice

Dedicatoria	3
Agradecimiento	5
Índice de tablas.....	7
Resumen.....	8
Abstrac.....	9
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema.....	15
1.3. Objetivos	15
1.4. Teorías relacionadas al tema	15
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	18
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	23
VI. REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	28

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Valores Interpersonales de Gordon21

Tabla 2 Nivel de Valores Interpersonales de Gordon según dimensiones.22

Resumen

La investigación realizada en Cutervo, Cajamarca, evaluó los niveles de valores interpersonales en 120 docentes de instituciones educativas estatales de nivel secundario, se utilizó el cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon (SIV), analizando seis dimensiones: soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo. Los hallazgos revelaron un predominio del nivel medio (82%), indicando que los docentes poseen una capacidad moderada para interactuar de forma positiva y constructiva, sin embargo, se observaron niveles bajos, especialmente en las dimensiones de soporte, conformidad y liderazgo, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias de desarrollo para fortalecer estas áreas específicas, los resultados contrastados con estudios previos en otras regiones, donde se reportan niveles bajos de valores interpersonales, plantean la necesidad de analizar las causas subyacentes en el contexto de Cutervo Cajamarca, la investigación destaca la importancia de programas de formación docente que promuevan habilidades de comunicación efectiva, empatía y liderazgo, contribuyendo a un ambiente escolar más positivo y al bienestar de los docentes.

Palabras clave: Valores interpersonales, docentes de educación secundaria, instituciones educativas estatales.

Abstrac

The research, conducted in Cutervo, Cajamarca, evaluated the levels of interpersonal values in 120 teachers from state secondary educational institutions, using the Gordon Interpersonal Values Questionnaire (SIV), analyzing six dimensions: support, conformity, recognition, independence, benevolence, and leadership. The findings revealed a predominance of the medium level (82%), indicating that the teachers possess a moderate ability to interact positively and constructively. However, low levels were observed, especially in the dimensions of support, conformity, and leadership, suggesting the need to implement development strategies to strengthen these specific areas. the results contrasted with previous studies in other regions, where low levels of interpersonal values are reported, suggest the need to analyze the underlying causes in the context of Cutervo Cajamarca, the research highlights the importance of teacher training programs that promote effective communication skills, empathy, and leadership, contributing to a more positive school environment and the well-being of the teachers.

Keywords: Interpersonal values, secondary education teachers, state educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Para los docentes el panorama educativo actual se caracteriza por una constante evolución que presenta desafíos significativos, a pesar de su sólida formación académica y su capacidad para gestionar situaciones complejas, los educadores se enfrentan a un entorno laboral que puede generar incomodidad o malestar. La presión por alcanzar resultados, la escasez de recursos, la complejidad de las relaciones con estudiantes y familias, y la necesidad de adaptarse a nuevas tecnologías y métodos educativos son realidades que impactan la experiencia docente, estas situaciones, que se han convertido en una constante en el día a día, pueden generar un desgaste emocional y profesional que afecta el desempeño y bienestar de los docentes, la rápida evolución tecnológica, la diversidad de los estudiantes, las altas ratios de estudiantes y las demandas cambiantes del mercado laboral requieren que los docentes estén en constante actualización y mejora, la falta de recursos en algunas escuelas, así como las disparidades socioeconómicas entre los estudiantes, también representan desafíos importantes para la labor docente (UDIMA,2024).

La docencia es una profesión que exige un alto compromiso y capacidad de adaptación. Los docentes se enfrentan a diversos obstáculos en su labor diaria, desde la creciente desmotivación de los estudiantes hasta la falta de apoyo por parte de las instituciones, las presiones de los padres y madres de familia, la escasez de recursos y la necesidad de planificar, coordinar y evaluar en un entorno escolar cada vez más complejo, también representan desafíos importantes, además, los docentes deben estar preparados para lidiar con situaciones inesperadas y adaptarse a las cambiantes necesidades del sistema educativo (Apoyo Consultoría, 2021)

Los docentes de las escuelas públicas se encuentran con diferentes dificultades una de ellas es estudiantes vulnerables en sus aulas, lo que les exige demostrar

habilidades personales y contextuales para abordar diversos problemas laborales. los valores interpersonales ayudan a establecer relaciones positivas y constructivas de docentes con el resto de la comunidad educativa requiere valores como respeto, empatía, equidad y colaboración. un entorno de confianza y apoyo al desarrollo del aprendizaje integral de los estudiantes, también ayudan a los profesores a construir vínculos fuertes con sus colegas al promover la colaboración, comunicación y el intercambio de ideas entre docentes.

Las dificultades que enfrentan los docentes, han sido estudiadas por décadas, la sociedad en constante cambio, junto con la evolución del alumnado y otros actores educativos, ha generado nuevas presiones, estas transformaciones sociales, económicas y culturales impactan directamente en las instituciones educativas y, por ende, en los docentes, quienes se encuentran bajo una tensión creciente debido a los roles tradicionales que desempeñan y a las nuevas demandas de la sociedad (Rubio & Olivo, 2020)

Para (Mujica, 2022) los profesores, durante su proceso de formación, han cultivado valores interpersonales esenciales, esto se traduce en una comprensión profunda del respeto, la empatía y la comunicación, elementos cruciales para crear un entorno educativo positivo y eficaz

Por otro lado, Nina (2023) menciona que en la actualidad los docentes de instituciones educativas nacionales no practican los valores interpersonales a plenitud no pudiendo lograr así la correcta gestión de emociones y la relación con los demás

Es así que, en un estudio hecho en Ecuador por Orozco et al. (2021) revela que los docentes enfrentan una realidad marcada por la falta de valores interpersonales adecuados, esta situación se ve agravada por las condiciones laborales existentes, las cuales no solo impactan negativamente en el entorno físico y emocional de su trabajo,

sino que también limitan su capacidad para interactuar de manera efectiva y constructiva con sus compañeros, estudiantes y familias.

La investigación realizada por Orozco, Z. Raymondi. K, et al. (2021) en el Cantón Simón Bolívar, titulada "Análisis de la relación entre los valores interpersonales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones de nivel medio del Cantón Simón Bolívar", arrojó resultados relevantes sobre la práctica de valores interpersonales en docentes, el estudio, de enfoque cuantitativo, evaluó a 120 docentes de instituciones educativas primarias y secundarias, encontrando que un porcentaje significativo de ellos presenta dificultades en la práctica de valores interpersonales. Los resultados del estudio mostraron que un porcentaje considerable de docentes presenta dificultades en la práctica de valores interpersonales, lo que se relaciona con la presencia de síntomas asociados al síndrome de burnout.

En Tarapoto por Sánchez (2021) analizó los valores interpersonales de los docentes de la institución Hipólito Unanue - San Martín. La investigación, de tipo transversal, utilizó un cuestionario aplicado a 60 docentes. Los resultados mostraron que el 62% de los docentes presentaban un nivel bajo en valores interpersonales, con dificultades en aspectos como la comunicación efectiva, la empatía, la cooperación y el respeto mutuo. Estos hallazgos sugieren que la falta de desarrollo de valores interpersonales en los docentes podría afectar negativamente su interacción con colegas y estudiantes, dificultando la creación de un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo.

En Chiclayo se realizó un estudio por Fernández y Santamaría (2022) exploraron la calidez interpersonal en colaboradores de una organización de seguridad. La investigación, de tipo transversal, involucró a 111 individuos a quienes se les aplicó la Escala de Valores Interpersonales EVIS-2. Los resultados indicaron que el 38,7% de los colaboradores presentaba un nivel alto de valores interpersonales, el 24,3% un nivel

medio y el 27% un nivel bajo. Los autores concluyeron que la presencia de sólidos valores interpersonales en los trabajadores fomenta una mejor comunicación y cooperación, lo que facilita la coordinación de tareas y la resolución de problemas dentro de la organización.

Por lo tanto, un entorno educativo que fomenta valores interpersonales como la empatía, el respeto y la cooperación, no solo fortalece la capacidad de los docentes para afrontar desafíos y adaptarse a cambios, sino que también promueve su bienestar y eficacia. Estos valores son fundamentales para crear un ambiente educativo positivo y efectivo, donde los profesores puedan desempeñarse con mayor satisfacción y éxito (Romero, 2023)

Habiendo descrito a los docentes resulta pertinente entender que en ese contexto hay diversas vicisitudes que pudieron haberse presentado tales como la presión por el rendimiento académico, conflictos interpersonales las cuales resultaban perturbadoras para sus valores interpersonales, es el caso de las instituciones educativas públicas de Cutervo, algunos docentes enfrentan desafíos que afectan sus valores interpersonales, lo que impacta su bienestar y su capacidad para crear un ambiente educativo positivo. Los recientes cambios en las reformas educativas han generado incertidumbre y estrés, dificultando su capacidad para adaptarse a nuevas demandas y expectativas, esta situación ha afectado su empatía, comunicación y habilidades para interactuar con colegas y estudiantes, creando un ambiente escolar menos colaborativo, la falta de programas de apoyo específicos para fortalecer los valores interpersonales ha agravado estos problemas, afectando su desempeño profesional, la ausencia de estrategias institucionales para abordar estos aspectos críticos subraya la necesidad urgente de investigaciones que proporcionen soluciones prácticas y apoyo adecuado para mejorar la vida profesional de los docentes y la calidad de la educación en Cutervo.

Los docentes de las escuelas públicas se encuentran con diferentes dificultades es aquí donde entran los valores interpersonales ayudan a establecer relaciones

positivas y constructivas de docentes con el resto de la comunidad educativa requiere valores como respeto, empatía, equidad y colaboración, un entorno de confianza y apoyo al desarrollo del aprendizaje integral de los estudiantes, también ayudan a los profesores a construir vínculos fuertes con sus colegas al promover la colaboración, comunicación y el intercambio de ideas entre docentes.

Por lo tanto, en el presente trabajo se examinó los niveles de los valores interpersonales en docentes de instituciones educativas estatales del distrito de Cutervo

Por consiguiente, habiendo señalado el interés del estudio resulta conveniente dar a entender la justificación e importancia del estudio en ese sentido se tienen en cuenta las siguientes razones:

Justificación teórica

Esta investigación se justifica teóricamente por su objetivo de estimular la reflexión y el debate académico sobre el conocimiento actual, busca confrontar teorías existentes, comparar resultados y analizar la naturaleza del conocimiento existente, con el fin de profundizar en su comprensión (Bedoya, 2020)

La intención de este estudio es permitir ampliar los conocimientos en un área con vacíos significativos, específicamente en los niveles de valores interpersonales, por lo que fue necesario profundizar en este fenómeno.

Justificación metodológica

La innovación metodológica es esencial para el progreso científico. Cuando se busca una solución novedosa a un problema complejo, la exploración de nuevas vías de investigación se convierte en una necesidad. La justificación metodológica para proponer nuevos métodos, formas o procesos reside en su capacidad de adaptarse al problema y a los objetivos establecidos (USP, 2023)

Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, lo que permitió encontrar los niveles de la problemática en la población estudiada; asimismo, se utilizó un instrumento con validez y confiabilidad, que fue útil para su empleo en otros estudios

Justificación social

La investigación que se propone tiene el potencial de contribuir al bienestar social, la equidad o la justicia social al abordar un problema específico que afecta a un grupo vulnerable o a la sociedad en general, el impacto positivo de este trabajo se puede observar en la mejora de la calidad de vida de las personas, la reducción de desigualdades, la promoción de la inclusión o la resolución de problemas sociales relevantes (Orbegoso, 2024)

Los hallazgos obtenidos de esta investigación mostraron la incidencia del constructo lo que permitió realizar sugerencias a los responsables de las instituciones educativas donde trabajaron los docentes, con el fin de mejorar los valores interpersonales.

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son los niveles de valores interpersonales en docentes de instituciones educativas estatales del nivel secundario de Cutervo, Cajamarca?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de valores interpersonales en docentes de instituciones educativas estatales del nivel secundario de Cutervo, Cajamarca.

1.4. Teorías relacionadas al tema

Teniendo en cuenta la variable a abordar la cual es valores interpersonales en los docentes, esta investigación se basa en la teoría de los valores interpersonales desarrollada por Gordon (1970). Esta teoría se centra en identificar y comprender los

valores fundamentales que influyen en las interacciones humanas. Según Gordon, las relaciones interpersonales están profundamente influenciadas por ciertos valores que las personas consideran esenciales en sus interacciones, y estos valores determinan su comportamiento, comunicación y la formación y mantenimiento de sus relaciones, Gordon identificó seis valores interpersonales clave: apoyo, reconocimiento, conformidad, independencia, benevolencia y liderazgo, estos valores fueron incorporados en el desarrollo del instrumento utilizado por Vásquez.

Haciendo referencia a las dimensiones se presenta la dimensión de soporte se basa en la expectativa de recibir un trato amable, cortés, respetuoso y considerado por parte de quienes interactúan con la persona. Además, implica la protección y el cuidado necesarios en momentos de necesidad (Ames, 2023).

La conformidad implica la adaptación de comportamientos y actitudes de acuerdo con las normas sociales y expectativas de un grupo específico, este proceso no solo facilita la integración en diversos contextos sociales, sino que también promueve la aceptación mutua y el manejo eficaz de emociones y pensamientos dentro de la comunidad (Vásquez, 2022).

El reconocimiento se refiere a las expresiones de cariño, aprecio y admiración que una persona recibe por sus acciones en su entorno, estas acciones, consideradas positivas o buenas, generan en otros un sentimiento de respeto y consideración, atrayendo así su interés (Vásquez, 2022).

La independencia se refiere a la capacidad de autonomía, que permite a una persona tomar decisiones de manera independiente, basándose en valores que promueven su estabilidad, confianza y seguridad, buscando así su propio bienestar y el de los demás (Ames, 2023).

La benevolencia se refiere a la capacidad que impulsa a una persona a asistir, ser compasiva, enseñar, motivar y apoyar cuando sea necesario., esta capacidad busca influir positivamente en las vidas de los demás y ayudarles a superar dificultades, guiada por valores considerados apropiados (Vásquez, 2022).

El liderazgo se define por la capacidad de una persona para influir, guiar y motivar a otros hacia el logro de metas comunes, esto implica asumir un rol de autoridad con responsabilidad, actuando con respeto y consideración hacia los miembros del equipo, las decisiones tomadas están orientadas a promover el beneficio y el bienestar del grupo en su conjunto, asegurando un ambiente colaborativo y productivo (Vásquez, 2022).

Según Flores y Neyra (2021), los valores interpersonales representan una inclinación o preferencia hacia los demás, basada en un conjunto de principios y actitudes fundamentales. Estos valores son esenciales para establecer relaciones sociales positivas y constructivas, fomentando interacciones que se basan en la comprensión mutua y el apoyo recíproco. La presencia de valores interpersonales es crucial para la construcción de comunidades cohesivas y solidarias.

Velarde et al. (2021) señalan que los valores interpersonales son principios éticos y morales que actúan como guías en las interacciones y relaciones entre las personas. Estos valores promueven comportamientos positivos como la empatía, el respeto, la honestidad, la solidaridad y la cooperación, creando entornos sociales más justos y equitativos. En estos entornos, cada individuo se siente valorado y respetado, lo que facilita la convivencia y el desarrollo humano integral.

Ames (2023) identifica varios factores que pueden afectar negativamente los valores interpersonales en el ámbito educativo. Uno de ellos es el estrés laboral, provocado por la sobrecarga de trabajo y la presión por parte de los superiores, este estrés puede generar falta de paciencia y empatía, lo que impacta negativamente las interacciones con los estudiantes, otro factor es la falta de habilidades socioemocionales

en los docentes. Muchos se centran en aspectos técnicos y pedagógicos, descuidando la importancia del desarrollo personal y las competencias emocionales, finalmente, las políticas educativas también juegan un papel importante. Las relaciones conflictivas y la falta de apoyo entre colegas pueden dificultar que los docentes mantengan y desarrollen valores interpersonales positivos.

Vásquez (2022) destaca la importancia de los valores interpersonales en los docentes, ya que estos influyen directamente en el ambiente de aprendizaje y en el desarrollo integral de los estudiantes, cuando los docentes muestran empatía, respeto, paciencia y honestidad, crean un entorno seguro y positivo que fomenta la participación y el crecimiento personal de los alumnos, estos valores también sirven como modelos de comportamiento positivo, ayudan a resolver conflictos de manera constructiva y fortalecen las relaciones entre estudiantes y profesores, contribuyendo a un clima escolar armonioso y productivo.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación utilizado en esta investigación es cuantitativa descriptiva este enfoque se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos para comprender los fenómenos estudiados, emplea técnicas que permiten medir el constructor de manera cuantitativa, proporcionando una base sólida para la investigación (Hernández y Mendoza, 2018) asimismo, los estudios descriptivos se centran en identificar las características, rasgos y perfiles de individuos, grupos o fenómenos (Salomão, 2023) Esta investigación se clasifica como descriptiva porque su objetivo es determinar el nivel de valores interpersonales en docentes de instituciones educativas estatales del nivel secundario de Cutervo, Cajamarca. El diseño de la investigación es no experimental, ya que los datos obtenidos no serán manipulados, sino que se evaluarán en su contexto natural para analizar los fenómenos (Arias et al. 2022) por otro lado el estudio tendrá un corte transversal, ya que los instrumentos se aplicarán en un momento específico y de

alcance descriptivo, porque se expondrá y describirá los aspectos presentes en la población determinada (Manterola., et al, 2023)

La población de estudio estuvo compuesta por 120 docentes de instituciones públicas de Cutervo, quienes compartían características relevantes para la investigación. Debido a la homogeneidad de la población y el acceso al 100% de la misma, no se extrajo una muestra, sino que se abordó a todos los docentes. Para la selección de participantes, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando a los docentes que estaban disponibles y accesibles para participar en la investigación. Se incluyeron los docentes que pertenecían a instituciones estatales, que firmaron el consentimiento informado y que brindaron respuestas completas a todos los ítems de las escalas. Se excluyeron los docentes que no desearon participar voluntariamente, que se encontraban en capacitaciones o que tenían permiso el día de la recolección de información.

En la investigación se consideró la técnica de la encuesta, un método sistemático para recopilar datos de una muestra representativa de una población, el objetivo era obtener información relevante y válida sobre un tema específico mediante la formulación de preguntas estructuradas a los participantes para obtener respuestas cuantificables y analizables (Medina et al., 2023).

En cuanto, al instrumento se consideró el cuestionario de Valores Interpersonales creador por Gordon (SIV), subsiguientemente empleado por Ames (2023), este comprende las dimensiones: Soporte (2,12,14,27,29,33,36,40,47,52, 58,64,69,75,81), Conformidad (5,9,13,20,25,32,35,48,53,57,63,66,80,85,89), reconocimiento (6,10,19, 22,30,38,45,49,70,77,79,82,88), Independencia (1,4,11, 16,24,34,39,43,50,55,61,68,74,78,83,90), Benevolencia (3,8,18,23,28,42,44,51,54, 60,62,71, 73,81,86), Liderazgo (7,15,17, 21,26, 31,37,41,46,56,59,65,67,72,76,84). La confiabilidad fue de 0.98 y la validez se obtuvo por método test-retest los valores oscilan

entre 0.78 y 0.89. Cuya calificación es 2 puntos cuando (+) figura en el lado izquierdo de la triada, 1 punto cuando el aspa no está correctamente plasmado, y 0 puntos cuando el aspa figura en la columna (-) del lado derecho.

Hernández y Fernández (2018) destacan la importancia de la validez de contenido, la cual se obtiene a través de la revisión crítica por parte de expertos en los temas abordados, estos expertos verifican que las subescalas e ítems estén relacionados con el constructor, lo que se confirma mediante un muestreo aleatorio simple y la correlación de los valores obtenidos. En cuanto a la confiabilidad indican que se determina mediante una evaluación de la escala o cuestionario. Es necesario obtener la fiabilidad de las subescalas para comprobar la consistencia y coherencia del instrumento. Su valor debe oscilar entre +0,1 y +1, lo que permitirá su replicación en otros escenarios similares.

Para iniciar la investigación, se seleccionó un instrumento adecuado que satisfacía las necesidades de los colaboradores, una vez recolectada la información, se ingresaron los datos en el programa Excel 2019. Posteriormente, se utilizó el software SPSS 26 para obtener los datos estadísticos necesarios que permitieron responder a los objetivos planteados.

III. RESULTADOS

Tabla 1 Nivel de Valores Interpersonales de Gordon

Valores Interpersonales de Gordon		
	N	%
Bajo	20	17%
Medio	67	56%
Alto	33	28%
Total	120	100%

Nota. N: cantidad de docentes

El análisis del nivel de valores interpersonales de Gordon en los docentes de instituciones educativas estatales de nivel secundario de Cutervo, Cajamarca, revela que la mayoría significativa (56%) se encuentra en un nivel medio, mientras que un 28% tiene un nivel alto y solo un 17% muestra un nivel bajo. Estos resultados destacan que los valores interpersonales están medianamente desarrollados en la mayoría de los docentes.

Tabla 2 Nivel de Valores Interpersonales de Gordon según dimensiones.

Bajo	Soporte		Conformidad		Reconocimiento		Independencia		Benevolencia		Liderazgo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	7	6%	23	19%	16	13%	6	5%	21	18%	6	5%
Medio	82	68%	26	22%	73	61%	62	52%	67	56%	54	45%
Alto	31	26%	71	59%	31	26%	52	43%	32	27%	60	50%
Total	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%	120	100%

Nota. N: cantidad de docentes

En la tabla sobre el nivel de valores interpersonales de Gordon según sus dimensiones en docentes, se evidencia que la mayoría se encuentra en un nivel medio en casi todas las dimensiones, siendo más notable en soporte (68%), reconocimiento (61%), y benevolencia (56%). Sin embargo, el nivel alto predomina en la dimensión de conformidad (59%) y también es significativo en liderazgo (50%) e independencia (43%). Por otro lado, los niveles bajos tienen menor representación, destacándose en conformidad (19%) y benevolencia (18%), mientras que las dimensiones soporte, independencia y liderazgo tienen las proporciones más bajas en esta categoría (5-6%). Estos resultados reflejan que los docentes tienden a mantener valores interpersonales equilibrados, con fortalezas en conformidad, liderazgo y soporte, pero con margen de mejora en benevolencia y reconocimiento.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se procederá a discutir los mismos teniendo en cuenta los objetivos planteados.

Considerando al objetivo general de esta investigación el cual plantea determinar el nivel de valores interpersonales en docentes de instituciones educativas estatales del nivel secundario de Cutervo, Cajamarca predomina el nivel medio de valores interpersonales (82%) lo hallado permite inferir que los docentes del estudio se caracterizan por tener adecuada capacidad para interactuar de forma positiva y constructiva con los demás, lo que contribuye a un ambiente escolar más enriquecedor y propicio para el aprendizaje.

A partir del resultado obtenido este guarda correspondencia con estudios previos al respecto guarda afinidad con lo realizado por Fernández y Santamarina (2022) el cual encontraron que un 24,3 % presentaba un nivel medio en valores interpersonales indicando que un ambiente de trabajo donde los trabajadores comparten valores interpersonales sólidos se caracteriza por una comunicación fluida y una colaboración efectiva.

Sin embargo, los resultados del estudio de Sánchez (2021) en Tarapoto, el cual encontró un nivel bajo de valores interpersonales en el 62% de los docentes de la institución Hipólito Unanue - San Martín, ponen de manifiesto la diversidad en el desarrollo de estas habilidades entre los docentes. Este resultado contradice a lo que se obtuvo, ya que los docentes presentan dificultades en aspectos como la comunicación efectiva, la empatía, la cooperación y el respeto mutuo.

Asimismo, los resultados obtenidos por Orozco et al. (2021) hallaron que la falta de valores interpersonales adecuados, agravada por las condiciones laborales desfavorables, crea un entorno desafiante para los docentes. Este hallazgo contradice al resultado obtenido ya que los docentes tienen limitaciones en su capacidad para

interactuar de manera efectiva y constructiva con sus compañeros, estudiantes y familias, lo que impacta en la calidad de la educación y el bienestar general del proceso educativo.

Se concluye lo siguiente:

Se pudo determinar la existencia de un nivel medio de valores interpersonales en docentes de instituciones educativas estatales del nivel secundario de Cutervo, Cajamarca.

Se pudo determinar que los niveles bajos son menos frecuentes, especialmente en las dimensiones de soporte y conformidad, así como en el liderazgo.

Se pudo determinar que existe la necesidad de implementar estrategias de desarrollo que fortalezcan las áreas de reconocimiento, soporte y liderazgo.

VI. REFERENCIAS

- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/22>
- Ames, A. (2023). Valores interpersonales en egresados de medicina que realizaron sus prácticas pre profesionales en un Centro Hospitalario de Iquitos, 2022. [Tesis de grado, Universidad Científica del Sur], Repositorio UCP: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/2506/ANA%20PATRICIA%20AMES%20RENGIFO%20%20TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- APOYO Consultoría. (2021). La crisis de la educación básica regular: es necesario regresar a las aulas y recuperar el tiempo perdido. APOYO Consultoría. <https://www.apoyoconsultoria.com/es/la-crisis-de-la-educacion-basica-regulares-necesario-regresar-a-las-aulas-y-recuperar-el-tiempo-perdido/>
- Bedoya, V. H. F. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. Espí-Ritu Emprendedor TES, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández, P., y Santamaría, E. (2022). Valores interpersonales y Cultura organizacional en colaboradores de una empresa de seguridad de la ciudad de Chiclayo, 2021. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91646/Fernandez_LPI-Santamaria_CEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, J., y Neyra, L. (2021). Interpersonal values and critical thinking in students of a university in Lima, 2020. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 5(18), 447-461. <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n18/2616-7964hrce-5-18-447.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación científica. México: Mc Graw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Manterola, C, Hernández. M, et al. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. International Journal of Morphology, 41(1), 146-155. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>

- Mujica, A. (2022). Formación docente centrada en competencias interpersonales y multiculturales. *Investigación y Postgrado*, 37(1), 217-149.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8485757.pdf>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., y Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. <https://www.coursehero.com/file/225174742/80M%C3%A9todolog%C3%ADadelainvestigaci%C3%B3n.pdf/>
- Nina, R. (2023). Resilience of Latin American teachers in times of crisis. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.531>
- Orbegoso, R. L. (2024). ¿Cómo hacer la justificación para una Tesis de Éxito?.
<https://es.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-hacer-la-justificaci%C3%B3n-parauna-tesis-de-%C3%A9xito-lima-orbegoso-rsxbe>
- Orozco, Z. Raymondi. K, et al. (2021). Análisis de los valores interpersonales y su relación con el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas del cantón Simón Bolívar. (2021). *Psicología UNEMI*, 5(9), 118-126.
<https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol5iss9.2021pp118-126p>
- Rubio, F. J. H., & Olivo, J. L. (2020). Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles soluciones. Un estudio descriptivo actualizado. *Ciencia y Educación*, 4(2), 7-25. <https://doi.org/10.22206/cyed.2020.v4i2.pp7-25>
- Romero, G. (2023). Analysis of the ecological model of Bronfenbrenner, its application in the perception of time within the classroom. *Revista Perspectivas*, 18(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.8.23.2023.120133>
- Sanchez Cueva, M. (2021). Gestión del talento humano y los valores interpersonales en docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Hipólito Unanue”. Tarapoto – San Martín. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Disponible en:
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5231>

Salomão, A. (2023). ¿Qué es un estudio descriptivo y por qué es importante en la investigación? Blog Mind the Graph. <https://mindthegraph.com/blog/es/que-es-un-estudio-descriptivo/>

UDIMA. (2024). Desafíos actuales de los docentes: adaptándose a la educación del futuro. Universidad A Distancia de Madrid. <https://www.udima.es/es/papeldocentes-nuevas-tecnologias.html>

USP. (2023). PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN Proyecto de Investigación Informe de Investigación Artículo Científico. [investigacion.usanpedro.edu.pe. https://investigacion.usanpedro.edu.pe/content/uploads/2023/10/PROTOCOLO-DE-INVESTIGACION-2022.pdf](https://investigacion.usanpedro.edu.pe/content/uploads/2023/10/PROTOCOLO-DE-INVESTIGACION-2022.pdf)

Vásquez, S. (2022). Engagement laboral y valores interpersonales en colaboradores full time de una tienda por Departamento de Trujillo. [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego], Repositorio UPAO: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9116/REP_SI

LVANA.V%C1SQUEZ_VALORES.INTERPERSONALES.pdf;jsessionid=EDD

9B6E6D7FCD8CABA03BC550CB79D54?sequence=1

Velarde, M., Díaz, O., Joyos, E., y Martín, A. (2021). The systematization of interpersonal values in adolescents focused on family violence. Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação, 260-271. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-sistematización-de-losvaloresinterpersonales/docview/2597848748/se-2>

ANEXOS

Anexo 01

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES - SIV											
HOJA DE RESPUESTA											
Apellidos y Nombres:											
Lugar de Nac. Estado Civil..... Grado de Instrucc.....											
	+	-		+	-		+	-			
1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	25	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	46	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	70	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	26	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	47	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	71	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	27	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	48	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	72	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	28	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	49	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	73	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	50	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	74	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	30	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	51	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	75	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	31	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	52	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	76	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	32	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	53	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	77	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	33	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	54	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	78	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	34	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	55	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	79	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	35	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	56	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	80	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	36	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	57	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	81	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	37	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	58	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	82	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	38	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	59	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	83	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	39	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	60	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	84	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	40	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	61	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	85	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	41	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	62	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	86	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	42	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	63	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	87	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	43	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	64	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	88	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	44	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	65	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	89	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	45	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	66	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	90	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I =			67	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	C =		
23	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	S =			68	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	R =		
24	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	B =			69	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	L =		

TEST DE VALORES INTERPERSONALES - SIV

INSTRUCCIONES:

Para responder a cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para UD. (señálela poniendo un aspa en la columna más +) y la menos importante para UD. (ponga un aspa en la columna -).

La frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos.

1. Tener libertad para hacer lo que quiera.
2. Que los demás estén de cuerdo conmigo.
3. Hacer amistad con los menos afortunados.

4. Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.
5. Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.
6. Que la gente le de importancia a lo que haga.

7. Ocupar un puesto o cargo importante.
8. Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.
9. Hacer lo que esta admitido como correcto y adecuada.

10. Que la gente piense que soy importante.
11. Tener una total y completa libertad.
12. Saber que la gente esta de mi parte.

13. Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.
14. Que haya gente interesada en mi bienestar.
15. Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones en mi grupo.

16. Poder hacer habitualmente lo que me agrada.
17. Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.
18. Trabajar en beneficio de otras personas.

19. Relacionarme con personas que sean famosas o muy populares y conocidas.
20. Atender estrictamente y cumplir los asuntos de mi cargo.
21. Tener una gran influencia.

22. Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.
23. Hacer cosas para los demás.
24. Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.

25. Seguir una norma estricta de conducta.
26. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.
27. Tener junto a mi, personas que me alienten o que me den animo.

28. Ser amigo de los que no tienen amigos.
29. Que la gente me haga favores.
30. Ser conocido por personas más importantes.

31. Ser el único que manda y dirija.
32. Acatar estrictamente las leyes o normas establecidas.
33. Que los demás me demuestren que yo les agrado.

34. Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.
35. Cumplir con mi deber.
36. Que la gente me trate con comprensión.

37. Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.
38. Que la gente admire lo que yo hago.
39. Ser independiente en mi trabajo.

40. Que la gente se porte considerablemente conmigo.
 41. Tener a personas trabajando bajo mi dirección.
 42. Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.
-
43. Poder gobernar mi propia vida.
 44. Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.
 45. Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.
-
46. Ser una persona influyente.
 47. Ser tratado con amabilidad.
 48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.
-
49. Ser alabado o elogiado por otras personas.
 50. Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.
 51. Trabajar por el bien común.
-
52. Contar con el afecto de otras personas.
 53. Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido.
 54. Ir por la vida haciendo favores a los demás.
-
55. Que se permita hacer todo lo que se quiera.
 56. Ser considerado como líder o jefe.
 57. Hacer lo que socialmente es correcto.
-
58. Que los demás aprueben lo que yo hago.
 59. Ser el que toma las decisiones en mi grupo.
 60. Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.
-
61. Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca.
 62. Ayudar a los pobres y necesitados.
 63. Mostrar respeto por mis superiores.
-
64. Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.
 65. Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.
 66. Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.
-
67. Ser el responsable de un grupo de personas.
 68. Tomar todas mis decisiones por mí mismo.
 69. Recibir ánimo y aliento de los demás.
-
70. Ser mirado con respeto por los demás.
 71. Aceptar fácilmente a otros como amigos.
 72. Dirigir a otros en su trabajo.
-
73. Ser generoso con los demás.
 74. Ser mi propio amo.
 75. Tener amigos y compañeros comprensivos.
-
76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.
 77. Ser tratado como una persona de cierta importancia.
 78. Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.
-
79. Que haya personas interesadas en mí.
 80. Tener maneras o modales sociales, correctos y apropiados.
 81. Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.
-
82. Ser popular entre la gente.
 83. Estar eximio o liberado de tener que obedecer reglas o normas.
 84. Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.
-
85. Hacer siempre lo que es moralmente correcto.
 86. Dedicarme a ayudar a los demás.
 87. Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda.
-
88. Que haya gente que me admire.
 89. Hacer siempre aquello que esta aprobado y permitido.
 90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.