

# UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

# ESCUELA DE POSGRADO

# **TESIS**

ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES RESPONSABILIDAD Y ASERTIVIDAD PARA EL MEJORAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS DOCENTES DE LA IEP LAS PALMAS, CHICLAYO

# PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN CALIDAD Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

#### **AUTOR**

Bach. JAHAIRA EULALIA MORALES ANGASPILCO

## **ASESOR**

Dr. JUAN CARLOS CALLEJAS TORRES

**Línea de investigación** GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y EL CONOCIMIENTO

> Pimentel – Perú Año 2018



# UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN ESCUELA DE POSGRADO

# MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENSIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES RESPONSABILIDAD Y ASERTIVIDAD PARA EL MEJORAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS DOCENTES DE LA IEP LAS PALMAS, CHICLAYO

# **AUTOR**

Bach, JAHAIRA EULALIA MORALES ANGASPILCO

Pimentel – Perú Año 2018

# ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES RESPONSABILIDAD Y ASERTIVIDAD PARA EL MEJORAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA DE LOS DOCENTES DE LA IEP LAS PALMAS, CHICLAYO

# **AUTOR**

Bach. JAHAIRA EULALIA MORALES ANGASPILCO

# APROBACIÓN DE LA TESIS

_

#### **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis a la razón de ser de cada persona, a mi razón de ser: mi familia, mi todo.

A mis amados padres Adita y Franklin por todo el apoyo, amor y confianza que me han brindado desde que nací, a mi querido hermano Franklin y a sus tres preciosos hijos Josué David, Josué Daniel y Josué Benjamín que los amo como a mis propios hijos; a mi amado compañero Juan Carlos y a nuestros hijos: Carli, Jireh y Zoe porque el amor de nuestra familia es el motor que empuja nuestros deseos de superación y es el que llena nuestros corazones de amor, que Dios bendiga nuestras familia.

A mis familiares y amigos por sus oraciones, palabras de ánimo y apoyo durante los dos años de maestría, dándome fuerza y aliento en los momentos más duros recordándome la confianza en Dios.

También quiero dedicar mi tesis a mis colegas, compañeros de trabajo, mis alumnos y mis padres de familia por el gran deseo que tengo y comparto de que todos pueden y deben superarse; enseñando que el prepararnos, el aprender es constante y que la educación es la mejor arma y herramienta que nos permite la superación para que tengamos un mejor futuro, una mejor nación y por ende una mejor sociedad.

#### **AGRADECIMIENTO**

Dios, tu infinito amor y tu gran bondad me han permitido sonreír y celebrar todos mis logros, gracias mi buen Dios por estar presente en cada proceso de mi vida que me ha llevado al logro de cada meta o cada sueño, gracias porque en mis procesos me has enseñado y moldeado a través de mis errores haciéndome más humana y a saber que dependo de ti, gracias mi Dios porque pude realizar y culminar mi Maestría gracias a que cuidaste de mí y de mi familia y no termina mi deseo por reconocer y decir que es gracias a ti que esta meta esta alcanzada.

Gracias a mis padres por todo su apoyo, por creer y confiar siempre en mí, por enseñarme que en la vida todo se puede poniéndolo en las manos de Dios y que con esfuerzo, dedicación y sacrificio las metas se logran; gracias a mi preciosa madre Adita por estar siempre dispuesta a acompañarme en cada objetivo, por el amor y dedicación que le da a mis pequeños hijos para que yo tenga la tranquilidad y seguridad de que estarán bien en cada tiempo ausente, porque de ella emana el mejor ejemplo que tengo de fuerza y ganas de luchar en la vida; a mi precioso padre Franklin por siempre desear y anhelar lo mejor para mi vida, gracias porque los mejores consejos de vida los obtuve de él y son los que han guiado mi vida.

Gracias a mis hermosos hijos Jireh y Zoe por ser mi fuente de inspiración y mi motivación en cada proyecto de superación, gracias a ellos por comprender los momentos ausentes, por el amor que me brindan, sus sonrisas, sus besos y sus abrazos que son la recompensa más grande y valiosa que se puede recibir al llegar a casa después de un día de trabajo, o un fin de semana estudiando.

Gracias al Dr. Juan Carlos Callejas Torres por no solo asesorar mi tesis sino por el apoyo y confianza en mi trabajo y por sobre todo gracias a su capacidad y sabiduría para guiar mis ideas, por compartir sus conocimientos y experiencias en investigación, su aporte ha sido invaluable enseñando con paciencia, buena orientación y rigurosidad, por su disponibilidad por siempre ayudar y transmitir su gran deseo porque todos aprendan y se superen.

Agradezco a todos los docentes que durante los dos años de maestría compartieron sus experiencias, conocimientos y motivaciones para que nosotros aprendamos y crezcamos profesionalmente; de manera especial y sincera mi agradecimiento a los Profesores Cubanos que se esforzaron por darnos lo mejor de sus enseñanzas, gracias por estar en nuestro país con el objetivo de ayudar, ensenar y mejorar la investigación aun sacrificando el amor por su país, su gente y sus familias.

A mis compañeros de maestría por estos dos años, les agradezco todos los momentos en que compartieron sus experiencias, por el lado humano y por la bonita y sincera amistad que esta maestría nos dio, que Dios nos bendiga y nos permita conservar los lazos de amistad.

#### RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se ha realizado el estudio de la inadecuada participación en actividades escolares y extraescolares limitante del sentido de pertenencia en los docentes de la I.E.P. LAS PALMAS. Se investigan las causas que originan el problema planteado, pudiéndose demostrar, evidenciar y justificar la necesidad de ahondar y explorar en el objeto de la investigación, el proceso de formación de valores.

El objetivo que tuvo el presente trabajo de investigación fue la Elaboración de una estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, basada en la dinámica del proceso, para el mejoramiento del sentido de pertenencia de los docentes de la I.E.P. Las Palmas de Chiclayo. Su importancia radica en el aporte práctico e impacto que tiene el desarrollo de la estrategia en el mejoramiento del sentido de pertenencia en los docentes a través del proceso de formación de valores. La estrategia consta de 3 etapas, Primera etapa: cultura organizacional, Segunda etapa: factores motivacionales, Tercera etapa: actitudes y percepciones. La muestra estuvo conformada por el total de docentes a tiempo completo y parcial en los tres niveles, así como los profesores coordinadores de cada nivel educativo; siendo la investigación no experimental, el instrumento utilizado fue el cuestionario y la entrevista, para el análisis del resultado se utilizó el programa estadístico Spss. En cuyos resultados se encontró: deficiente orientación Didáctico – Metodológica de los directivos, insuficiente capacitación en los docentes, limitaciones prácticas en el desarrollo del proceso de formación de valores en los procesos sustantivos de la institución educativa. Los métodos científicos utilizados fueron de nivel teórico (análisis-síntesis, inducción-deducción, histórico-lógico, sistémico-estructural-funcional) para la caracterización de los antecedentes teóricos e históricos del proceso de formación de valores y su dinámica y la construcción del aporte practico. La validación de la estrategia se realizó mediante el juicio de expertos.

Palabras clave: Formación de valores, responsabilidad, asertividad, sentido de pertenencia.

**ABSTRACT** 

In the present research work has been made the study of inadequate participation in school

and extracurricular activities limiting the sense of belonging in the teachers of the I.E.P. LAS

PALMAS. The causes that originate the proposed problem are investigated, demonstrating,

evidencing and justifying the need to deepen and explore in the object of the research, the

process of value formation.

The objective of this research work was the development of a strategy for the formation of

values: responsibility and assertiveness, based on the dynamics of the process, for the

improvement of the sense of belonging of the teachers of the I.E.P. Las Palmas of Chiclayo.

Its importance lies in the practical contribution and impact of the development of the strategy

in the improvement of the sense of belonging among teachers through the process of value

formation. The strategy consists of 3 stages, First stage: organizational culture, Second stage:

motivational factors, Third stage: attitudes and perceptions. The sample consisted of the total

number of full-time and part-time teachers in the three levels, as well as the coordinating

professors of each educational level; being the non-experimental research, the instrument

used was the questionnaire and the interview, for the analysis of the result the statistical

program Spss was used. In whose results it was found: deficient Didactic orientation -

Methodology of the directors, insufficient training in the teachers, and practical limitations in

the development of the process of formation of values in the substantive processes of the

educational institution. The scientific methods used were of a theoretical level (analysis-

synthesis, induction-deduction, historical-logical, systemic-structural-functional) for the

characterization of the theoretical and historical background of the process of values

formation and its dynamics and the construction of the contribution practical. Validation of

the strategy was carried out through expert judgment.

**Keywords:** Formation of values, responsibility, assertiveness, sense of belonging.

vii

# ÍNDICE GENERAL

F	PRIMERA PARTE: METODOLOGÍA Y FUNDAMENTACIÓN DE LA	
I	NVESTIGACIÓN	.18
	CAPÍTULO 1. CONSTRUCCIÓN DEL MARCO TEÓRICO	
1	.1 Caracterización del proceso de formación de valores y su dinámica	.18
	1.1.2. LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LOS VALORES	
	1.1.3. EL VALOR RESPONSABILIDAD	
	1.1.4. EL VALOR ASERTIVIDAD	
	1.1.5. ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES RESPONSABILIDAD Y ASERTIVIDAD 35	
	1.2 DETERMINACIÓN DE LAS TENDENCIAS HISTÓRICAS DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE	
	VALORES Y SU DINÁMICA41	
	CAPÍTULO 2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y CARACTERIZACIÓN DEL CAMPO DE ACCIÓN . 50	
	2.1 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	
	2.2 DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DEL CAMPO DE ACCIÓN	
	2.3 MARCO CONCEPTUAL	
	CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS Y DISEÑO DE LA EJECUCIÓN85	
	3.1. DEFINICIÓN DE HIPÓTESIS85	
	3.2. DETERMINACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA HIPÓTESIS85	
	3.2.1. DEFINICION DE LAS VARIABLES	
	3.2.2. CLASIFICACION DE LAS VARIABLES	
	3.3. DISEÑO DE LA EJECUCIÓN	
	3.3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y SELECCIÓN DE TÉCNICAS, INSTRUMENTOS,	
	FUENTES DE VERIFICACIÓN	
	3.3.2. UNIVERSO	
	2.2.2 CELECCIÓN DE MUESTRA 01	

3.3.4. FORMA DE TRATAMIENTO DE LOS DATOS	
SEGUNDA PARTE: CONSTRUCCIÓN DEL APORTE9	3
CAPÍTULO 4. CONSTRUCCIÓN DEL APORTE PRÁCTICO93	
4.1 FUNDAMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES: RESPONSABILIDAD	
Y ASERTIVIDAD93	
4.2 CONSTRUCCIÓN DEL APORTE PRÁCTICO95	
4.3 PLANTEAMIENTO DEL OBJETIVO GENERAL	
4.4 PLANEACION ESTRATÉGICA96	
4.5 INSTRUMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES 100	
4.6 EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES	
TERCERA PARTE: VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS10	3
CAPÍTULO 5. VALORACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1 VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS (TALLER DE SOCIALIZACIÓN, CRITERIO DE EXPERTOS,	
ETC.)	
5.2 EJEMPLIFICACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO	
5.3 CORROBORACIÓN ESTADÍSTICA DE LAS TRANSFORMACIONES LOGRADAS 106	
ANEXOS: MATRIZ DE CONSISTENCIA 117	
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES11	8
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS12	1
INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE	
EVDEDTOS 12	1

# **ÍNDICE DE TABLA**

Tabla 1. Conocimiento de los docentes de la misión y visión de la I.E.P.	. 58
Tabla 2. Comunicación de la Historia de la I.E.P. a los docentes?	. 59
Tabla 3. Cumplimiento del compromiso Docente de la I.E.P.	. 59
Tabla 4. Promueve el cumplimiento del Reglamento Interno de la I.E.P	. 60
Tabla 5. Satisfacción con el sueldo e incentivos que recibe	. 61
Tabla 6. Seguridad con el empleo	. 61
Tabla 7. Satisfacción y realización con el trabajo que desarrolla	. 62
Tabla 8. Desafíos de tareas encomendadas.	. 62
Tabla 9. Sentimiento de éxito al realizar su trabajo.	. 63
Tabla 10. Promoción de cargo gracias a su buen desempeño laboral	. 63
Tabla 11. Preocupación por la comunidad local.	. 64
Tabla 12. Calidad en el trato a los integrantes de la comunidad educativa	. 64
Tabla 13. Credibilidad que inspira el docente a los clientes y comunidad educativa en general	. 65
Tabla 14. Crecimiento económico en en la I.E.P. como empresa.	. 65
Tabla 15. Grado de confianza y credibilidad en el trabajo que realiza	. 66
Tabla 16. Aceptación por parte de docentes y compañeros	. 66
Tabla 17. Experimenta sensación de comodidad dentro de la I.E.P	. 67
Tabla 18. Tareas encomendadas como algo valioso y productivo.	. 67
Tabla 19. Decisiones y métodos de planificación y control de la I.E.P	. 68

# ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Conocimiento de los docentes de la misión y visión de la I.E.P.	69
Figura 2. Comunicación de la Historia de la I.E.P. a los docentes.	69
Figura 3. Cumplimiento del compromiso Docente de la I.E.P.	70
Figura 4. Promueve el cumplimiento del Reglamento Interno de la I.E.P.	70
Figura 5. Satisfacción con el sueldo e incentivos que recibe.	71
Figura 6. Seguridad con el empleo.	71
Figura 7. Satisfacción y realización con el trabajo que desarrolla	72
Figura 8. Desafíos de tareas encomendadas	73
Figura 9. Sentimiento de éxito al realizar su trabajo.	73
Figura 10. Promoción de cargo gracias a su buen desempeño laboral.	74
Figura 11. Preocupación por la comunidad local.	75
Figura 12. Calidad en el trato a los integrantes de la comunidad educativa	75
Figura 13. Credibilidad que inspira el docente a los clientes y comunidad educativa en general	76
Figura 14. Crecimiento económico en en la I.E.P. como empresa	76
Figura 15. Grado de confianza y credibilidad en el trabajo que realiza	77
Figura 16. Aceptación por parte de docentes y compañeros	77
Figura 17. Experimenta sensación de comodidad dentro de la I.E.	78
Figura 18. Tareas encomendadas como algo valioso y productivo	78
Figura 19. Decisiones y métodos de planificación y control de la I.E.P.	79

# INTRODUCCIÓN

En el actual mundo, en el que la globalización ha permitido que la comunicación directa se reemplace por la virtual, el olvido de las costumbres de herencia, las tradiciones, la historia de la humanidad, ha permitido de forma paulatina la pérdida del sentido de pertenencia.

El tema de los valores está afectando el mundo globalizado, aquellos principios básicos sobre los que nuestros antecesores comprendieron y construyeron la sociedad presente. Se ha perdido el sentido de pertenencia en las instituciones en las que la calidad de vida de los trabajadores favorece el éxito de la misma. La productividad en mercados cada vez más volubles, inconstantes e inciertos, está dada por una herramienta estratégica que consiste en conocer, monitorear e intervenir esta realidad del trabajo.

En una institución o empresa es de gran trascendencia y envergadura que se refleje de forma directa y casi instintiva el compromiso y la responsabilidad de los trabajadores que laboran. Las empresas de hoy día necesitan del trabajo en equipo, unido y armonioso; cada trabajador debe estar seguro y convencido de que su empresa no solo es buena sino la mejor y de que esta le brinda seguridad, fuerza, valor y coraje; por ende los objetivos planteados por la empresa serán asumidos por cada trabajador con compromiso y responsabilidad.

En una empresa no solo los recursos tecnológicos, materiales y financieros son los que cobran importancia o valor sino también la comunicación y el recurso humano; las empresas buscan que los trabajadores tengan un matiz de compromiso, pertenencia, responsabilidad y profesionalismo que se percibe al momento de efectuar tareas y acciones para el logro de objetivos empresariales y no solamente buscar que las campañas publicitarias sean buenas.

El vínculo que existe con una persona, grupo o institución está dado por el sentimiento de pertenencia y por cada acción programada y luego ejecutada en dicha institución, las cuales conllevan al mejoramiento y a la calidad; que cada integrante o trabajador asuma los principios y valores institucionales como suyos, que tengan un buen desempeño laboral, buenas relaciones interpersonales y que asuman las tareas con compromiso y responsabilidad. Generar un espíritu de sentido de pertenencia hacia la institución, de auténtico compromiso y participación en todas las actividades, propicia la verdadera

identidad e integración y es la clave para alcanzar efectividad y crecimiento en cualquier gestión.

Según una publicación realizada por el Proyecto DFID- Colombia, citado por: Lanzas, A., Ospina, L. y Rodas, P. (2010):

[...] el Sentido de Pertenencia es: lo que usted y los demás hacen, el motor que lo impulsa a hacer algo, aplicar lo que sabe y mejorarlo, comprometerse poco a poco y superarse. El compromiso es confianza en sí mismo, con los demás y con la organización. (p. 111)

En el Perú el Ministerio de Educación a través del Currículo Nacional de educación básica regular prioriza los valores y la educación ciudadana de los estudiantes para poner en ejercicio sus derechos y sus deberes en una perspectiva intercultural en el que primordialmente se reconozca como miembro de su sociedad peruana, fomentando que los estudiantes reafirmen su seguridad personal y el sentido de pertenencia a su grupo, a su comunidad y a su país.

En la Institución Educativa Particular Las Palmas de Chiclayo, al realizar un diagnóstico fáctico de esta problemática se aprecia:

- Falta de identidad institucional en los docentes.
- Existe memorandos de llamadas de atención a docentes por discutir en la institución educativo.
- Malas relaciones interpersonales entre trabajadores.
- Mala atención al padre de familia, que se evidencia en el registro de ocurrencias del docente.
- Trato poco amable de los docentes, según se plasma en fichas de quejas de estudiantes.
- Falta de compromiso en el personal docente que no asiste y no colabora adecuadamente en las actividades como actuaciones, escuelas para padres, día del logro, festival de la peruanidad, conforme consta en el registro de asistencias.
- Limitada participación de docentes en el proceso de captación de alumnos.

Estas manifestaciones se sintetizan en el **problema de investigación:** Inadecuada participación en actividades escolares y extraescolares limita el sentido de pertenencia en los docentes.

## Las causas del problema antes planteado están dadas en:

- Deficiente orientación Didáctica Metodológica de los directivos para el desarrollo del proceso de formación de valores.
- Insuficiente capacitación en los docentes para el desarrollo del proceso de formación de valores en los estudiantes de la Institución educativa.
- Limitaciones prácticas en el desarrollo del proceso de formación de valores en los procesos sustantivos de la institución educativa.

Estas manifestaciones causales sugieren profundizar en el estudio del proceso de formación de formación de valores, **objeto de la presente investigación.** 

En relación con el proceso de formación de valores, autores como: Jiménez, J. (2008) conceptualizan el proceso de formación de valores como:

[...] Los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. Nos proporciona una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos reflejan muchos intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente a las circunstancias. (p.6)

Al hablar sobre el proceso de formación de valores el autor Aguirre, S. (1995):

[...]el proceso de formación de valores busca desarrollar y formar valores en un proceso de enculturación, que dura toda la vida, en el que inciden los cambios sociales que se producen y que provocan transformaciones en las interrelaciones humanas, en las percepciones y en las condiciones materiales y naturales de la vida, es decir en la

calidad y sentido de la vida; valores como razones y afectos de la propia vida humana la que no se aísla de la relación de lo material y lo espiritual y, entre lo social y lo individual.(p. 498)

Según el autor Angulo, P. (2007) citado por García, J.T (2010) manifiesta que:

[...] el proceso de formación de los valores se da a través de la interacción social, de la relación que entabla el individuo con su contexto. Es un proceso de aprendizaje dinámico, pues su contenido está sujeto a cambios por la evolución de la información. La facilidad con que un individuo altera tal aprendizaje dependerá de la importancia que para la persona tenga el valor afectado por la nueva información. (p. 30)

[...] La importancia de las actitudes y los valores obedece a que resumen la experiencia anterior del individuo en termino de estados motivacionales, perceptual, directivos, originados en el aprendizaje, el cual es capaz de producir reestructuraciones en esos estados, es decir, es posible concebirse en un estado motivacionales perceptuales directivos como resultado de un proceso de aprendizaje anterior. Es así como llegamos a depender de un estilo perceptivo Valor- Actitud para captar la realidad. (p. 30)

.....Sevillano, M (2003), define a los valores interpersonales como: "aquellos que son imprescindibles y sobre los cuales se construye la vida, las relaciones morales, éticos y socioculturales, además de los que el individuo va aportándose a sí mismo según sus vivencias personales su encuentro con otras Personas y culturas". (p.49)

Dado lo mencionado por los autores citados refieren que la formación en valores es la relación que se da entre dos o más personas, como los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas; lo que en nuestra sociedad se encuentra estipulado o establecido aquello que a través de la socialización permite la obtención de normas, valores y arquetipos de comportamiento. Todo resume la experiencia anterior del individuo en término de estados motivacionales, perceptual,

directivos, originados en el aprendizaje, el cual es capaz de producir reformas y reestructuraciones en los individuos.

Por tanto los resultados investigativos, todavía no satisfacen los requerimientos teóricos y metodológicos para el estudio del proceso de formación de valores, desde una dinámica, que potencie la participación sistematizada y la actuación responsable en interacción cultural, en la complejidad y diversidad de influencias educativas integradas como sistema, lo que se constituye la **inconsistencia teórica.** 

Se plantea entonces como **objetivo general:** Elaborar una Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, para el mejoramiento del sentido de pertenencia de los docentes de la IEP "Las Palmas".

Por lo que el **campo de acción** se concreta como la dinámica del proceso de formación de valores.

En la fundamentación epistemológica y metodológica del objeto y el campo de la investigación se revela la necesidad de significar la relación que se da entre la identificación del docente con el contexto escolar y su compromiso social, propiciando la la intencionalidad de formación, lo que se constituye en la **Orientación epistémica.** 

Por lo que se **plantea como hipótesis**: Si se elabora una estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, que tenga en cuenta la intencionalidad formativa y su apropiación entonces, se contribuye al mejoramiento del sentido de pertenencia de los docentes de la IEP "Las Palmas" de Chiclayo.

Para dar tratamiento tanto al objetivo como a la hipótesis presentada en esta investigación se han planteado las siguientes **tareas** en la etapa de la fundamentación de la elaboración teórica y de la aplicación de la investigación:

- 1. Caracteriza epistemológicamente proceso de formación de valores y su dinámica.
- 2. Determinar las tendencias históricas del proceso de formación de y su dinámica.
- 3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores de los docentes de la I.E.P. "Las Palmas".
- 4. Elaborar la Estrategia de proceso de formación de valores: responsabilidad y asertividad
- 5. Validar la estrategia de formación de valores, mediante el juicio de expertos.
- 6. Ejemplificar parcialmente la aplicación de la estrategia de formación de valores.

El **aporte práctico de esta** investigación está dado en el impacto que tiene el desarrollo de la estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, que contribuirá al mejoramiento del sentido de pertenencia en los docentes de la IEP "Las Palmas" de Chiclayo.

La **Novedad científica**: está en la lógica de la intencionalidad formativa y la apropiación de los valores responsabilidad y asertividad a través de la construcción de una estrategia de formación de valores que permita el fortalecimiento del sentido de pertenencia específico para docentes, teniendo en cuenta las teorías desarrolladas al respecto.

# PRIMERA PARTE: METODOLOGÍA Y FUNDAMENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

# CAPÍTULO 1. CONSTRUCCIÓN DEL MARCO TEÓRICO

#### Introducción

En el presente capítulo se caracteriza el proceso de formación de valores y su dinámica, origen y desarrollo de los valores a partir de los aspectos más relevantes del estudio epistemológico poniendo énfasis en el desarrollo de los valores responsabilidad y asertividad, como valores básicos para este tipo de institución.

Se determinan las tendencias históricas en la etapa moderna y la etapa contemporánea, teniendo como indicadores de análisis la familia, el colegio y la sociedad.

# 1.1 Caracterización del proceso de formación de valores y su dinámica

# 1.1.1. El proceso de formación de valores

El proceso de formación de valores según Jiménez, J. (2008):

[...] desde niños es cuando el proceso de formación de valores inicia. En primer lugar se aprende a tener aprecio por las cosas que satisfacen las necesidades básicas, pero al mismo tiempo se valora a las personas que las proporcionan o que contribuyen a dicha satisfacción. (p. 11)

Las conductas de las personas o familiares que educan a otros, tienen el peso fundamental para los principios y creencias personales más importantes y predominantes en la vida del individuo; por ello, el carácter y personalidad se va moldeando con las actitudes y comportamientos de las personas que nos crían, puede ser los padres u otros familiares.

El individuo aprende a valorar todo lo que las personas que lo rodean dicen y hacen, así como lo que no hacen o dejan de decir o hacer. Cada expresión, opinión o comentario tiene una gran influencia o peso en la formación de nuestro juicio y aprendemos también a discriminar entre solo la práctica de los valores y la teoría de valores.

Sin embargo después cuando ya son estudiantes, empiezan a sentir presiones de valores sociales contrarios o diferentes a los nuestros, esto se da a través de la las relaciones interpersonales. Es cuando se pone a prueba lo fuerte que son los valores que forman y aprenden con los padres.

Es habitual que se confunda valores con hábitos y muchos padres desean que la escuela forme y ensene los valores que ellos no pudieron formar en casa con sus hijos. Sin embargo la escuela no es la que satisface necesidades básicas de la vida ya que es de responsabilidad de las personas que educan, por tanto esperar que la escuela forme esos valores no es posible.

En la escuela los maestros, como líderes y modelos de valores, disfrutan de la capacidad y posibilidad de reforzar lo que en el hogar y familia ya se ha formado, pero no sustituirlo. Si los valores y convicciones que se forman en la casa no son sólidos, entonces otras creencias presionaran.

Es difícil formar valores porque, a diferencia de las normas, los valores son convicciones, son comportamientos que se deciden y eligen con gusto y nos genera satisfacción. Los valores tienen el amparo y garantía de nuestra voluntad, mientras que las normas se pueden acatar a pesar de nuestra voluntad. El individuo asume la importancia de los valores por los bueno que producen, ya sea de manera individual o colectiva.

Los valores son transmitidos especialmente por aquellas personas que en la vida ejercen un rol de liderazgo. Por ello no es casual que esas personas sean nuestros padres, hermanos mayores, abuelos, ciertos familiares, maestros, compañeros estudiantiles, profesores y jefes que admiramos.

Pero para poder transmitir algo hay que poseerlo y solo se transmite a través del ejemplo práctico cotidiano de las actitudes y conductas. Para formar valores no basta explicaciones o dar una lista de lo que se considera correcto o incorrecto; la práctica de valores no está garantizada por la mera memorización de sus significados.

Jiménez, J. (2008) conceptualizan el proceso de formación de valores como:

[...] Los principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro.

También son fuente de satisfacción y plenitud. Los valores nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos personales o colectivos. (p.6)

Los valores se traducen conceptos, ideas, pero son más apreciadas a través del comportamiento de las personas. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Pero, los valores permiten regular nuestra conducta para lograr el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa; también son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas.

Los miembros de una organización esperan que cuando llegue un nuevo miembro este asuma los valores que ya están definidos en dicha organización y los ponga en práctica

En una organización los valores son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes, y dependen de la naturaleza de la organización (su razón de ser); del propósito para el cual fue creada (sus objetivos); y de su proyección en el futuro (su visión). Para ello, deberían inspirar las actitudes y acciones necesarias para lograr sus objetivos.

En relación al proceso de formación de valores, Aguirre (1995), manifiesta que:

[...] es un proceso de enculturación que dura toda la vida, en el que inciden todos los cambios sociales que se producen y que provocan transformaciones en las interrelaciones humanas, en las percepciones, y en las condiciones materiales y naturales de vida, es decir, en la calidad y sentido de la vida. Los valores son afectos de la propia vida humana la que no se aísla de la relación de lo material y lo espiritual y entre lo social y lo individual. (p. 498)

Según González (2000) menciona que el proceso de formación en valores consiste en:

[...] establecer en el sujeto un vínculo íntimo entre el reflejo cognoscitivo del valor y una carga afectiva que lo convierta en un motivo eficiente. Para esto es imprescindible tanto la enseñanza, la información, la fundamentación lógica e intelectual de los valores, como el despertar vivencias afectivas y acciones volitivas en relación con los

valores, que lleguen a hacerlos capaces de evocar por sí mismos la afectividad y las intenciones del sujeto. La formación de los valores a menudo pasa por tres etapas: la reactiva, la adaptativa y la autónoma. (p.74)

.....Por otro lado Arana (1995), manifiesta: "los valores se forman en el proceso de socialización bajo la influencia de diversos factores como la familia, la escuela, medios masivos de comunicación, organizaciones políticas, sociales, religiosas, etc.". (p. 6)

Los valores componen la estructura de la personalidad y no son solo cualidades reales externas e internas que expresan las cosas, personas, fenómenos, etc., a través de los sentidos se captan los significados de los valores y se da la actividad de valoración que conlleva a asumir o no dichos valores que van a funcionar como filtros en el proceso de socialización y que van a regular la conducta y las actitudes intencionadas producto de los propios intereses de la persona, la cual se expresa de manera correlacional entre lo que piensa, dice y hace.

Po otro lado, cuando se habla de una crisis educativa inferimos que esta va liada con una crisis de valores, cuando los países evalúan los resultados de su sistema educativo pueden apreciar que estos no son sustanciales y vuelven a replantear ese sistema.

La familia está influenciada por la sociedad ya que constituye un sistema abierto, y establece dentro de sí mecanismos de aprobación y desaprobación de las conductas de sus integrantes, en función de las normas y valores aceptados. La mayoría de autores consideran a la familia como la institución social más antigua de la civilización. La familia es uno de los gestores de la socialización más importantes.

El estudiante se forma como persona por tanto la escuela debe tenerlo presente y no olvidarlo. El estudiante asimila e incorpora actitudes y valores que se promueve a través de la educación en las escuelas, ya que estas requieren educandos intelectualmente autónomos. La sociedad requiere de jóvenes capaces de desarrollar sus habilidades que fueron adquiriendo durante su proceso de desarrollo evolutivo como seres humanos y no es suficiente que se imparta información, sino que tengan presente y claro que su conducta está guiada por los valores y que ello le ayude a comprender los problemas del mundo actual y se comprometan ante ellos.

Según Jiménez (20008), manifiesta que:

[...] se puede hablar de valores universales, porque desde que el ser humano vive en comunidad ha necesitado establecer principios que orienten su comportamiento en su relación con los demás. En este sentido, se consideran valores universales, la honestidad, la responsabilidad, la verdad, la solidaridad, la cooperación, la tolerancia, el respeto y la paz, entre otros. (p. 13)

Sin embargo, puede resultar útil para facilitar su comprensión, clasificar los valores de acuerdo con los siguientes criterios:

- **-Valores personales:** Son aquellos que se consideran principios indispensables sobre los cuales construyen la vida y guían en las relaciones con otras personas. Por lo general son una mezcla de valores familiares y valor socio-culturales, junto a los que se agregan como individuos según las vivencias.
- -Valores familiares: Se refieren a lo que en familia se valora y establece como bien o mal. Se derivan de las creencias fundamentales de los padres, con las cuales educan a sus hijos. Son principios y orientaciones básicas del comportamiento inicial en sociedad. Se transmiten a través de todos los comportamientos con los que actúa la familia, desde los más sencillos hasta los más "solemnes".
- -Valores socio-culturales: Son los que imperan en la sociedad en la que vivimos. Han cambiado a lo largo de la historia y pueden coincidir o no con los valores familiares o los personales. Se trata de una mezcla compleja de distintos tipos de valoraciones, que en muchos casos parecen contrapuestas o plantean dilemas, Por ejemplo, dilemas que pueden plantear los valores socio-culturales ocurre cuando se promueve que "el fin justifica los medios". Con este pretexto, los terroristas y los gobernantes arbitrarios justifican la violencia, la intolerancia y la mentira, alegando que su objetivo final es la paz.
- **-Valores materiales:** Son aquellos que permiten subsistir, tienen que ver con nuestras necesidades básicas como seres humanos, como alimentarnos o vestirnos para protegernos de la intemperie. Son importantes en la medida que son necesarios. Son parte del complejo tejido que se forma de la relación entre valores personales, familiares y socio-culturales. Cuando se exageran, los valores materiales entran en contradicción con los espirituales.

- -Los **Valores espirituales:** Se refieren a la importancia que se da a los aspectos no-materiales de nuestras vidas. Son parte de nuestras necesidades humanas y nos permiten sentirnos realizados. Le agregan sentido y fundamento a la vida, como ocurre con las creencias religiosas.
- -Los **Valores morales:** Son las actitudes y conductas que una determinada sociedad considera indispensables para la convivencia, el orden y el bien general.

#### 1.1.2. LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LOS VALORES

La cultura de una organización según Pulido, C. (2000):

[...] La cultura de una organización, es un micro-entorno que incorpora una serie de valores, creencias, percepciones y actitudes que comparten en consenso los miembros de una organización y que sirve para guiar el comportamiento y el resultado de sus miembros. Una organización con una cultura abierta al aprendizaje obtiene una ventaja competitiva debido a que el aprendizaje constante por parte de las personas, los equipos y la organización creará una cultura innovadora y altamente adaptable a las demandas del entorno.(p.16)

Se diagnostica la cultura de una organización de tal forma que permita precisar si existe una concordancia con los objetivos y metas de la organización; así como si promueve una mejora firme de los procesos y el crear una organización beneficiosa y saludable.

Si en una empresa o institución se incorpora valores organizacionales en la gestión se tiene una mejora laboral y este cambio mejora el desempeño laboral en el mediano y largo plazo.

Lemaitre, N. (1984),

[...] El éxito de una organización depende de su astucia para saber utilizar los valores de la sociedad global como apoyo para las normas que desea implantar. Esta conducta le asegura un alto grado de adhesión del personal a la filosofía que ella propone (p. 18)

Los valores en la organización tienen las siguientes características:

- Los valores sirven de guía para todos los planes, decisiones y actuaciones.
- Los valores son el presente y el futuro.
- Los valores se viven.
- Los valores sustentan el esfuerzo.

• Los valores se hacen realidad únicamente cuando uno lo refleja en su manera de actuar y en la manera que exija que los demás actúen.

Según Blanchard, K y O'connor, M. (1997) en su libro "Administración por Valores" para el autor como el fin del milenio podría traer tropiezos y que ya se ha visto que trajo complicaciones para las organizaciones hace una aproximación a un modelo de administración con el que se pueda afrontar el cambio de época. Los principios vitales y claves de la administración por valores en la propuesta del autor se pueden resumir en:

**Hacer claridad,** es asumir que el verdadero jefe en una organización son los valores, no en lo que tiene que ver con el poder como tal, sino en la manera como se utiliza el poder para el logro de los fines organizacionales.

**Comunicar eficientemente:** sólo a través de una verdadera comunicación se logra el objetivo de integrar los valores de la compañía a la vida de sus integrantes, es tener un estilo de vida a partir de la enunciación, comunicación e integración de los mismos.

Alinear las prácticas: Son las personas quienes realizan los cambios, son quienes activan los procesos y transforman la comunicación, por lo tanto, la administración por valores es la manera como los objetivos empresariales se reflejan en los comportamientos y realizaciones de las personas que la conforman. No hay cambio si este no se evidencia en las actuaciones de la gente.

Según el autor Jiménez, J. (2008):

[...] en las organizaciones siempre ha existido la importancia de los valores, en ellas hay algunos asuntos que son más importantes que otros. Por ello, valoramos personas, ideas, actividades u objetos, según el significado que tienen para nuestra vida. Sin embargo, a través del tiempo y a lo largo de la historia varían los criterios que se tiene en cuenta y depende de los valores que asume cada persona. (p.25)

Los valores dentro de una organización facultan a sus trabajadores para que se interrelacionen de manera equilibrada y armoniosa; contribuyendo a que alcancen objetivos que no se lograrían de manera individual ya que estos valores influyen en la formación y desarrollo como personas.

Es necesario que al interior de una comunidad se establezcan normas compartidas que guíen el comportamiento de sus integrantes y así lograr el bien común. Si no fuere así, no se lograría un bien satisfactorio para todos los integrantes. Cuando en la familia, la escuela, el trabajo, y en la sociedad en general, hay fallas de funcionamiento, muchas veces se debe a la falta de valores compartidos que busquen el bien común, lo que se refleja en falta de conexión y coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Por ejemplo, promover el valor "respeto" si hay maestros, profesores, jefes o padres que frente a situaciones complejas defienden sus decisiones argumentando: "Aquí se hace lo que yo digo" o "Las cosas son así porque sí". Para la cultura organizacional de una empresa los valores son la base de las actitudes, motivaciones y expectativas de sus trabajadores. Los valores son la columna vertebral de sus comportamientos. Si los valores no tienen significados comunes para todos los empleados, el trabajo diario se hace más difícil y pesado. El ambiente laboral se vuelve tenso, la gente trabaja con la sensación de que no todos reman en la misma dirección y los clientes pagan las consecuencias.

Para qué sirven los valores según el autor Jiménez, J. (2008):

[...] Los valores son una guía para el comportamiento diario. Son parte de nuestra identidad como personas, y orientan para actuar en la casa, en el trabajo, o en cualquier otro ámbito de nuestras vidas. Indican el camino para conducirnos de una manera y no de otra, frente a deseos o impulsos, bien sea que estemos solos o con otros. Sirven de brújula en todo momento para tener una actuación consistente en cualquier situación. Por ejemplo, en un transporte público algunas personas ceden su puesto a una mujer embarazada y otras no. Los primeros creen en el valor de la cortesía y el de la consideración con otras personas, sean o no conocidas. Entre los que no ceden el puesto es común encontrar niños (que aún no tienen este tipo de valor), o personas ancianas que valoran más (sin que les falte razón) su necesidad de estar sentados, o personas que simplemente valoran más su propia comodidad. (p.14)

[...] Los valores nos ayudan a proceder según lo que consideramos que está bien o mal para nosotros mismos. En otras palabras, cuando actuamos guiados por valores lo hacemos sin esperar nada a cambio que no sea nuestra propia satisfacción y realización como personas. Esta satisfacción nos hace practicar nuestros principios y creencias en cualquier situación. Nos permite tener una personalidad consistente, independientemente del estado de ánimo o del lugar en el que nos encontremos. (p.14)
[...] Hay personas que no practican la bondad con desconocidos porque creen que no recibirán un justo agradecimiento o una recompensa. Sin embargo, aunque puedan ser bondadosos con personas que valoran más (como sus hijos, alumnos, empleados o

compañeros de trabajo), no asumen esa bondad como un principio de vida. Si nos

interesa fomentar ciertos principios de conducta como padres, maestros, jefes, o en

cualquier rol de líder, sólo la práctica consistente de esos valores nos ayuda a dar el

ejemplo sobre el significado concreto que ellos tienen en términos de actuación.(p. 15)

## 1.1.3. EL VALOR RESPONSABILIDAD

Según Ballbé, A. (1999), expresa en su tesis de maestría:

[...] responsabilidad es la tendencia de la personalidad a actuar en correspondencia con el sentido del deber ante sí mismo y la sociedad como una necesidad interna, que es fuente de vivencias positivas y se realiza independientemente de la obligación externa, a partir de la comprensión de su necesidad. Implica el compromiso con la calidad en el cumplimiento de las tareas, vencer los obstáculos para llevarlos a sus últimas consecuencias, así como la disposición a responder por sus actos. (p. 54)

Para Aguilar, E. (1998), define el valor responsabilidad como: "actuación consecuente y oportuna del individuo en el cumplimiento cabal de sus deberes y derechos, logro de la satisfacción por el cumplimiento de sus deberes y derechos..." (p. 32)

Para De Febres (2007), en su artículo publicado escribe: "Responsabilidad significa responder, dar respuesta al llamado de otro. Está íntimamente ligada a la vocación, palabra proveniente del latín vocatio o acción de llamar". (p. 119)

Responsabilidad es el cumplimiento de las obligaciones personales, familiares, laborales y ciudadanas; es rendir cuentas, obedecer a la propia conciencia, a las autoridades y a Dios, no como un acto pasivo de esclavitud, sino como el ejercicio del compromiso que dignifica a cada persona.

Responsabilidad también tiene que ver con el ser consecuentes con nuestras decisiones y acciones. Una persona responsable es aquella que responde al llamado de su conciencia, de Dios o de sus semejantes, cumple integralmente las obligaciones que se derivan de sus propios talentos y capacidades y del puesto que ocupa en el espacio social en que se desarrolla.

Según Jiménez, J.C. (2008), considerando el valor responsabilidad dentro del decálogo de valores organizacionales escribe: "se asume la obligación de responder por lo que hacemos o dejamos de hacer. Se pone cuidado y atención especial en nuestras decisiones. Se da la cara por nuestros actos y sus consecuencias." [...] "la responsabilidad es un compromiso esencial con los demás y consigo mismos. No se elude ni olvida deudas. Las personas son previsoras, planifican y se esfuerzan para trabajar con orden. Reconocen sus propios errores al tiempo que buscan corregirlos". (p. 52).

# 1.1.4. EL VALOR ASERTIVIDAD

De acuerdo con Rodríguez y Serralde (1991), una persona asertiva puede comunicarse con personas que pertenecen a todos los niveles, esta comunicación es abierta, sincera, directa y adecuada y por sobre todo la persona asertiva siente libertad para decir lo que siente, actúa de un modo que juzga respetable; acepta sus limitaciones al comprender que no siempre puede ganar; acepta o rechaza en su mundo emocional a las personas; con delicadeza, pero también con firmeza, sabe establecer quiénes son sus amigos y quiénes no; se manifiesta emocionalmente libre para expresar sus sentimientos, y evita los dos extremos: por un lado, la represión y, por el otro, la expresión agresiva y destructiva de sus emociones.

Para Aguilar (1993), emplea el término "conducta afirmativa" para referirse a lo que en otro momento llama "conducta asertiva", la que define como: "la habilidad para transmitir los sentimientos, creencias y opiniones propios con honestidad, respeto a sí mismo y oportunidad, y al mismo tiempo respetando los derechos de los demás. (p. 15)

[...] Apunta que la conducta afirmativa puede notarse cuando la persona sabe decir "no", estableciendo límites respetuosamente; se expresa con espontaneidad y respeta las diferencias de opinión; no llega a conclusiones si no tiene información válida; es positiva; trata de expresar sentimientos favorables; escucha tomando un rol activo; conoce las propias necesidades y las transmiten a los demás; busca el momento oportuno para hablar sin dejarlo para después; toma la responsabilidad del propio comportamiento, y sus comportamientos verbales y no verbales son congruentes entre sí. (p. 18)

El Valor Asertividad, según Gaeta y Galvanovskis (2009), manifiestan que:

[...] existen diversas aproximaciones teóricas que buscan definir la asertividad. Desde el punto de vista conductual, En el enfoque cognitivo, el comportamiento asertivo consiste en expresar lo que se cree, se siente y se desea de forma directa y honesta, haciendo valer los propios derechos y respetando los derechos de los demás. (p. 405)

Flores, M. 1994 (citado en Gaeta, G. & Galvanovskis, K. 2009):

[...] Existe la necesidad de incorporar procedimientos básicos en el aprendizaje asertivo: enseñar la diferencia entre asertividad y agresividad, ayudar a identificar y aceptar los propios derechos y los derechos de los demás, reducir los obstáculos cognoscitivos y afectivos para actuar de manera asertiva, disminuyendo ideas irracionales, ansiedades y culpas, y desarrollar destrezas asertivas a través de la práctica de dichos métodos. Es así como el valor asertividad se fundamenta en la ausencia de ansiedad ante situaciones sociales, de manera que se hace viable manifestar sentimientos, pensamientos y acciones (p. 35)

Pick y Vargas (1990) afirman que para: "ser asertivo se necesita aceptarse y valorarse, respetar a los demás, permanecer firmes en las propias opiniones, comunicar con claridad y

directamente, en el lugar y momento adecuados y de forma apropiada, lo que se quiere o se necesita decir." (p. 38)

De acuerdo con Rodríguez y Serralde (1991):

[...] una persona asertiva se siente libre para manifestarse, expresando en sus palabras lo que siente, piensa y quiere; puede comunicarse con personas de todos los niveles, siendo una comunicación siempre abierta, directa, franca y adecuada; tiene una orientación activa en la vida; va tras de lo que quiere; actúa de un modo que juzga respetable; acepta sus limitaciones al comprender que no siempre puede ganar; acepta o rechaza en su mundo emocional a las personas; con delicadeza, pero también con firmeza, establece quiénes son sus amigos y quiénes no; se manifiesta emocionalmente libre para expresar sus sentimientos, y evita los dos extremos: por un lado, la represión y, por el otro, la expresión agresiva y destructiva de sus emociones. (p. 38)

Para Llacuma, J. y Pujol, L. (2004), en su publicación "La conducta asertiva como habilidad social", define asertividad como:

[...] la habilidad personal que nos permite expresar sentimientos, opiniones y pensamientos, en el momento oportuno, de la forma adecuada y sin negar ni desconsiderar los derechos de los demás. Es decir, nos referimos a una forma para interactuar efectivamente en cualquier situación que permite a la persona ser directa, honesta y expresiva. (p. 4)

El principio de la asertividad es el respeto profundo del yo, sólo al sentar tal respeto, podemos respetar a los demás.

Según Lazarus, R. (1976), manifiesta:

[...] Mucha gente necesita aprender sus derechos personales, como expresar pensamientos, emociones y creencias en formas directas, honestas y apropiadas sin violar los derechos de cualquier otra persona. La esencia de la conducta asertiva puede ser reducida a cuatro patrones específicos: la capacidad de decir "no", la capacidad de

pedir favores y hacer requerimientos, la capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos, y la capacidad de iniciar, continuar y terminar conversaciones". (p. 10)

# Características de la asertividad o personas asertivas

Las personas asertivas poseen características que las diferencian de las demás, la principal de ellas consiste en la capacidad para expresar sus opiniones, sentimientos y pensamientos; tales que en base a los derechos propios y de los demás serán defendidos. También se puede enumerar otros de la siguiente manera:

- -Los individuos son capaces de discernir y dar una respuesta que se adapte a los derechos de ambos.
- -Sabe las diferencias entre las tres conductas, por lo que evita poner en práctica alguna de las dos que no son equilibradas.
- -Puede defenderse perfectamente sin necesidad de usar las otras dos conductas.
- -Tiene la capacidad de controlar sus emociones y expresarse adecuadamente, sin mentir, demostrar debilidad o molestia.

Para el análisis de las personas asertivas autores como Coromac, S. (2014) presenta una síntesis de las características de las personas asertivas. Los rasgos que se mencionan a continuación, se refieren a aspectos conductuales y emocionales que éstas poseen; para finalizar con el impacto que causan en los otros. Comportamiento externo:

Habla fluida, seguridad, no hay bloqueos ni muletillas, contacto ocular directo, pero no desafiante, relajación corporal y comodidad postural.

Expresión de sentimientos tanto positivos como negativos, defensa sin agresión, honestidad, capacidad de hablar de propios gustos e intereses, capacidad de discrepar abiertamente, capacidad de pedir aclaraciones, decir "no", saber aceptar errores.

Conocen y creen en unos derechos para sí y para los demás, buena autoestima, no se sienten inferiores ni superiores a los demás, satisfacción en las relaciones, respeto por uno mismo, sensación de control emocional.

La conducta asertiva tendrá consecuencias tanto en el entorno como en la conducta de los demás: Frenan o desarman a la persona que les ataque, aclaran equívocos, los demás se sienten respetados y valorados, la persona asertiva suele ser considerada "buena", pero no "tonta".

Las conductas no verbales también se relacionan con el valor asertividad, entre estas se pueden mencionar: la expresión facial, la postura corporal y el tono de voz, que está más relacionado con la fonología. Se aprenden los patrones de conductas o habilidades necesarias para determinarse como un ser asertivo. La conducta asertiva se va aprendiendo por imitación y refuerzo, es decir, no existe una conducta asertiva innata; por lo que se ha transmitido como modelos de comportamiento ya sea para recibir premios o castigos a través de padres, maestros, amigos o los medios de comunicación.

Para estudiar Características de la persona asertiva Según Castanyer, O. (2000) citado Villagrán (2014) expone que las personas asertivas conocen los propios derechos y los defienden, respetan a los demás, es decir no van a ganar sino a llegar a un acuerdo. Las características de una persona asertiva son:

[...]-Comportamiento externo: el cual incluye aspectos como habla fluida, entendiéndose como la habilidad para expresarse de manera que no encuentra obstáculos para utilizar las palabras que necesite al emitir un mensaje, además es importante demostrar seguridad en lo que se dice y para ello debe considerar mantener una relajación corporal, comodidad en la postura sin descuidar que se demuestre un aspecto desinteresado, defensa sin agresión del pensamiento que expresa, honestidad y el desarrollo de la capacidad para hablar de los propios gustos e intereses y en su momento pide aclaraciones y es capaz de aceptar errores, además está consciente de que puede decir "no".(39)

[...]-Patrones de pensamiento: el individuo conoce y cree en los derechos para sí y para los demás, sus convicciones son en su mayoría "racionales" es decir que tienen lógica, coherencia y no se apartan de la realidad objetiva en la cual los beneficios no

son individuales sino colectivos, en la producción del pensamiento no se percibe como víctima de las circunstancias. (39)

[...] **Sentimientos y emociones:** los sujetos poseen buena autoestima apreciándose a sí mismos como personas que tienen valor y merecen ser apreciados por otros como tales, no se sienten inferiores ni superiores a los demás sin importar el nivel económico que posean, saben respetarse a sí mismos y a los demás demostrándolo con actitudes externas, también tienen sensación del control emocional que poseen de sí mismos bajo circunstancias de presión no pierden el dominio propio con facilidad.

# Características de personas no asertivas

Existe una gran cantidad de personas que no practican conductas asertivas. Se puede decir que la mayoría de la población forma parte del grupo pasivo o agresivo. Este es un tema actual de gran importancia y que está logrando que las personas tomen conciencia de sus conductas.

Algunas razones que hacen precisamente que esa mayoría de la que se habla no sea asertivo tiene que ver con que estos individuos no sean afectivos. Las características que posee el perfil de las personas no afectivas son:

- -Los individuos tienen problemas de autoestima, seguridad y autoconfianza. Por lo general estas personas no controlan ni manejan sus emociones, sentimientos de debilidad y hasta el de frustración; se puede agregar el que poseen poca confianza en sí mismos.
- -Las culturas poseen diferentes arquetipos o estereotipos de conductas pasivas en mujeres y conductas agresivas en varones; por ello se puede decir que el factor cultural influye en las conductas del individuo.
- -El nerviosismo y estrés pueden hacer que el individuo vaya al extremo pasivo o al agresivo de forma de exagerada e incontrolada.
- -Hay personas que atribuyen la falta de asertividad debido a su propia personalidad, ya que tienen una apostura del "yo soy así y nada me hará cambiar". Pero es totalmente falso porque el ser humano puede aprender a ser asertivo.

-Existen personas que por experiencias negativas vividas han marcado sus conductas llevándolos a los extremos, sin embargo deben tener presente que lo más importante es buscar la causa del problema y plantear acciones para superarlo y así tornarse en una persona más asertiva.

-El comportamiento externo está marcado por una serie de conductas como: bajo volumen al hablar, no es expresivo, se pone nervioso, las manos le sudan, tartamudea, esquiva miradas y hasta tiende a ocultarse, y sus quejas las emite a terceros.

-Son personas que creen que los sentimientos y emociones de los demás son más importantes que los suyos, asumen una posición de incomprendidos, manipulados y que no son tomados en cuenta.

-Manifiestan inconformidad sobre actos que le producen malestar y se desgastan tratando de que otros no se den cuenta de sus sentimientos de baja autoestima, ansiedad, inseguridad y frustración.

Los Beneficios de la conducta asertiva según Schuler (2012), citado en Villagrán, N. (2014), menciona que:

[...] la asertividad es encontrar el punto en que se quiere decir algo, valorar previamente si es oportuno o no y buscar la forma adecuada para expresarlo, además verbalizar sentimientos propios y tener la capacidad de crear espacios adecuados para poder escuchar al otro.(p.49)

La persona asertiva sabe encontrar el momento más adecuado para comunicar lo que piensa o siente sin mentir, es capaz de aplicar ciertos filtros y valorar la utilidad de lo que va a decir. El elemento más esencial de este proceso es sentir lo que realmente se quiere expresar, sin entrar a la falsedad, de esta manera poder mejorar la relación con los demás enfocándose en el beneficio de la asertividad.

La asertividad puede aprovechar las situaciones cotidianas y así aplicar estrategias y procedimientos que permitan aprenderla.

# 1.1.5. ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES RESPONSABILIDAD Y ASERTIVIDAD

Para el análisis de formación de valores se toma como referente Según Garcell, B. (2010), mencionando que:

- [...] cualquier estrategia que se asuma para la formación de valores debe contener de alguna forma los siguientes elementos:
- Diagnóstico integral.
- Fundamentos ideológicos de donde deriven los fines y objetivos.
- Valores que se pretenden formar o fortalecer.
- Cualidades que se aspiran a formar.
- Vías y control. (p. 17)

Por otro lado, el autor Barrios, H. (2014) habla de:

- [...] estrategias educativas para la formación de valores habla sobre los siguientes pasos:
- Diagnosticar las estrategias pedagógicas que actualmente utilizan los docentes en la formación de valores sociales.
- Planificar acciones pedagógicas en formación de valores de los estudiantes responsables de la institución educativa hacia el fortalecimiento de la integración escuela.
- Ejecutar acciones pedagógicas en la formación de valores en el proceso de integración escolar.
- Evaluar los logros alcanzados en jornadas de desarrollo de las estrategias aplicadas en la formación de valores.(p.45)

Según el autor Páez y León (1996), expresan que:

[...] la etapa de selección de estrategias constituye la implementación práctica del plan instruccional; es decir, es la etapa del acto didáctico en la cual se determina cuáles métodos son los más adecuados para cristalizar los objetivos propuestos. De allí que para lograr que surja la afectividad sea prudente someterlo a un proceso de reconstrucción situacional que le permita adoptar una postura reflexiva y crítica, intentando así, a través de la orientación del aprendizaje propio del constructivismo, crear un espacio para la reflexión, el auto-análisis, la crítica y la discusión. En concordancia con estos criterios, aunque todo docente tiene un espíritu creativo, libre para decidir sobre su actuación pedagógica, las autoras consideran viable, factible y pertinente utilizar el esquema siguiente para educar en valores y así lo proponen:

- Definir el valor.
- Formular el objetivo de la actividad.
- Mencionar algunos valores relacionados.
- Puntualizar antivalores relacionados con el valor que se pretende educar.
- Seleccionar estrategias didácticas pertinentes.
- Realizar una evaluación del valor. g. Reflexión conjunta sobre la actividad cumplida. (p.61)

Según los autores García, H., Lozada, G. y Lugones, B. (2005) mencionan sobre:

- [...] la estrategia de formación en valores en las siguientes etapas:
- Etapa de diseño.
- Etapa de preparación del claustro.
- Etapa de ejecución u operativa.
- Etapa de evaluación de los resultados.(p.4)

Garcell, B. (2010), propone que las teorías aplicables para el desarrollo del proceso de formación de valores desde el punto de vista de la instrucción son:

[...]La formación de valores desde el punto de vista de la instrucción cuenta con teorías de las que se tomara en cuenta las siguientes cuatro teorías:

1. **Teoría Psicoanalítica**, de Sigmund Freud, identifica al niño con los padres en la transmisión cultural de valores. Considera el desarrollo de valores individuales como consecuencia del "súper ego" o conciencia inconsciente, y así como responsable de las desviaciones conductuales (sociales y personales) a la resolución incompleta de los conflictos del ego en algún momento del desarrollo de la infancia.

Aportes:

Asume la edad infantil y el papel de la familia como determinantes en el proceso de formación axiológica.

Limitaciones:

-Desconoce los factores sociales presentes en la vida de las personas.

-No tiene en cuenta las potencialidades que para el proceso de formación de valores se manifiesta en la adolescencia y edad juvenil.

Somos del criterio que la formación de valores debe ser una educación permanente.

**2. Teoría del Aprendizaje Social** de Albert Bandura, plantea que los valores se aprenden a través del reforzamiento positivo o negativo de la conducta. Apela a factores tales como: sentimientos, de culpabilidad, resistencia a la tentación empatía procesos de observación de modelos, etc.

Aporte:

Considera que el comportamiento depende del control ejercido por el entorno social.

Limitaciones:

- -Absolutiza el elemento social, como factor determinante en el proceso axiológico.
- -Desconoce la dialéctica que existe entre lo social y lo individual.
- -Posee una independencia relativa respecto a la consecuencia social.
- **3. Teoría del desarrollo cognitivo y moral de** Piaget, circunscribe los valores a la esfera o actividad moral.

Aporte

Reconoce la existencia de un paralelo entre el desarrollo moral e intelectual.

#### Limitaciones:

- Absolutiza el desarrollo del pensamiento lógico.
- -Desconoce la importancia que tiene el vínculo entre lo cognitivo, lo valorativo, afectivo, motivacional y lo conductual en el proceso formativo de valores incluyendo el factor volitivo.

Tener en cuenta que en las valoraciones no sólo incide el conocimiento sino los gustos, deseos, necesidades e intereses, los estados de ánimo y las aspiraciones.

**4. Teoría histórico cultural** de Vygotsky, analiza el origen y desarrollo de la personalidad en el contexto histórico cultural creado por la propia actividad de producción y transformación de la realidad.

Aportes en el proceso de formación de la personalidad:

- 1. Carácter activo de los procesos psíquicos: Reconoce los problemas, necesidades e intereses de los estudiantes lo que permite guiarlos y enseñarlos a elegir la mejor opción, además, implementa metodologías lógicas y activas que promueven la participación individual, la reflexión grupal, la confrontación, el intercambio e incita al estudiante a ser descubridor y constructivo.
- 2. Unidad de la actividad y la comunicación: La personalidad se forma y se desarrolla en la actividad y en el proceso de comunicación. El profesor debe emplear una comunicación asertiva y hacer que sus estudiantes la practiquen también, debe utilizar métodos formas de

organización y evaluaciones que estimule la interacción grupal, su dinámica y el cambio de roles de los estudiantes.

- 3. Carácter consciente objetivo y científico del proceso de enseñanza: Todo proceso debe estar estructurado sobre la base de lo más avanzado de la ciencia contemporánea y en total correspondencia con nuestra ideología. Todas las actividades deben estar dirigidas a la búsqueda de lo nuevo, de lo desconocido que favorezca al desarrollo del pensamiento creador. El profesor debe ofrecer diferentes enfoques a los contenidos que explica, promover la reflexión y la polémica sobre los problemas contemporáneos de la técnica, la ciencia y su repercusión social futura.
- 4. Carácter social de la actividad humana : Realza la necesidad que tiene la sociedad de que los educandos no se apropien solamente de un sistema de conocimientos , sino que puedan aplicarlos para resolver sus demandas y situaciones en colectivo ,fomentando así la solidaridad ,la integración grupal y demostrando que los valores por su trascendencia han tenido un extraordinario grado de socialización que se ha transmitido de generación a generación y que por tanto trasciende la institución ,ya que involucra la familia, los medios de comunicación , la sociedad etc.

Asumimos que la formación de valores es un proceso social muy complejo, que no se reduce a la institución escolar porque es un proceso activo y consiente en la formación de la personalidad que depende de condiciones históricas y sociales específicas encada etapa.

5. Concepción de la enseñanza que desarrolla .Siempre que se instruye se educa y con ambos se logra el desarrollo de la personalidad.

El profesor al desarrollar los contenidos debe seleccionar métodos que por su grado activación hagan pensar al alumno y desarrolle hábitos, habilidades y capacidades de forma tal, que se formen además sus concepciones, con un pensamiento reflexivo, fortalezca sus valores y le permita transformarse a sí mismo y a su entorno.

La enseñanza en tal sentido debe estar orientada no al desarrollo obtenido por los alumnos, sino a la zona de desarrollo próximo, emplear en el aprendizaje formas de enseñanza activa que propicien la necesidad de conocer, que aparezca el razonamiento, la búsqueda de soluciones y de auto dirección y autocontrol del aprendizaje, en tal sentido, se debe

incrementar el trabajo independiente de manera que progresivamente se lleve el nivel de exigencias fortaleciendo la laboriosidad y la responsabilidad de los educandos.

6. Este enfoque exige que los alumnos asuman un papel protagónico en el desarrollo de todas las actividades desempeñando diferentes roles, analizando situaciones, buscando sus causas y consecuencias y las posibles alternativas para solucionar los problemas dentro de la dinámica grupal y con el establecimiento de relaciones profesor-alumno y alumno-alumno que coadyuven al desarrollo de una comunicación asertiva y tomando en consideración que ambos, maestros y alumnos enseñan y aprenden.

El profesor debe aplicar estímulos morales para realzar la autoestima y con ello el nivel de comprometimiento y responsabilidad de los estudiantes, debe además, aprovechar las potencialidades vivenciales de ellos de forma tal que seamos justos al escuchar sus criterios. También debemos proyectar y organizar de manera diferenciada el Trabajo Político Ideológico atendiendo a las características del grupo o sus particularidades individuales.

Para analizar las teorías de la formación de valores citadas por Cota, A. (2002).

- [...] La **Teoría del desarrollo Cognitivo** de Jean Piaget, es el padre de la teoría del desarrollo cognitivo y moral. En su obra El juicio moral en el niño, Piaget reconoce que hay un paralelo entre el desarrollo moral e intelectual, entre el pensamiento ético y lógico. Sus teorías embozan un modelo en que la lógica estructura el pensamiento en los primeros años, permitiendo que se desarrolle la moralidad. A la larga, el niño adquiere una autonomía intelectual y moral. La autonomía intelectual se consigue mediante el desarrollo de la consistencia interior y el control del pensamiento. (p.39).
- [...] La autonomía moral reemplaza las normas de autoridad por otras surgidas de la relación de reciprocidad y simpatía con otras personas. Los dos extremos de este modelo incluyen las limitaciones impuestas por fuerzas superiores en la infancia, y la cooperación durante la madurez. Bajo la fuerza de las limitaciones, el niño obedece a una serie de reglas morales impuestas por la autoridad externa (heteronomía). Al

alcanzar la madurez o autonomía moral, se desarrolla el sentido de la justicia y prevalece la cooperación. (p.39)

La interrelación social está caracterizada por la hidalguía y el espíritu de sacrificio. La justicia es una especie de condición inmanente de las relaciones sociales o una especie de sistema legal liderando su equilibrio Según Piaget. La idea de justicia se va formando con autonomía en la medida que crece la solidaridad entre los niños.

# 1.2 DETERMINACIÓN DE LAS TENDENCIAS HISTÓRICAS DEL PROCESO DE FORMACIÓN DE VALORES Y SU DINÁMICA

Para la determinación de las tendencias históricas del proceso de formación de valores se ha tenido en cuenta lo desarrollado por los autores antes mencionados se toman como **indicadores** de análisis los tres anillos de formación de la persona en el que se desarrolla el proceso de formación de valores: la familia, la escuela y la sociedad.

-Familia: Cuando se habla de familia, es la que más valor genera en la formación de la persona pues es en el seno de ella en que el infante desarrolla la seguridad y el estima, si éste ha crecido en un hogar disfuncional a la larga presentará, algún tipo de problema psicológico o desviación en su conducta.

-Colegio: Este anillo forma a la persona en un individuo como un segundo ente relacionador de personas, y de enseñanza, no se limita únicamente a la formación académica de la persona sino a la vez, al desarrollo de actitudes en la interrelación tales como la responsabilidad.

**-Sociedad**: Es el que hoy tiene más poder. Absorbe a los otros dos anillos. Es necesario que los dos primeros anillos se unan y apoyen juntos. La sociedad educa hoy, sobre todo a través de la TV, la calle, los amigos.

## **Etapa Moderna.** (1453-1789)

La Familia, la perspectiva adoptada por la Edad Moderna ante el tema de la familia es la de su necesidad para una sociedad estable, segura y sana: no se puede pretender una sociedad mejor que la de las familias que la componen. Y, si retrocedemos en la historia de las ideas, veremos qué es esto lo que piensan quienes escriben denunciando los problemas de su respectivo entorno social.

La familia es un grupo humano primario que constituye un sistema abierto, que recibe las influencias de la sociedad y que establece en su seno mecanismos de aprobación y desaprobación de las conductas de sus integrantes, en función de las normas y valores aceptados. Es uno de los agentes socializadores más importante, se le considera por la mayoría de los autores como el grupo humano y la institución social más antigua de la civilización.

# Según Ares, P. (1998):

[...]La importancia de la familia para la formación del hombre y el desarrollo de la sociedad, es una realidad universalmente aceptada, "la familia constituye el primer grupo de referencia para el ser humano, que en su seno, el individuo no sólo nace, crece y se desarrolla, sino también va adquiriendo las primeras nociones de la vida, sus primeros conceptos morales, e incorpora a través de las relaciones afectivas con los adultos, vivencias de amor, de respeto, de justicia y de solidaridad, o en su defecto, si carece de estas influencias socializadoras, va acumulando un déficit o deterioro moral. (p. 57)

Los valores surgen primordialmente en el individuo por influjo y en el seno de familia, y son valores como el respeto, la tolerancia, la honestidad, la lealtad, el trabajo, la responsabilidad, etc. Para que se dé esta transmisión de valores son de vital importancia la calidad de las relaciones con las personas significativas en su vida, sus padres, hermanos, parientes y posteriormente amigos y maestros. Es además indispensable el modelo y ejemplo que estas personas significativas muestren al niño, para que se dé una coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Además es de suma importancia la comunicación de la familia. Cuando el niño ha alcanzado la edad escolar se hará participe de esta comunicación abierta, en la toma de decisiones y en aportaciones sobre asuntos familiares.

La Familia en esta edad según el autor Ortega, S. (2011) refiere que:

[...] mantenían principios y valores que eran practicados por los miembros de la familia; solían reunirse todos en un mismo horario para comer en una determinada

hora; mientras estaban sentados a la mesa los menores de edad no podían estar hablando, en señal de respeto, los menores debían mucho respeto a los mayores, al sentarse a la mesa, debían descubrirse la cabeza, en la casa vivía toda la familia junta incluyendo, abuelos, tíos y primos, las parejas no solían separarse, ni divorciarse, sino las mujeres les debían mucho respeto a los hombres, eran familias numerosas; las mujeres no trabajaban sino se encargaban del trabajo o el orden de la casa, las familias, el modelo de disciplina, antes era patriarcal autoritario (papá ponía las reglas); las mujeres debían estar atentas a aprender las labores domésticas, no iban a la escuela porque se consideraba pérdida de tiempo y que la educación no era para ella; mientras que los hombres si podían tener acceso a la educación.(p.76)

La Educación y las Escuelas, durante esta edad la educación estuvo influenciada por tres corrientes ideológicas: el Humanismo (Renacimiento), Reformas Religiosas y La Ilustración. Los humanistas fueron los primeros en dar valor social a la educación, ya que la consideraron imprescindible para crear buenos ciudadanos, ahí se formó la educación integral; bajo la nueva concepción del hombre se defendía que la cultura debía ser el instrumento para lograr una educación total, moral y cívica.

Aparecen los sectores educativos, la enseñanza primaria se realizaba en cualquier lugar, la formación era simple y diferente para cada sexo, a los niños se les instruía en lectura y escritura y a las niñas se les instruía en principios de fe, costura, economía doméstica y muy raramente lectura.

La ilustración tenía como características el racionalismo, la búsqueda de la felicidad, creencia en la bondad natural del hombre, el optimismo, el laicismo; corriente ideológica que defiende la independencia del hombre o de la sociedad y especialmente la del estado y toda influencia religiosa o eclesiástica. Se considera a la educación uno de los derechos fundamentales e inalienables de la condición humana.

Para Rene Descartes (1596- 1650), concibe la educación en el espíritu, la mente y el entendimiento, el fundamento de toda relación del hombre con el mundo considerada esta

relación como forma superior del pensar humano. Se caracteriza por lo real, por los conceptos o sistemas mentales y a la explicación de la ciencia en términos lógicos.

El pensamiento pedagógico de John Locke (1632 - 1704) está estrechamente conectado con su filosofía y su liberalismo político; aboga por una educación apta para formar un "gentleman" capaz de ser útil así mismo y a su patria en un clima de ordenada libertad y audaz iniciativa.

Voltaire, (1794 - 1778) se basa en la defensa de los derechos del hombre para seguir los dictados de su razón, siempre que con ello no se perturbara el orden social. Postulo que el hombre debía seguir sus propias ideas y opiniones con respecto a la religión y a la práctica de la misma.

Rousseau (1712-1778), el papel de la educación es fundamental para la formación y desarrollo educativo de los individuos, ya que los hace mejores personas, más preparadas para enfrentar las demandas que la misma sociedad nos pide y nos hace crecer profesionalmente haciéndonos líderes y autónomos, desarrollo teorías acerca de no sobrecargar a los niños, que todo es poco a poco para no sobrecargarlos de información y dañar su desarrollo físico e intelectual.

La Sociedad, La sociedad de la Edad Moderna estaba dividida en estamentos. Un estamento era un grupo social al que se pertenecía por nacimiento. No era posible pasar de una categoría social a otra.

Los estamentos de la nobleza y el clero constituían el grupo de los privilegiados. Tanto entre los nobles como entre el clero había grandes diferencias en cuanto a la riqueza, pero tenían en común que no pagaban impuestos, poseían la mayor parte de las tierras y ocupaban los principales cargos políticos.

Los campesinos, los artesanos y los comerciantes formaban parte de los no privilegiados, que recibían el nombre de pueblo llano. Tenían en común que pagaban impuestos y no podían acceder a los cargos del gobierno. También entre ellos había enormes diferencias de riqueza. De hecho, los más ricos trataban de imitar el modo de vida de los nobles.

La sociedad de la Edad Moderna fue poco tolerante en el aspecto religioso. En 1492 se produjo la expulsión de los judíos y en 1609 la de los moriscos, que eran musulmanes convertidos a la religión católica.

En esta edad seria el periodo en que triunfarían los valores de la modernidad (el progreso, la comunicación y la razón).

## Etapa Contemporánea. (1789- Actualidad)

La Familia, en el ámbito familiar durante este siglo y particularmente en las últimas décadas, se dio cambios importantes en la familia. Actualmente, es común que una persona pueda elegir a su pareja, la sociedad ya no reconoce a los padres el derecho a disponer del futuro de sus hijos de la manera como lo hacían en el pasado, algunas relaciones entre las personas han variado: en las familias donde la autoridad del padre es menos rígida que en el pasado, se le presenta la oportunidad de relacionarse con sus hijos y con su mujer de otro modo: a través del dialogo, el acuerdo y la tolerancia.

La mujer en su rol como madre no solo tiene mayor decisión en la familia sino que sus tareas y responsabilidades al interior y fuera del hogar también han aumentado, las tareas del hogar sigue siendo femeninas. La incorporación de la mujer a un trabajo en la industria, ha forzado cambios en la familia; la mayor participación de los hijos en los trabajos del hogar ha puesto en tela de juicio los tradicionales roles asignados a hombres y mujeres, así como las actitudes de sumisión y dominio.

A pesar de los cambios en favor de relaciones familiares más abiertas y con mayor libertad de expresión, también se ha incrementado la separación de las parejas; existe violencia dentro de la familia y abuso del menor, así como un mayor abandono y olvido de los familiares ancianos, que en muchos casos son considerados una carga para la familia. No es raro que los hijos rechacen todo tipo de guía y reglas provenientes de los adultos, y que crezcan, sin orientación suficiente para la vida. En la sociedad actual muchas personas buscan relaciones alternativas a la familia tradicional; así proponen vivir en familias comunales o en unión libre, entre otras posibilidades. Todo esto nos habla de que la familia, como forma de organización, está vigente, aunque también está en constante cambio.

Los padres en la actualidad ofrecen un cuarto individual, para que se sientan a gusto, les compran la ropa que ellos quieren y en el momento que la quieren, porque es su derecho, preparan o mandan pedir el menú que cada hijo elija, para que no se enojen y coman contentos, Colocan una televisión encada cuarto, para evitar las discusiones, les compran los juguetes que desean, porque sus hijos tienen que tener los juguetes o aparatos de moda, Los menores discuten y no respetan a los mayores, es muy común separarse o divorciarse de las parejas, las

mujeres trabajan después de su estudio y pueden hacer lo que quieran porque tienen libertad, la pareja tiene iguales derechos de superación, vinculación al trabajo, crianza, y ayuda en los oficios domésticos.

Los padres de familia "quieren lo mejor para sus hijos", pero al darles todo no los están ayudando a madurar para hacer frente a la vida. Llegan a pensar que se merecen de los demás todo y sin dar nada a cambio; se vuelven Individualistas, egocéntricos, intolerantes, exigentes, groseros y prepotentes; pero sobre todo son muy vulnerables. Son presa fácil de la frustración, la ansiedad, la depresión y la soledad.

Es en la vida de cada día, donde las familias trasmiten eficazmente los valores. Aprovechemos todas las oportunidades que la vida nos ofrece para educar a las futuras generaciones.

## La Educación y las Escuelas

El inicio de la edad contemporánea fue bastante marcado por la corriente filosófica de la ilustración, que elevaría la importancia de la razón. La educación contemporánea constituye un conjunto de movimientos dirigidos a perfeccionar y dar más vida a la educación existente. A pesar de ser una realidad o producto del siglo XX, esta educación tiene sus antecedentes históricos, entre los que pueden citarse, el renacimiento y el humanismo de los siglos XV y XVI, que presentan un movimiento innovador.

Los principios de la educación contemporánea: la **individualización**, el aprendizaje es siempre individual. La educación actual tiene en cuenta cada individuo como personas con características diferentes a los demás. Por lo tanto nuestra forma de aprender tiene diferentes formas de realizarse. **Actividad**, la educación actual se apoya en la actividad personal del individuo, la actividad parte de las propia necesidades e intereses del alumno, que se motiva así por su propio aprendizaje. **Socialización**, el aprendizaje se hace más eficaz si se realiza en grupo, la educación actual encara el problema de la socialización de los individuos, adaptando la metodología y las técnicas didácticas a las necesidades del individuo, para que este pueda adaptarse así mismo convivir. **La intuición**, nada hay en el entendimiento que antes no haya pasado por los sentidos. **El Juego**, la especie humana aprende jugando, hacemos con mayor entusiasmo lo que nos gusta, por lo tanto aprenderemos con mayor entusiasmo lo que nos causa placer o se nos ensena jugando.

La Sociedad, Según artículo publicado por La gran logia de Aragón (2014) manifiesta que a lo largo de la historia la sociedad ha estado siempre en permanente transformación. Pero durante los últimos 50 años los cambios sufridos han sido tremendamente profundos y sobre todo rápidos, muy rápidos. Tanto, que los soportes sobre los que se asentaba se están tambaleando. Uno de estos pilares es el conjunto de valores que perfeccionan al hombre: los valores morales. Por valores morales debemos entender el conjunto de creencias, costumbres y normas de una persona que orienta su conducta. Componen la conciencia que una persona tiene del bien y del mal. Por tanto, los valores morales inciden en las relaciones interpersonales y conforman la calidad de las mismas en una determinada sociedad. Los seres humanos vamos interiorizando los valores morales en el núcleo familiar. De ahí aprendemos el respeto, la tolerancia, la honestidad, la generosidad, la responsabilidad, la lealtad y la perseverancia, entre otros. A medida que maduramos comenzamos a asumir los valores sociales, y comenzaremos a pensar en el respeto a nuestros semejantes, la cooperación, la comprensión, la vocación de servicio, etc.

Sin embargo, actualmente parece que este proceso se ha paralizado, ha dejado de funcionar. Nos encontramos con que estos valores han dejado de apreciarse, que ya no se tienen en cuenta y, por tanto, poco o nada influyen en las relaciones sociales. Vivimos, sin duda, una crisis de valores que genera una crisis social.

Efectivamente, estas normas morales han sido siempre el limitador real de la interacción social entre los seres humanos y su negación es la causa principal de la crisis social que actualmente padecemos. Sin una ética de valores adecuada se nos hace difícil relacionarnos con otras personas ya que los valores no sólo son una cuestión personal, sino que repercuten en todos los ámbitos de la sociedad. De esta manera las crisis de valores personales constituyen un problema social, del cual se derivan las acciones y conductas poco éticas que día a día vemos en nuestro entorno, tanto en el ámbito económico como en el político, así como en las organizaciones públicas y privadas.

No obstante, la mayoría de la gente entiende por "crisis de valores" la ausencia de éstos; pero la situación actual no responde exactamente a su desaparición. Realmente lo que está ocurriendo es mucho peor. Los valores se están transformando y se están cambiando unos por otros debido a las modificaciones que se están produciendo en la forma de relacionarse las personas. Los valores tradicionales están siendo sustituidos en la mayoría de las sociedades por otros basados en el individualismo. Se promueven, de forma globalizada, corrientes de

materialismo y hedonismo creando una sociedad donde lo más importante es tener y en la que se promueven las necesidades del consumismo, dejando a un lado el valor del ser humano y ofreciendo un ambiente altamente nocivo para cultivarlo.

La otra cara de la moneda la forman aquellos que, dentro de la tensión social creada, viven en el conformismo bastándoles con tener garantizada la supervivencia y la seguridad. Así las relaciones interpersonales se vuelven superficiales sin implicar ningún tipo de compromiso generando conductas antisociales basadas en una total ausencia de moral y en algunos casos incluso podríamos hablar de doble moral.

Los cambios sociales acaecidos en el último cuarto de siglo son tan radicales que se puede hablar de una metamorfosis social y cultural. Esto implica siempre un reflejo en el sistema de valores. Y la pérdida de valores, por cualquier causa, termina en la insensibilidad, en la falta de respeto, en la ausencia de honestidad, y en la falta de justicia.

La sociedad actual se caracteriza por una ausencia de valores. La mentira, el miedo, la corrupción, la violencia, el robo, son la realidad cotidiana. Los antivalores han invadido todos los sectores: familiar, social, político, económico, cultural, religioso. Estas características generan confusión, desorientación y conductas nocivas e incluso patológicas. El sentimiento de vergüenza, honor y culpa, ha desaparecido.

En la sociedad española actual, los individuos han adquirido una libertad; religiosa, política, sexual, que nunca antes había habido, así como una igualdad entre hombres y mujeres hasta ahora desconocida, una cada vez más visible igualdad racial, si sumamos esta libertad de profesar nuestras opiniones o preferencias a una igualdad entre razas y sexos, junto con la generación mejor formada y con mayor acceso a la información y educación de la historia de este país. Todo esto permite ver jóvenes diferentes a sus mayores, han adquirido libertades individuales, pero han perdido valores grupales.

Esta nueva generación ha adquirido valores esenciales como la igualdad, la libertad, la tolerancia, el respeto por el medio ambiente y por los animales, pero ha olvidado valores como la solidaridad, la responsabilidad, perseverancia y la laboriosidad, esto se debe a una profunda crisis económica que no les permite trabajar y desarrollarse como parte colaborativa de la sociedad, sintiéndose como miembros no útiles de esta y volviéndose individualistas, el trabajo y la colaboración en la sociedad es el camino necesario para desarrollar estos valores.

Puesto que se halla ante una nueva generación tolerante, con libertades e igualdad, necesitamos que desarrolle el resto de valores esenciales a través del trabajo y la colaboración del sistema, así podrá obtener la independencia económica para formar y valorar su propia familia, valorar la responsabilidad, la perseverancia, el trabajo y la solidaridad.

El individualismo es la ruptura con el grupo, anteponiendo los intereses particulares ante los grupales, de esta forma podemos justificar la avaricia, la corrupción y otras formas de anteponer los intereses propios a los colectivos, esta es la gran batalla que debemos librar. Debemos adecuar el camino social correcto, para que la sociedad desarrolle unos valores positivos y adecuados a su contexto.

El análisis histórico realizado revela, que aunque no se connotan resultados significativos relacionados con el proceso de formación de valores en los docentes, se proyectó un reordenamiento científico-metodológico con una intencionalidad de avance, que transitó con los indicadores definidos que se materializan en la evolución tendencial de cada etapa; aspectos que aún son limitados desde un estudio más actual, lo que confirma la necesidad de resignificar la formación de valores y su dinámica.

## **Conclusiones parciales**

El capítulo abordo el establecimiento del marco teórico de la investigación, en el estudio del proceso de formación de valores y su dinámica, en el análisis tendencial del proceso de formación de valores y su dinámica. Se determinaron dos etapas con los indicadores de análisis correspondientes originando el desarrollo de aspectos concernientes con los valores hasta la actualidad, el proceso de formación de valores, en función del valor responsabilidad, asertividad, además de la estrategia de formación de valores que fortalezcan el sentido de pertenencia en los docentes de la I.E.P. Las Palmas como dinámica del proceso de formación de valores.

# CAPÍTULO 2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA Y CARACTERIZACIÓN DEL CAMPO DE ACCIÓN

## Introducción

En el presente capitulo se responde y detalla por qué y para que se hizo el presente trabajo de investigación, se justifica el problema señalando los antecedentes del problema, con un diagnostico real de la situación actual del sentido de pertenencia de la I.E.P. Las Palmas, determinándose las insuficiencias del estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores en los docentes de la institución, y se conceptualizan las categorías de la investigación.

## 2.1 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

A nivel mundial en el marco de la globalización las sociedades han vivido un proceso de transformación en los ámbitos económico, político, social y cultural que han modificado los principios y valores en las personas y las concepciones que se les inculcaron acerca de su país, por lo que las ideologías que sustentaban la construcción de proyectos de sociedad se han visto fuertemente erosionadas. En ese contexto, han surgido nuevos sujetos sociales y se ha generado un renovado interés por el estudio de los procesos de construcción de identidades y del sentido de pertenencia conformados en distintos contextos de interacción social, entre ellos la escuela.

Las identidades son categorías de carácter relacional que suponen simultáneamente un proceso de identificación y otro de diferenciación. Se van construyendo como producto de las relaciones sociales en las que participa el individuo en interacción con los otros y por tanto es un proceso permanente que da cuenta de múltiples elementos del orden social que se van incorporando como puntos de referencia para el sujeto y se constituye en un medio para la acción. Las identidades tienen carácter heterogéneo y complejo que depende de las posiciones y roles que cumpla el individuo en la sociedad, de sus pertenencias y compromisos. Así, uno de los atributos de todo ser social, en donde se articulan lo individual y lo social de los sujetos, es la identidad nacional.

Afirman Kriger, M. y Carretero, M. (2010):

[...] La construcción de la identidad nacional en la población la induce deliberadamente el Estado principalmente, a través de la escuela básica. El interés del

Estado por construir esa formación identitaria en la escuela, se basa en el supuesto de que lo que los alumnos aprendan sobre su país influirá decisivamente en su comportamiento futuro como ciudadanos de la nación, y que para que esto se cumpla, el sujeto debe sentirse parte de un pasado gloriosos y encontrar en éste los puentes que lo lleven a un presente lleno de significado y un futuro prometedor. Esta particular trama entre pasado y futuro se entreteje en cada presente con su identidad subjetiva y forma parte de su biografía, de su desarrollo genético y cultural. (p.28)

La identidad nacional además cumple funciones psicológicas y sociales en los individuos. Genera sentimientos de protección, seguridad, reconocimiento, respeto, sentido de trascendencia y pertenencia al saberse integrante de una unidad superior. Esos sentimientos se construyen mediante los aspectos valorativos, simbólicos y culturales que conforman el nacionalismo tales como desfiles, ceremonias conmemorativas, monumentos a los caídos y juramentos a los símbolos patrios que afianzan el **sentido de pertenencia** reafirmando la identidad y la unidad nacional.

Con Cappello, H., Cabrera, J., Fernández, P., Fernández, Ordoñez, S. y Rosas, R. (2005):

[...] Sentirse parte de una nación es un proceso consciente, es algo de lo que la persona tiene que darse cuenta y se le considera **sentido de pertenencia**. Este hecho subjetivo conforma una representación social de los componentes fácticos institucionales y de los significados, orientaciones y valores de que están revestidas y puede inducir a la acción por parte de los ciudadanos, así las instituciones son productoras de sentido. Cuando los ciudadanos desarrollan el sentido de participar en las instituciones, la reiteración con la misma puede generar motivación para la acción sistemática y predecible. (p. 872)

Según Álvarez, J. (2007):

El predominio del aspecto afectivo de la identidad nacional se propone en la educación básica para configurar una identidad colectiva estable, que contribuya, a crear un sentido de pertenencia sólido en el que los futuros ciudadanos de cada país se sientan acogidos y reconfortados. A partir del desarrollo de habilidades cognitivas y de un pensamiento más crítico los jóvenes pueden manifiestan una notable desafectivización nacional resultado de contrastar las versiones oficiales con información diferente de fuerza suficiente para refutarlas y generar un posible conflicto identitario. (p.872)

Afirma Cappello, H. y cols. (2005):

[...] Estudios anteriores han mostrado que se está desintegrando en los jóvenes el sentido de pertenencia a la nación y el compromiso de participación en proyectos conjuntos de beneficio común, lo que lleva a un cambio significativo en las relaciones entre los ciudadanos y las instituciones del Estado. Esa desintegración identitaria afecta la percepción que los jóvenes tienen del Estado, la confianza en lo que representan sus instituciones y lo que debe ser la actuación de éstas y modifica su compromiso como ciudadanos con los proyectos de su país. (p. 9)

Los aspectos culturales y políticos son articulados por sentimientos de pertenencia, especialmente sentimientos morales que enmarcan las decisiones y acciones de las personas y a partir de los cuales se construyen juicios de valor sobre los eventos de un momento histórico determinado.

La demanda a nivel internacional por que en las familias, instituciones, organizaciones se fortalezca el sentido de pertenencia es una necesidad a priori.

En el actual mundo, en el que la globalización ha permitido que la comunicación directa se reemplace por la virtual, el olvido de las costumbres de herencia, las tradiciones, la historia de la humanidad, ha permitido de forma paulatina la pérdida del sentido de pertenencia.

Salanova, M. (2009):

[...] el mundo está afectado en sus valores, aquellos principios básicos sobre los que nuestros predecesores concibieron y construyeron la sociedad contemporánea. Se ha perdido el sentido de pertenencia en las instituciones en las que la calidad de vida de los trabajadores favorece el éxito de la misma. Conocer, monitorear e intervenir esta realidad del trabajo constituye una herramienta estratégica para la productividad en mercados cada vez más inestables e impredecibles (p.83)

El sentido de pertenencia es de suma importancia en una institución o empresa ya que de forma directa se refleja en el compromiso y la responsabilidad del personal que labora. Las empresas de hoy día necesitan del trabajo en equipo, unido y armonioso; cada trabajador debe estar convencido de lo buena que es su empresa y de que esta le brinda seguridad y valor; por ende cada trabajador asumirá el compromiso y la responsabilidad del logro de objetivos planteados por la empresa

En una empresa no solo los recursos tecnológicos, materiales y financieros son los que cobran importancia o valor sino también la comunicación y el recurso humano; las empresas buscan que no solo las campañas publicitarias sean buenas sino también un factor diferencial que se refleja en los trabajadores y el grado de compromiso, pertenencia, responsabilidad y profesionalismo que se palpa al momento de ejecutar acciones para el logro de objetivos.

El Sentido de pertenencia busca crear un vínculo que puede ser con una persona, grupo, o institución y que cada acción programada y luego ejecutada en dicha institución conlleven al mejoramiento y a la calidad; que cada integrante o trabajador asuma los principios y valores institucionales como suyos, que tengan un buen desempeño laboral, buenas relaciones interpersonales y que asuman las tareas con compromiso y responsabilidad. Generar un espíritu de sentido de pertenencia hacia la institución, de auténtico compromiso y participación en todas las actividades, propicia la verdadera identidad e integración y es la clave para alcanzar efectividad y crecimiento en cualquier gestión.

Toro, F. (2010) El Sentido de pertenencia se define como la "Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la Empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas" (p. 96)

Según una publicación realizada por el Proyecto DFID- Colombia, citado por: Lanzas, A., Ospina, L. y Rodas, P. (2010):

[...] el Sentido de Pertenencia es: lo que usted y los demás hacen, el motor que lo impulsa a hacer algo, aplicar lo que sabe y mejorarlo, comprometerse poco a poco y superarse. El compromiso es confianza en sí mismo, con los demás y con la organización. Por tanto a nivel internacional se ve los esfuerzos por querer transformar y fortalecer el sentido de pertenencia. (p.111).

# Herrera, G. (2012):

Quien realizó un estudio de tipo descriptivo, el cual tuvo como objetivo principal establecer la relación existente entre el sentido de pertenencia y la estabilidad laboral del personal que labora en una empresa guatemalteca dedicada a la producción de derivados del plástico. Se concluyó que ambas son importantes para el buen desarrollo de las actividades de la organización por lo que se recomendó realizar talleres orientados en mantener en el personal un alto nivel de identificación con la empresa tomando por base el alto nivel de compromiso demostrado, así como incentivar un mejoramiento de la motivación en general que presentaron los empleados. (p. 9)

De la misma manera, Castellanos, M. (2011):

Realizó una investigación de tipo cualitativo, la cual tuvo como objetivo determinar las manifestaciones de identificación laboral de los colaboradores con la empresa, en la que concluyo en que los colaboradores manifiestan su identificación laboral con lealtad hacia la empresa, demostrada con los años de permanencia, con el conocimiento de los valores que solicita la empresa de sus colaboradores, con el tiempo extra que dedican a la empresa y con el conocimiento que tienen sobre la misma. La autora recomendó darle seguimiento a los datos obtenidos del estudio con la finalidad de hacer efectivo el mismo y que éste sirva también, para lograr la identificación laboral de los colaboradores de nuevo ingreso. (p.20)

En el Perú: En el Perú el Ministerio de Educación a través del Currículo Nacional de educación básica regular prioriza los valores y la educación ciudadana de los estudiantes para poner en ejercicio sus derechos y sus deberes en una perspectiva intercultural en el que

primordialmente se reconozca como miembro de su sociedad peruana, fomentando que los estudiantes reafirmen su seguridad personal y el sentido de pertenencia a su grupo, a su comunidad y a su país.

El rol que tienen las escuelas ha ido cambiando y seguirá cambiando de acuerdo a las demandas que tiene la sociedad.

**En el Perú** se identifica una serie de estudios que asocian la identificación con comunidades locales, el desarrollo de la organización y la participación comunitaria. En una comunidad rural de la costa norte del Perú, Freire, S. (2012):

Encuentra que la identificación, la sensación de pertenencia y el apego con la comunidad promueven el desarrollo de esfuerzos e iniciativas de participación y favorecen el involucramiento y conexión entre los miembros de la comunidad. En este mismo estudio, encontró que existen elementos que pueden debilitar la dinámica de acción y relación colectiva como ciertos eventos importantes a lo largo de la historia de la comunidad y la interpretación que se da por parte de la comunidad hacia ellos. (p. 9)

En la Institución Educativa Particular Las Palmas de Chiclayo, se han realizado algunas actividades con la finalidad de lograr en los docentes el sentido de pertenencia hacia la institución educativa, sin embargo no se ha logrado a la fecha fortalecerlo.

## Estudios o investigaciones anteriores del problema

Monroy, A. (2011) en su estudio evidencio que los resultados obtenidos en el estudio muestran que los principales motivos que identifican al empleado son el compromiso laboral, la satisfacción laboral, la motivación y la cultura organizacional. La autora concluyó que no existe diferencia en el nivel de identificación laboral de los empleados de las áreas de Planta y Distribución, ya que existe un alto nivel de identificación laboral en los colaboradores de ambas áreas de trabajo. Es por esto que recomendó a la empresa guatemalteca de servicio postal seguir trabajando con las áreas de Planta y Distribución en relación a la identificación laboral ya que estas áreas muestrearon tener un alto nivel de identificación laboral sin marcar diferencia entre una y otra área de trabajo. (p. 12)

Por otra parte, Ronquillo, M. (2010) realizó una investigación concluyendo que no hay sentido de pertenencia en los trabajadores de la empresa por pertenecer al rango de ruteros que

la mayor parte del tiempo están fuera de la organización. Es por esto que la autora recomendó que la empresa se preocupe por fomentar el sentido de pertenencia, por medio de capacitaciones dirigidas a los empleados de la empresa, tomando en cuenta que éste es importante, a nivel personal y laboral. (p.12)

En cuanto a investigaciones con el elemento de estudio sentido de pertenencia en el extranjero, Ballesteros, G. (2007) realizó un estudio en México a través de los cuáles los jóvenes mexicanos empleados de McDonald's desarrollan el sentido de identidad al trabajo. Estos significados entrañan valores, emociones, juicios y razonamientos que los sujetos hacen de su realidad a partir de su experiencia de trabajo, su relación con la tecnología, la cultura laboral y la convivencia cotidiana con su familia. El estudio concluyó que la experiencia laboral dentro de la empresa de McDonald's y la construcción ambivalente del sentido del trabajo de parte de los jóvenes trabajadores constata la importancia del trabajo en la vida de los individuos, en la conformación de significados y del sentido que orienta su acción social en la construcción de identidades no limitadas a los espacios laborales. Dentro de las recomendaciones que se plantearon está la de implementar nuevas formas de acercamiento y prevención de problemas, formulando nuevas preguntas y creando nuevos enfoques interpretativos que exijan afrontar e interpretar la realidad en toda la población joven trabajadora de esta empresa. (p.17)

Por otra parte, Padrón, M. (2006) identificó los factores que influyen en la motivación laboral del personal en el servicio de nutrición y dietética Hospital de Niños J.M. De Los Ríos en Caracas, Venezuela. Los resultados más significativos percibidos fueron la remuneración, el reconocimiento, el progreso y el compañerismo son herramientas fuertes que están en el subconsciente del personal que labora en el servicio de Nutrición y Dietética del Hospital de Niños J.M. De Los Ríos. (p. 19)

Kolster, M. y Mújica, V. (1999) realizaron una investigación donde concluyeron que los factores son variados pero los que más influyen en la falta de sentido de pertenencia, en este caso, es la estructura física o el ambiente de trabajo así como también los equipos técnicos y tecnológicos de los cuales disponen ya que éstos les pueden ofrecer y brindar mayor facilidad y eficacia al momento de desarrollar cualquier actividad. Igualmente es importante facilitar todo el material académico, informativo, etc. (p.13)

Asimismo, la comunicación interna es otro factor importante e influyente a la hora de realizar cambios dentro de la escuela ya que éstos deben responder a las necesidades del cliente interno (profesores y estudiantes) porque de lo contrario, afectan negativamente el sentido de pertenencia. Además, concluyeron que es necesario mantener una comunicación bidireccional, así como también se debe tomar en cuenta el problema tecnológico, académico y estructural para implementar políticas y sistemas que hagan sentir tanto al estudiante como al profesor capaces de desarrollar, alcanzar y superar todas las metas propuestas con las exigencias estipuladas.

Es por esto que los autores recomiendan a las autoridades de la escuela revisar y utilizar los medios de comunicación tanto internos como externos de manera tal que se implementen nuevos medios para mantener informados a los alumnos y profesores ya que los que actualmente utilizan se hacen escasos para la población docente y estudiantil. Además, recomendaron establecer estrategias informativas, comunicativas y de participación por medio de las actividades extras, que involucren al público interno (estudiantes y profesores) con la situación actual de la escuela y a su vez aumenten el nivel de pertenencia hacia la escuela; así como también establecer progresivamente sistemas de mejoramiento de la infraestructura, equipos técnicos, tecnológicos y material bibliográfico que ayuden y beneficien el desarrollo académico y profesional del público.

Todas las investigaciones mencionadas anteriormente destacan la importancia de tener un grado adecuado de identificación con el trabajo para que las actividades que tiene el trabajador sean de agrado y se realicen de forma voluntaria y por gusto propio y no por obligación. El sentido de pertenencia se construye a través de los valores, misión y visión y demás elementos que fomente la organización en sus empleados.

# 2.2 DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DEL CAMPO DE ACCIÓN

Para la caracterización del estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores, se realizó una encuesta dirigida a los docentes de la I.E.P. Las Palmas de Chiclayo para determinar las insuficiencias en el proceso de formación de valores, con el objetivo de obtener datos e información estadística acerca de la dinámica del proceso de fomacion de valores, se aplicó a través de un cuestionario que describe la formación del valor responsabilidad y asertividad en los docente y a los coordinadores de nivel.

## **ENTREVISTA A DOCENTES**

Tabla 1. Conocimiento de los docentes de la misión y visión de la I.E.P.

		Frecuencia	Porcentaje
	M - DAC	5	20,0
Valores	M - DesAC	18	72,0
	T - DesAC	2	8,0
	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 80% de los resultados obtenidos (20), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (18) y totalmente en desacuerdo (2).

Tabla 2. Comunicación de la Historia de la I.E.P. a los docentes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M - DAC	3	12,0
	DAC	3	12,0
	M - DesAC	12	48,0
	T - DesAC	7	28,0
	Total	25	100,0

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 76% de los resultados obtenidos (19), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (12) y totalmente en desacuerdo (7).

Solo un 24% de los datos evidencian positividad que denotan conocer y comunicar la historia de la I.E.P.

**Tabla 3.** Cumplimiento del compromiso Docente de la I.E.P.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M - DAC	2	8,0
	M - DesAC	17	68,0
	T - DesAC	6	24,0
	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 92% de los resultados obtenidos (23), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (17) y totalmente en desacuerdo (6).

Solo un 8% de los datos evidencian positividad que denotan cumplir con su compromiso docente de la I.E.P.

**Tabla 4.** Promueve el cumplimiento del Reglamento Interno de la I.E.P.

-		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M - DAC	4	16,0
	DAC	3	12,0
	M - DesAC	11	44,0
	T - DesAC	7	28,0
	Total	25	100,0

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 72% de los resultados obtenidos (18), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (11) y totalmente en desacuerdo (7).

Solo un 28% de los datos evidencian positividad que denotan promover el cumplimiento del reglamento interno de la I.E.P. por parte de los alumnos.

## DIMENSION CULTURA ORGANIZACIONAL:

Con el análisis de los resultados estadísticos de los indicadores correspondientes a la dimensión Cultura organizacional, se puede ver que hay un deficiente conocimiento de la misión, visión, historia, normas y reglamento de la I.E.P. Las Palmas, traducido en un 80% de docentes que manifiestan estar en la negatividad de la dimensión.

**Tabla 5.** Satisfacción con el sueldo e incentivos que recibe.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M - DAC	4	16,0
	M - DesAC	16	64,0
	T - DesAC	5	20,0
	Total	25	100,0

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 84% de los resultados obtenidos (21), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (16) y totalmente en desacuerdo (5).

Solo un 16% de los datos evidencian positividad que denotan estar contentos con el sueldo que perciben en la I.E.P.

Tabla 6. Seguridad con el empleo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DAC	4	16,0
	M - DesAC	17	68,0
	T - DesAC	4	16,0
	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 84% de los resultados obtenidos (21), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (17) y totalmente en desacuerdo (4).

Solo un 16% de los datos evidencian positividad que denotan seguridad con su puesto de trabajo en la I.E.P.

**Tabla 7.** Satisfacción y realización con el trabajo que desarrolla.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M - DAC	3	12,0
	DAC	3	12,0
	M - DesAC	12	48,0
	T - DesAC	7	28,0
	Total	25	100,0

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 76% de los resultados obtenidos (19), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (12) y totalmente en desacuerdo (7).

Solo un 24% de los datos evidencian positividad que denotan satisfacción y realización al realizar su trabajo en la I.E.P.

**Tabla 8.** Desafíos de tareas encomendadas.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DAC	4	16,0
	M - DesAC	13	52,0
	T - DesAC	8	32,0
	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 84% de los resultados obtenidos (21), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (13) y totalmente en desacuerdo (8).

Solo un 16% de los datos evidencian positividad que denotan recibir desafíos con tareas encomendadas en la I.E.P.

**Tabla 9.** Sentimiento de éxito al realizar su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M - DAC	3	12,0
	DAC	4	16,0
	M - DesAC	13	52,0
	T - DesAC	5	20,0
	Total	25	100,0

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 72% de los resultados obtenidos (18), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (13) y totalmente en desacuerdo (5).

Solo un 28% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar el sentimiento de éxito al realizar una tarea encomendada en la I.E.P.

**Tabla 10.** Promoción de cargo gracias a su buen desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M - DAC	1	4,0
	M - DesAC	15	60,0
	T - DesAC	9	36,0
	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 86% de los resultados obtenidos (24), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (15) y totalmente en desacuerdo (9).

Solo un 4% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar la promoción de cargo gracias al buen desempeño laboral en la I.E.P.

#### DIMENSION FACTORES MOTIVACIONALES:

Con el análisis de los resultados estadísticos de los indicadores correspondientes a la dimensión Factores Motivacionales, se puede ver que los docentes manifiestan su desacuerdo con la recompensa económica, en la seguridad en el puesto de trabajo, en el sentimiento de logro alcanzado en la institución, etc., traducido en un 81% de docentes que manifiestan estar en la negatividad de la dimensión.

**Tabla 11.** Preocupación por la comunidad local.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DAC	1	4,0
	M - DesAC	17	68,0
	T - DesAC	7	28,0
'	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 96% de los resultados obtenidos (24), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (17) y totalmente en desacuerdo (7).

Solo un 4% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar preocupación por la comunidad local de la I.E.P.

**Tabla 12.** Calidad en el trato a los integrantes de la comunidad educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M – DAC	2	8,0
	M - DesAC	16	64,0
	T - DesAC	7	28,0
	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 82% de los resultados obtenidos (23), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (16) y totalmente en desacuerdo (7).

Solo un 8% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar calidad en el trato a los integrantes de la comunidad educativa en la I.E.P.

**Tabla 13.** Credibilidad que inspira el docente a los clientes y comunidad educativa en general.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M – DAC	3	12,0
	M – DesAC	15	60,0
	T – DesAC	7	28,0
	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 88% de los resultados obtenidos (22), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (15) y totalmente en desacuerdo (7).

Solo un 12% de los datos evidencian positividad que denotan inspirar credibilidad a los clientes y comunidad educativa en la I.E.P.

Tabla 14. Crecimiento económico en en la I.E.P. como empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DAC	1	4,0
	M - DesAC	17	68,0
	T - DesAC	7	28,0
	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 96% de los resultados obtenidos (24), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (17) y totalmente en desacuerdo (7).

Solo un 4% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar crecimiento económico en la I.E.P.

**Tabla 15**. *Grado de confianza y credibilidad en el trabajo que realiza.* 

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M – DAC	2	8,0
	M - DesAC	18	72,0
	T - DesAC	5	20,0
	Total	25	100,0

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 92% de los resultados obtenidos (23), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (18) y totalmente en desacuerdo (5).

Solo un 8% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar que la empresa confía y cree en el trabajo que realiza en la I.E.P.

Tabla 16. Aceptación por parte de docentes y compañeros

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DAC	2	8,0
	M - DesAC	21	84,0
	T - DesAC	2	8,0
	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 92% de los resultados obtenidos (23), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (21) y totalmente en desacuerdo (2).

Solo un 8% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar aceptación por parte de sus colegas de trabajo en la I.E.P.

Tabla 17. Experimenta sensación de comodidad dentro de la I.E.P

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DAC	2	8,0
	M - DesAC	20	80,0
	T - DesAC	3	12,0
	Total	25	100,0

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 92% de los resultados obtenidos (23), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (20) y totalmente en desacuerdo (3).

Solo un 8% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar sensacion de comodidad dentro de la I.E.P.

**Tabla 18**. *Tareas encomendadas como algo valioso y productivo*.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M – DAC	3	12,0
	DAC	2	8,0
	M - DesAC	18	72,0
	T - DesAC	2	8,0
	Total	25	100,0

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta a Docentes. 2018

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 80% de los resultados obtenidos (20), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (18) y totalmente en desacuerdo (2).

Solo un 20% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar el sentimiento de valioso y productivo al realizar su trabajo en la I.E.P.

**Tabla 19.** Decisiones y métodos de planificación y control de la I.E.P.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	M – DAC	2	8,0
	DAC	1	4,0
	M - DesAC	22	88,0
	Total	25	100,0

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 88% de los resultados obtenidos (22), han respondido; en esta tendencia, medianamente en desacuerdo (22).

Solo un 12% de los datos evidencian positividad que denotan estar de acuerdo con los métodos de planificación y control de la I.E.P.

## DIMENSION ACTITUDES Y PERCEPCIONES

Con el análisis de los resultados estadísticos de los indicadores correspondientes a la dimensión Actitudes y Percepciones, se puede ver que los docentes manifiestan su desacuerdo cuando se les pregunta por el trato que reciben, el crecimiento económico, el grado de confianza, sensación de comodidad, etc., traducido en un 89.5% de docentes que manifiestan estar en la negatividad de la dimensión.

Resumiendo los resultados después de aplicar el instrumento a los docentes, se muestra un bajo nivel de cultura organizacional, se aprecia un bajo nivel de aceptación a los factores motivacionales y un bajo nivel de asimilación de las actitudes y percepciones, por lo tanto los encuestados denotan el bajo sentido de pertenencia.

## ENTREVISTA A COORDINADORES

Fueron encuestados tres docentes coordinadores de cada nivel educativo, directamente ligados a los docentes trabajadores de la I.E.P. Las Palmas de Chiclayo; con el propósito de obtener información estadística acerca de la dinámica del proceso de formación de valores.

Figura 1. Conocimiento de los docentes de la misión y visión de la I.E.P.

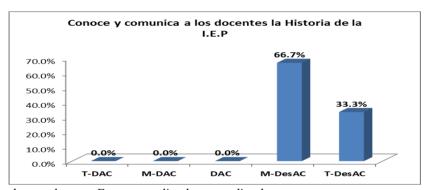


Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 100% de los resultados obtenidos (3).

Lo que evidencia que no hay positividad que denotan conocer la misión y visión de la I.E.P.

Figura 2. Comunicación de la Historia de la I.E.P. a los docentes.

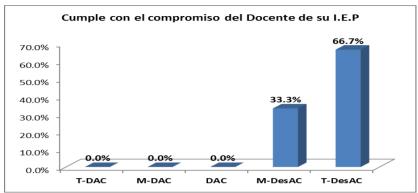


Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 100% de los resultados obtenidos (3).

No se evidencia positividad que denotan conocer y comunicar la historia de la I.E.P.

Figura 3. Cumplimiento del compromiso Docente de la I.E.P.

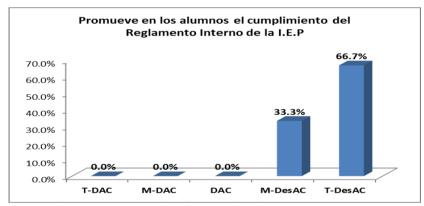


Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 100% de los resultados obtenidos (3).

No hay evidencia de positividad que denote que cumplan con su compromiso docente de la I.E.P.

Figura 4. Promueve el cumplimiento del Reglamento Interno de la I.E.P.



Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 100% de los resultados obtenidos (3)

No se evidencia positividad que denote promover el cumplimiento del reglamento interno de la I.E.P. por parte de los alumnos.

## DIMENSION CULTURA ORGANIZACIONAL:

Con el análisis de los resultados estadísticos de los indicadores correspondientes a la dimensión Cultura organizacional, se puede ver que hay un deficiente conocimiento de la misión, visión, historia, normas y reglamento de la I.E.P. Las Palmas, traducido en un 100% de docentes coordinadores que manifiestan estar en la negatividad de la dimensión.

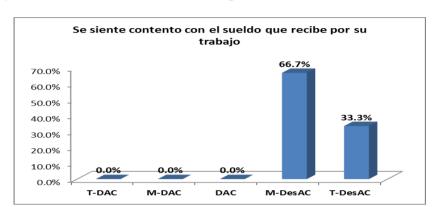


Figura 5. Satisfacción con el sueldo e incentivos que recibe.

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 100% de los resultados obtenidos (3). No hay evidencia positiva que denote estar contentos con el sueldo que perciben en la I.E.P.

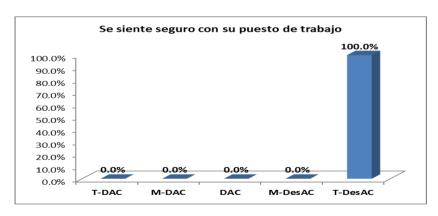


Figura 6. Seguridad con el empleo.

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 100% de los resultados obtenidos (3).

No hay datos que evidencien positividad que denote seguridad con su puesto de trabajo en la I.E.P.

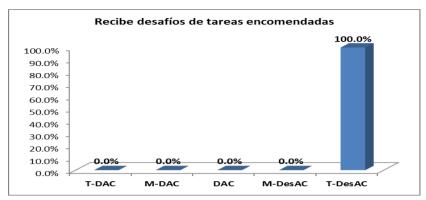
Se siente satisfecho y realizado con el trabajo que desarrolla 66.7% 70.0% 60.0% 50.0% 33.3% 40.0% 30.0% 20.0% 10.0% 0.0%T-DAC M-DAC DAC M-DesAC T-DesAC

Figura 7. Satisfacción y realización con el trabajo que desarrolla.

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 100% de los resultados obtenidos (3). No hay datos que evidencien positividad que denotan satisfacción y realización al realizar su trabajo en la I.E.P.

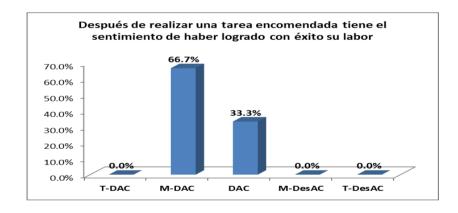
Figura 8. Desafíos de tareas encomendadas.



La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 100% de los resultados obtenidos (3).

No hay datos que evidencien positividad que denotan recibir desafíos con tareas encomendadas en la I.E.P.

Figura 9. Sentimiento de éxito al realizar su trabajo.



Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 33.3% de los resultados obtenidos (1).

En un 66.7% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar el sentimiento de éxito al realizar una tarea encomendada en la I.E.P.

Figura 10. Promoción de cargo gracias a su buen desempeño laboral.



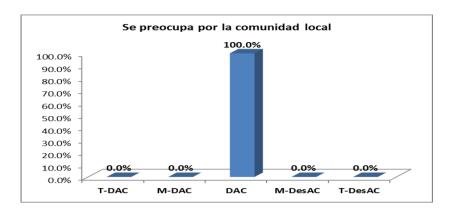
La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos donde 100% de los resultados obtenidos (3).

No hay datos que evidencien positividad que denote experimentar la promoción de cargo gracias al buen desempeño laboral en la I.E.P.

#### DIMENSION FACTORES MOTIVACIONALES:

Con el análisis de los resultados estadísticos de los indicadores correspondientes a la dimensión Factores Motivacionales, se puede ver que los docentes coordinadores manifiestan su desacuerdo con la recompensa económica, en la seguridad en el puesto de trabajo, en el sentimiento de logro alcanzado en la institución, etc., traducido en un 72% de docentes que manifiestan estar en la negatividad de la dimensión.

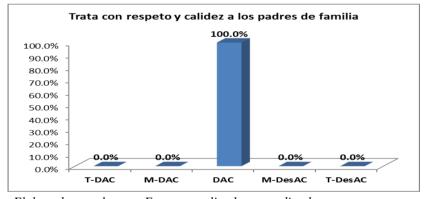
Figura 11. Preocupación por la comunidad local.



La tabla muestra una tendencia hacia los valores positivos donde 100% de los resultados obtenidos (3).

No hay datos que evidencien negatividad que denotan experimentar preocupación por la comunidad local de la I.E.P.

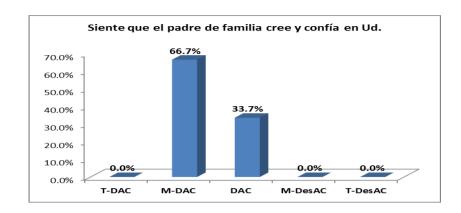
Figura 12. Calidad en el trato a los integrantes de la comunidad educativa



Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

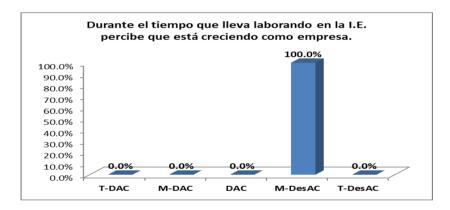
La tabla muestra una tendencia hacia los valores positivos donde 100% de los resultados obtenidos (3) con respecto a la preocupación por la comunidad local de la I.E.P.

Figura 13. Credibilidad que inspira el docente a los clientes y comunidad educativa en general.



La tabla muestra una tendencia hacia los valores positivos negativos en un 100% de los resultados obtenidos (3).

Figura 14. Crecimiento económico en en la I.E.P. como empresa.



Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

El 100% de los datos evidencian negatividad que denotan no experimentar crecimiento económico en la I.E.P.

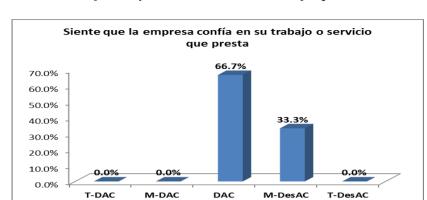


Figura 15. Grado de confianza y credibilidad en el trabajo que realiza.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores positivos en un 66.7% de los resultados obtenidos (2), Solo un 33.3% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar que la empresa confía y cree en el trabajo que realiza en la I.E.P.

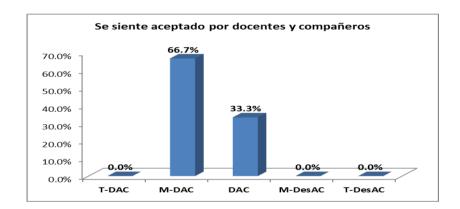
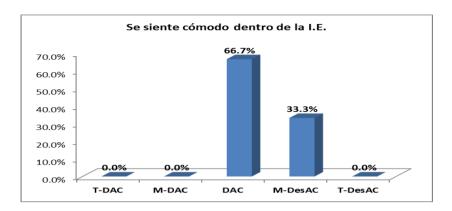


Figura 16. Aceptación por parte de docentes y compañeros

Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos en un 33.3% de los resultados obtenidos (1), y un 66.7% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar aceptación por parte de sus colegas de trabajo en la I.E.P.

Figura 17. Experimenta sensación de comodidad dentro de la I.E.



La tabla muestra una tendencia hacia los valores negativos en un 33.3% de los resultados obtenidos (1), y un 66.7% de los datos evidencian positividad que denotan experimentar sensación de comodidad dentro de la I.E.P.

Figura 18. Tareas encomendadas como algo valioso y productivo.



Fuente: Elaborado por el autor. Encuesta aplicada a coordinadores.

La tabla muestra una tendencia hacia los valores positivos en un 100% de los resultados obtenidos (1), denotan experimentar el sentimiento de valioso y productivo al realizar su trabajo en la I.E.P.

Figura 19. Decisiones y métodos de planificación y control de la I.E.P.



De los coordinadores encuestados, el 66,7% expresa estar medianamente de acuerdo en que las decisiones y métodos de planificación y control de la I.E.P. parecen ser las más adecuadas, mientras que el 33,3% manifiesta estar de acuerdo.

#### **DIMENSION ACTITUDES Y PERCEPCIONES**

Con el análisis de los resultados estadísticos de los indicadores correspondientes a la dimensión Actitudes y Percepciones, se puede ver que los docentes coordinadores manifiestan su aprobación cuando se les pregunta por el trato que reciben, el crecimiento económico, el grado de confianza, sensación de comodidad, etc..

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia que se aprecia una aceptable actitud y percepción de los docentes para la formación del valor responsabilidad y asertividad, los docentes muestran una base para el mejoramiento del sentido de pertenencia, a partir del proceso de formación de valores.

#### 2.3 MARCO CONCEPTUAL

- Asertividad: Casares y Siliceo (1997) y Robredo (1995). Desde el punto de vista conductual, la propuesta de un aprendizaje asertivo se basa en los conocimientos generados por Iván Pavlov, quien estudió la adaptación de personas y animales al medio ambiente; en cuanto a las personas, considera que si dominan las fuerzas excitatorias, se sentirán orientadas a la acción y emocionalmente libres, enfrentándose a la vida según sus propios términos; por el contrario, si dominan las fuerzas inhibitorias, se mostrarán desconcertadas y acobardadas, sufrirán la represión de sus emociones y a menudo harán lo que no quieren hacer. (p.404)
- Asertividad: Pick y Vargas (1990) afirman que para ser asertivo se necesita aceptarse y valorarse, respetar a los demás, permanecer firmes en las propias opiniones, comunicar con claridad y directamente, en el lugar y momento adecuados y de forma apropiada, lo que se quiere o se necesita decir. (p. 405)
- Asertividad: Rees y Graham (1991) consideran que el ser asertivo es esencialmente respetarse a sí mismo y a los otros al tener la creencia básica de que las propias opiniones, creencias, pensamientos y sentimientos son tan importantes como los de cualquier persona (p.406)
- Contradicción fundamental que dinamiza el proceso de investigación científica: se produce entre la preservación, desarrollo y difusión de la cultura. La preservación representa lo estable, lo viejo de este proceso y que está en contraposición con el desarrollo, con el cambio, lo nuevo dado que este último en cierta medida rompe lo establecido. Ambos se dan en unidad, la cultura se preserva sólo en su desarrollo. Tal contradicción es válida en otros procesos sociales, pero en el proceso de investigación científica adquiere una significación especial, constituyéndose en la fuente de desarrollo del mismo.
- **Dimensión**: Se incorpora a la educación superior para caracterizar el modo en que un proceso puede ser estudiado, analizado, desde diferentes posiciones, enfoques, en correspondencia con un propósito particular en cada caso. La dimensión expresa, por tanto, la perspectiva desde la cual se analiza un determinado proceso en circunstancias específicas. Expresado de esta manera, el concepto posibilita la caracterización parcial, de cada uno de los procesos, atendiendo al rasgo (o rasgos) fundamental (es) para el sujeto que lo analiza. O sea, un mismo proceso puede ser estudiado desde diferentes dimensiones y en cada una de ellas su comportamiento externo o función evidenciará el aspecto que se desea connotar.

- Estrategia: Chandler (1962) definió la estrategia como "la determinación de los fines y objetivos de largo plazo de la empresa, la adopción de lineamientos de acción y la asignación de los recursos necesarios para alcanzar esos fines". (p. 1)
- Estrategia: Halten (1987): "Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan." (p.2)
- Estrategia: Según George Morrisey (1993) el término estrategia suele utilizarse para describir cómo lograr algo. Dice que él nunca ha entendido muy bien ese uso del término, ya que es contrario a su percepción de una estrategia como aquello donde se dirige una empresa en el futuro en vez de como llegar ahí. Morrisey define la estrategia como la dirección en la que una empresa necesita avanzar para cumplir con su misión. Esta definición ve la estrategia como un proceso en esencia intuitivo. El cómo llegar ahí se da a través de la planeación a largo plazo y la planeación táctica. (p. 16)
- Estrategia: es una herramienta de dirección que facilita procedimientos y técnicas con un basamento científico, que empleadas de manera iterativa y transfuncional, contribuyen a lograr una interacción proactiva de la organización con su entorno, coadyuvando a lograr efectividad en la satisfacción de las necesidades del público objetivo a quien está dirigida la actividad de la misma.
- Formación: Elaboración o etapas de desarrollo
- Formación: Este término en la educación superior se emplea para caracterizar el proceso sustantivo desarrollado en universidades con el objetivo de preparar integralmente al estudiante en una determinada carrera universitaria y abarca tanto los estudios de pregrado (o de grado, como se le denomina en algunos países) como los posgrados.
- **Pertenencia:** Del latín pertinentia, pertenencia es la relación que tiene una cosa con quien tiene derecho a ella. El concepto, por lo tanto, se utiliza para nombrar a aquello que es propiedad de una persona determinada. A nivel social, la pertenencia es la circunstancia de formar parte de un grupo, una comunidad u otro tipo de conjunto.

- **Proceso:** Es un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que al interactuar juntas en los elementos de entrada los convierten en resultados.
- **Proceso:** La noción de proceso halla su raíz en el término de origen latino processus. Según informa el diccionario de la Real Academia Española (RAE), este concepto describe la acción de avanzar o ir para adelante, al paso del tiempo y al conjunto de etapas sucesivas advertidas en un fenómeno natural o necesario para concretar una operación artificial.
- Proceso de enseñanza aprendizaje: Se define como aquel "proceso que de modo consciente se desarrolla a través de las relaciones de carácter social que se establecen entre el estudiantado y profesorado con el propósito de educar, instruir y desarrollar a los primeros, dando respuesta a las demandas de la sociedad, para lo cual se sistematiza y recrea la cultura acumulada por la sociedad de forma planificada y organizada" (H. Fuentes1998: p.20). Es el proceso que con carácter de sistema se establece para la formación de las nuevas generaciones como resultado de sistematizar el conjunto de elementos que permiten el logro del encargo social. Álvarez, J. (1996) p.30.
- Proceso en formación de valores: Jiménez, J.C. (2008) Procesos de formación de valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. Nos proporciona una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos reflejan muchos intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente a las circunstancias. (p. 6)
- Proceso de formación de valores Según el autor Angulo (2007), manifiesta que el proceso de formación de los valores se da a través de la interacción social, de la relación que entabla el individuo con su contexto. Es un proceso de aprendizaje dinámico, pues su contenido está sujeto a cambios por la evolución de la información. (p. 30).
- Responsabilidad: según Ballbé, A. (1999), expresa en su tesis de maestría: "responsabilidad es la tendencia de la personalidad a actuar en correspondencia con el sentido del deber ante sí mismo y la sociedad como una necesidad interna, que es fuente de vivencias positivas y se realiza independientemente de la obligación externa, a partir de la comprensión de su necesidad. Implica el compromiso con la calidad en el cumplimiento de las tareas,

vencer los obstáculos para llevarlos a sus últimas consecuencias, así como la disposición a responder por sus actos". (p.54)

- **Responsabilidad**: Para Aguilar, E. (1998), define el valor responsabilidad como: "actuación consecuente y oportuna del individuo en el cumplimiento cabal de sus deberes y derechos, logro de la satisfacción por el cumplimiento de sus deberes y derechos..." (p.32)
- **Responsabilidad**: Para De Febres, R. (2007), en su artículo publicado en la "Revista Educación en Valores" por el concepto del Valor Responsabilidad escribe: Responsabilidad significa responder, dar respuesta al llamado de otro. Está íntimamente ligada a la vocación, palabra proveniente del latín vocatio o acción de llamar. (p. 119)
- **Sentido:** es un concepto con varios usos y significados. Se trata, por un lado, del proceso fisiológico de recepción y reconocimientos de los estímulos que se produce a través de la vista, el oído, el tacto, el gusto o el olfato.
- Sentido de pertenencia: a noción de sentido puede vincularse al proceso fisiológico de recepción y reconocimiento de estímulos que se realiza mediante los sentidos; a la razón o el entendimiento; a la significación cabal; o a la finalidad de algo.
- Sentido de pertenencia: El sentido de pertenencia remite al sentido de propiedad o de posesión que tiene una persona sobre un objeto o un bien material. Es decir, el sentido de pertenencia muestra la relación que existe entre el dueño de una cosa y dicha propiedad. El sentido de pertenencia aporta unos derechos concreto al dueño sobre el uso y disfrute de ese bien material.
- Valores: Schwartz (2001) Citado en Hurtado y Silva (2007) considera que los valores son representaciones cognitivas inherentes a tres formas de exigencia universal: las exigencias del organismo, las reglas sociales de interacción y las necesidades socio-institucionales que aseguran el bienestar y mantenimiento del grupo. Según Tamayo y De Olivera (2001 citado por Saldaña) refiere que "los valores expresan aquello que es deseable o no deseable, significante o insignificante; correcto o incorrecto para un individuo, para un grupo, para una organización, para la sociedad como un "todo "individualmente, las personas valoran más algunos aspectos del trabajo que otros, siendo la propia persona quien establece el orden de importancia que estos tendrán en su vida.

### **Conclusiones parciales**

Se justificó el problema a partir del análisis de las investigaciones realizadas por diferentes autores, cuya materia de estudio fue el sentido de pertenencia.

Se realizó una encuesta dirigida a docentes de los tres niveles y los coordinadores de cada nivel educativo de la I.E.P. Las Palmas de Chiclayo, con la finalidad de obtener la información estadística acerca de la dinámica del proceso de formación de valores, lográndose a través de la aplicación de un cuestionario que denote el sentido de pertenencia de los docentes de la I.E.

Todo lo anterior muestra que el problema investigado se justifica por ser deficiente el sentido de pertenencia en la I.E.P. Las Palmas.

CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS Y DISEÑO DE LA EJECUCIÓN

Introducción

En este capítulo se define la hipótesis y sus respectivas variables; permitiendo validarlas

mediante el diseño de la investigación, la variable independiente, cuya característica principal

es la causa del fenómeno estudiado, es la variable manipulable por el investigador. La variable

dependiente es la propiedad que se trata de cambiar manipulando la variable independiente;

también se define la población, seleccionando la muestra y el instrumento que se ha aplicado,

relacionando datos y procesando resultados bajo el programa estadístico SPSS; el universo

son todos los 40 trabajadores de la institución educativa, la población son los 25 docentes, 4

auxiliares y 3 coordinadores de áreas, la muestra son los 25 docentes y los 3 coordinadores de

cada área.

3.1. DEFINICIÓN DE HIPÓTESIS

Si se elabora una estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, que

tenga en cuenta la intencionalidad formativa y su apropiación entonces, se contribuye al

mejoramiento del sentido de pertenencia de los docentes de la IEP "Las Palmas" de

Chiclayo.

3.2. DETERMINACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA

HIPÓTESIS

3.2.1. DEFINICION DE LAS VARIABLES

Variable Independiente

Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad.

La estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, se define como el

conjunto de acciones con fines y objetivos determinados, es el proceso a través del cual una

organización formula procedimientos para formar valores que identifiquen al trabajador con

su empresa o institución.

85

Para el análisis de formación de valores se toma como referente Según Bárbara Mercedes Garcell Suárez (2010), mencionando que cualquier estrategia que se asuma para la formación de valores debe contener de alguna forma los siguientes elementos:

- Diagnóstico integral.
- Fundamentos ideológicos de donde deriven los fines y objetivos.
- Valores que se pretenden formar o fortalecer.
- Cualidades que se aspiran a formar.
- Vías y control. (p.17)

## Variable dependiente

#### Sentido de Pertenencia

El Sentido de pertenencia se define como la "Percepción del grado de orgullo derivado de la vinculación a la Empresa. Sentido de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas" (Toro, F. 2010, p. 23).

El Sentido de pertenencia busca crear un vínculo que puede ser con una persona, grupo, o institución y que cada acción programada y luego ejecutada en dicha institución conlleven al mejoramiento y a la calidad; que cada integrante o trabajador asuma los principios y valores institucionales como suyos, que tengan un buen desempeño laboral, buenas relaciones interpersonales y que asuman las tareas con compromiso y responsabilidad. Generar un espíritu de sentido de pertenencia hacia la institución, de auténtico compromiso y participación en todas las actividades, propicia la verdadera identidad e integración y es la clave para alcanzar efectividad y crecimiento en cualquier gestión.

## 3.2.2. CLASIFICACION DE LAS VARIABLES

	DEFINICIÓN OPERACIONAL					
Dimensiones	Indicadores	Técnica		Items	Fuentes de verificación	
CULTURA ORGANIZACIONAL  FACTORES MOTIVACIONALES	Misión y visión de la I.E.     Historia de la I.E.     Normas para docentes     Reglamento Interno de la I.E.     Recompensa Económica     Seguridad del puesto de trabajo     Satisfacción por el trabajo que desarrollan     Desafíos de tareas encomendadas     Sentimientos de logro	(ED)			ED- 1 ED- 2 ED- 3 ED- 4 ED- 5 ED- 6 ED- 7 ED- 8 ED- 9	
ACTITUDES Y PERCEPCIONES	6.Promoción  1.Comunidad local  2.Calidad en el trato a los integrantes de la comunidad educativa(clientes)  3.Credibilidad que inspira el docente a los clientes y comunidad educativa en general  4. Crecimiento económico en la I.E(EMPRESA)  5. Grado de confianza y credibilidad de la I.E., su servicio.  6. Aceptado por los docentes y administrativos  7. Experimenta una sensación de comodidad.  8. Tareas encomendadas como algo valioso y productivo.  9. Decisiones y métodos de planificación y control de la I.E.	Encuesta a docentes (ED)	Observación (O)	Entrevista (EC)	ED- 10 ED- 11 ED- 12 ED- 13 ED- 14 ED- 15 ED- 16 ED- 17 ED- 18 ED- 19	Maestros Coordinadores

VARIABLE	DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN
ESTRATEGIA DE	1. Introducción- Fundamentación Teórica	Se establece el contexto y ubicación del problema a resolver. Ideas y puntos de partida que fundamentan la estrategia.
FORMACION DE VALORES RESPONSABILIDAD Y ASERTIVIDAD	2. Diagnóstico	Indica el estado real del objeto y evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia.
	3. Objetivo general	Se plantea o describe el objetivo general de

	la Estrategia.
4. Planeación estratégica	1. Se definen metas u
	objetivos a corto y
3.Dimenciones:	mediano plazo que
	permiten la
A. Cultura organizacional.	transformación del
	objeto desde su estado
B. Factores motivacionales.	actual hasta el estado
	deseado.
C. Actitudes y percepciones	2. Planificación de las
	acciones por etapas,
	recursos, medios y
	métodos que
	corresponden a estos
	objetivos.
5. Instrumentación e	Explicar cómo se
	aplicará, bajo qué
implementación	condiciones, durante
•	qué tiempo,
	responsables,
	participantes.
6. Evaluación	Definición de los
	logros obstáculos que
	se han ido venciendo,
	valoración de la
	aproximación lograda
	al estado deseado.

## 3.3. DISEÑO DE LA EJECUCIÓN

#### -Socio crítica

En el Paradigma socio-crítico según Hurtado, I; Toro, G (1997) la tarea del investigador se traslada desde el análisis de las transformaciones sociales hasta el ofrecimiento de respuestas a los problemas derivados de estos. Introduce la ideología de forma explícita y la autorreflexión crítica en los procesos del conocimiento. Su finalidad es la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuestas a determinados problemas generados de estas. Sus principios son:

- Conocer y comprender la realidad como praxis.
- Unir teoría y práctica(Conocimiento, acción y valores)
- Orientar el conocimiento a emancipar y liberar al hombre.
- Implicar al docente a partir de la autorreflexión.

Se caracteriza porque su orientación está dirigida a la "Aplicación". Se encamina al análisis de las transformaciones sociales y básicamente a la implicación de los investigadores en la solución de problemas. La relación investigador – objeto de estudio es de correspondencia. Tiene un carácter autorreflexivo, amancipativa y transformadora para ambos. El método del modelo de conocimiento es la observación participante que implica que los sujetos de investigación así como el investigador estén en constante reflexión y autorreflexión para la solución de sus problemas.

Por lo tanto en la teoría-práctica existe desproporcionalidad; utiliza el conocimiento para ofrecer respuestas a los problemas y por ende mejorar o cambiar las prácticas cotidianas; reivindica el desarrollo de un conocimiento "Sociocrítico". Sus principales ideologías apuntan a la trasformación de las relaciones sociales centrada sobre las diferencias. Entre la investigación y la acción existe una interacción permanente. La acción es fuente del conocimiento y la investigación se constituye en sí una acción transformadora que parte del conocimiento, acciones y valores reales que surgen de la vida social (Koetting, 1984)

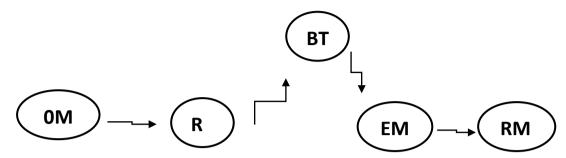
#### -(Descriptiva – no experimental)

El diseño de la investigación corresponde a un estudio descriptivo de conceptos o fenómenos y del establecimiento de relaciones entre ellos; está dirigido a responder a las causas correspondientes al objeto socialmente estudiado. Se centra en describir el Proceso de Formación de Valores tomando en cuenta los valores Responsabilidad y Asertividad en los docentes de la EBR. Este tipo de investigación centró su atención únicamente en la descripción de la hipótesis causal planteada en la tesis.

La investigación desarrollada es **no experimental**, porque se realiza el estudio sin manipular intencionalmente la variable independiente, y que solo es observada de manera empírica y sistemática. Esta variable no tiene un control directo porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son subyacentes no manejables. Es **mixta** o **cuantitativa-cualitativa** porque intervienen tanto indicadores cualitativos como cuantitativos.

El diseño de la investigación es bajo un enfoque no experimental, es **transversal**, porque la investigación en esta etapa previa se centra en analizar cuál es el nivel o estado de la variable dependiente en un momento dado.

El diseño utilizado fue el siguiente:



#### Dónde:

OMP: Observación de las Manifestaciones del problema

RP: Realidad problemática

BT: Base teórica

EM: Estrategia De Formación de Valores

RM: Realidad Modificada

# 3.3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y SELECCIÓN DE TÉCNICAS, INSTRUMENTOS, FUENTES DE VERIFICACIÓN

Como **métodos y técnicas** de investigación se utilizaron:

- Del nivel teórico (análisis-síntesis, inducción-deducción, histórico-lógico, sistémicoestructural-funcional) para la caracterización de los antecedentes teóricos e históricos del proceso de formación de valores y su dinámica.
- Del nivel empírico, para la caracterización del estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores en docentes de la institución educativa (encuestas, entrevistas, análisis documental), la corroboración de la factibilidad y el valor científico-metodológico de los resultados de la investigación (criterios de expertos) y la ejemplificación de la estrategia de formación de valores para la mejora del sentido de pertenencia en los docentes.
- Técnicas de la estadística descriptiva para determinar medias y frecuencia de los indicadores medidos. La fiabilidad del instrumento aplicado a los expertos se evaluó mediante el coeficiente α de Crombach (Hernández, Fernández y Baptista, 2004)

#### 3.3.2. UNIVERSO.

La I.E.P. Las Palmas, de Chiclayo cuentan con una planilla general de 37 trabajadores, entre docentes de los tres niveles educativos, auxiliares y administrativos.

Categoría	Cantidad
Administrativos	3
Docentes	25
Coordinadores	3
Auxiliares	6
Total	37

## **POBLACIÓN**

Del Universo la población extraída son los 28 trabajadores conformados por aquellos que interactúan directamente con los alumnos y padres de familias (docentes y auxiliares).

Categoría	Cantidad
Docentes	25
Coordinadores	3
Total	28

N = 28

#### Criterios de inclusión:

- Docentes a cargo de asignaturas en los tres niveles educativos de la Educación Básica Regular – EBR.
- Docentes coordinadores de cada nivel educativo de la EBR

#### 3.3.3. SELECCIÓN DE MUESTRA

 Muestra no probabilística de tipo Intencional o por conveniencia. Se tomó el total de la población basado en los criterios inclusivos planteados.

n = 32

#### 3.3.4. FORMA DE TRATAMIENTO DE LOS DATOS.

El análisis de datos se procesaron mediante la estadística descriptiva e inferencial; utilizando una hoja de cálculo – Microsoft Excel para codificar y crear una base de datos, como segundo paso la información recogida se introdujo al software estadístico SPSS 19 (Statistical Package for the Social Sciences) para procesar los datos y presentarlos mediante tablas de frecuencia y gráficos estadísticos, asimismo se utilizó la técnica de consistencia interna (coeficiente alfa de

crombach) para conocer la confiabilidad del instrumento y el coeficiente de correlación producto de Pearson para conocer la validez de los reactivos y del instrumento.

## **Conclusiones parciales**

**Se determinó la hipótesis de la investigación** con su correspondiente clasificación de variables, permitiendo identificar como variable dependiente el Sentido de Pertenencia mientras que como variable independiente se define la estrategia de Formación de Valores: Responsabilidad y Asertividad.

El **diseño metodológico** de investigación fue descrito basado en una investigación no experimental y mixta por la intervención de indicadores cualitativos y cuantitativos.

## SEGUNDA PARTE: CONSTRUCCIÓN DEL APORTE

## CAPÍTULO 4. CONSTRUCCIÓN DEL APORTE PRÁCTICO

#### Introducción

En el presente capítulo se fundamenta y desarrolla la Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, que se propone para el desarrollo de la formación de valores en los docentes, partiendo del diagnóstico inicial realizado a los docentes de la I.E. "Las Palmas" de Chiclayo; y el problema planteado en esta investigación: Inadecuada participación en actividades escolares y extraescolares limita el sentido de pertenencia en los docentes de la I.E. "Las Palmas" de Chiclayo.

Para el desarrollo de la Estrategia se parte de la fundamentación teórica, diagnostico, se plantea el objetivo general de la estrategia de formación de valores responsabilidad y asertividad, la planeación estratégica del aporte práctico (estrategia) desarrollada en tres etapas para el mejoramiento del sentido de pertenencia, se desarrollan aspectos para la implementación y evaluación de la misma.

# 4.1 FUNDAMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES: RESPONSABILIDAD Y ASERTIVIDAD.

La formación de valores otorga un gran valor al mejoramiento del sentido de pertenencia en donde cada persona sea capaz de enfrentar las demandas laborales que ayuden a cumplir los objetivos en una empresa, no obstante en la Institución Educativa Particular Las Palmas de Chiclayo, al haberse realizado un diagnóstico fáctico encontramos una limitada práctica del sentido de pertenencia en los docentes.

La estrategia metodológica de formación de valores propuesta está basada en la teoría de los autores Páez y León (1996), expresan que la etapa de selección de estrategias constituye la implementación práctica del plan instruccional; es decir, es la etapa del acto didáctico en la cual se determina cuáles métodos son los más adecuados para cristalizar los objetivos propuestos. De allí que para lograr que surja la afectividad sea prudente someterlo a un proceso de reconstrucción situacional que le permita adoptar una postura reflexiva y crítica, intentando así, a través de la orientación del aprendizaje propio del constructivismo, crear un espacio para la reflexión, el auto-análisis, la crítica y la discusión. En concordancia con estos

criterios, aunque todo docente tiene un espíritu creativo, libre para decidir sobre su actuación pedagógica, las autoras consideran viable, factible y pertinente utilizar el esquema siguiente para educar en valores y así lo proponen:

- Definir el valor.
- Formular el objetivo de la actividad.
- Mencionar algunos valores relacionados.
- Puntualizar antivalores relacionados con el valor que se pretende educar.
- Seleccionar estrategias didácticas pertinentes.
- Realizar una evaluación del valor. g. Reflexión conjunta sobre la actividad cumplida.

Según los autores García, Lozada y Lugones (2005) mencionan sobre la estrategia de formación en valores en las siguientes etapas:

- Etapa de diseño.
- Etapa de preparación del claustro.
- Etapa de ejecución u operativa.
- Etapa de evaluación de los resultados

Garcell, B. (2010), propone que las teorías aplicables para el desarrollo del proceso de formación de valores desde el punto de vista de la instrucción son:

- 1. **Teoría Psicoanalítica,** de Sigmund Freud, identifica al niño con los padres en la transmisión cultural de valores. Considera el desarrollo de valores individuales como consecuencia del "súper ego" o conciencia inconsciente, a así como responsable de las desviaciones conductuales (sociales y personales) a la resolución incompleta de los conflictos del ego en algún momento del desarrollo de la infancia.
- 2. Teoría del Aprendizaje Social de Albert Bandura, plantea que los valores se aprenden a través del reforzamiento positivo o negativo de la conducta. Apela a factores tales como: sentimientos, de culpabilidad, resistencia a la tentación empatía procesos de observación de modelos, etc. Considera que el comportamiento depende del control ejercido por el entorno social.

- **3. Teoría del desarrollo cognitivo y moral de** Piaget, circunscribe los valores a la esfera o actividad moral. Reconoce la existencia de un paralelo entre el desarrollo moral e intelectual.
- -Desconoce la importancia que tiene el vínculo entre lo cognitivo, lo valorativo, afectivo, motivacional y lo conductual en el proceso formativo de valores incluyendo el factor volitivo.

Tener en cuenta que en las valoraciones no sólo incide el conocimiento sino los gustos, deseos, necesidades e intereses, los estados de ánimo y las aspiraciones.

**4. Teoría histórico cultural** de Vygotsky, analiza el origen y desarrollo de la personalidad en el contexto histórico cultural creado por la propia actividad de producción y transformación de la realidad.

## 4.2 CONSTRUCCIÓN DEL APORTE PRÁCTICO.

#### DIAGNÓSTICO

#### Acciones del diagnóstico:

Se realizó un cuestionario dirigido a los docentes que laboran en los tres niveles educativos de la I.E.P. "Las Palmas" de Chiclayo, de tal manera que permitiera recoger información que nos permita la justificación del problema, indicando el estado real del objeto y se evidencie el problema en torno al cual gira y se desarrolla la Estrategia.

#### - Análisis de la documentación:

Se desarrolla a lo largo del trabajo con el objetivo de analizar las teorías existentes para la fundamentación de la estrategia.

## - Aplicación de encuestas:

El objetivo es seleccionar información exacta para trabajar sobre resultados evidenciando que el sentido de pertenencia en los docentes se encuentra:

- En los resultados se concluye en un bajo nivel de Cultura Organizacional en los docentes para poder mejorar el sentido de pertenencia.
- Los docentes muestran un bajo conocimiento de la misión, historia, normas y del reglamento interno, para poderlo transmitir a la comunidad educativa.

- Los docentes muestran un bajo nivel de satisfacción cuando se trata de los factores motivacionales que recibe de la Institución.
- Se aprecia un bajo nivel en cuanto a las actitudes y percepciones en la Institución, en relación a los integrantes de la comunidad educativa, los docentes no se sienten aceptados, integrados y valorados en la institución educativa.

Por otro lado también fueron encuestados tres docentes, coordinadores de cada nivel educativo, vinculados directamente con los docentes trabajadores en dichos niveles de la I.E.P. "Las Palmas" de Chiclayo, constatándose:

- Los docentes tienen una base de actitudes y percepciones que le permitan un mejoramiento del sentido de pertenencia.
- Los docentes tienen la disposición de desarrollar un proceso de formación de valores.

#### 4.3 PLANTEAMIENTO DEL OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los valores: responsabilidad y asertividad para el mejoramiento del sentido de pertenencia en los docentes de la I.E.P. "Las Palmas" de Chiclayo.

## 4.4 PLANEACION ESTRATÉGICA

Para el desarrollo de la estrategia de formación de valores se definen tres etapas:

- Primera etapa: Cultura Organizacional.

- Segunda etapa: Factores Motivacionales.

- Tercera etapa: Actitudes y Percepciones.

	ETAPA 1: CULTURA ORGANIZACIONAL					
	Actividad	Descripción	Metodología	Responsables	Materiales	
Nro.		de la				
		Actividad				
	Revisar el PEI de la	Conocimiento	Participaran	Se	Documentos	
	I.E.	de la misión,	los docentes	seleccionará	de gestión	
		visión, historia	formados en	un	de la I.E.P;	
		de la I.E.P.	equipos por	responsable	fichas	
		"LAS	niveles.	de equipo	impresas	
01		PALMAS"	Después de			
01			haber leído y			
			analizado la			
			misión, visión			
			e historia, en			
			grupos			
			elaboran sus			

			papelotes,		
			manifestando		
			cómo han		
			interiorizado		
			dichos		
			conceptos		
			desde el nivel		
			en el que		
			laboran.		
	Analizar casos reales	Motivar a los	Se dividirá el	Los	Salón de
	en los que se debe	docentes al	pleno en 4	coordinadores	clases,
	tener en cuenta la	conocimiento	grupos, los	de área.	vestimentas
	aplicación del	y análisis de	cuales a		y accesorios
	reglamento interno.	las normas y	través del		que le
		reglamento	juego de		permitan
		interno de la	roles,		desarrollar
		I.E.P. la cual	representará		el juego de
		se realizará	cada grupo un		roles; otros
			caso frecuente		
02			en alumnos;		
02			dado el caso,		
			los otros		
			grupos		
			proponen el		
			correcto		
			tratamiento		
			del caso con		
			la aplicación		
			del		
			reglamento		
			interno.		

	ETAPA 2: FACTORES MOTIVACIONALES					
	Actividad	Descripción de	Metodología	Responsa	Material	
Nro.		la Actividad		bles	es	
01	Desafíos de tarea encomendada y sentimientos de logro	prepararán un	artístico en el que	Docente encargada del taller de danzas	Polo rojo, pantalón jim, vestimen ta.	

	T	T			1
			los sentimientos de		
			logro y e satisfacción		
			y de recompensa, ya		
			que se buscara		
			estimular a cada		
			maestro con un		
			presente en		
			agradecimiento por su		
			participación.		
			En los docentes.		
	Mañana	Los docentes	Los docentes acuden	La	Alquiler
	recreativa y	participan del	desde las 9:00 a.m.,	promotori	de
	almuerzo de	gran almuerzo	donde con la ayuda y	a y la	canchita
	camaradería para	de camarería.	trabajo de un payaso	administra	deportiva
	docentes de la		los docentes	ción	,
	I.E.P.		participarán de los		contratac
			juegos que realice el		ión de un
			payaso, docente que		payaso,
			va ganando se le		premios
02			estimula con un		para
			premio, jugaran un		estimular
			partido de vóley o		durante
			futbol, y al llegar el		los
			medio día todos juntos		juegos,
			disfrutarán de un		jueges,
			almuerzo que les		
			permita integrarse y		
			reconocerse como		
			miembros del mismo		
			equipo.		

Actividad ormación del alor:	Descripción de la Actividad  Reconocer la	Metodología	Responsables	Materiales
	Reconocer la			
esponsabilidad	importancia del valor responsabilidad en el contexto laboral y sus principales características. A través de un taller se desarrolla los conceptos, nociones y	A través de un taller se desarrolla los conceptos, con la ayuda de diapositivas, se trabaja la dinámica de parejas atados con una cuerda, ellos trataran de desunirse sin la necesidad de	Directora y Psicóloga de la I.E.P.	Sala multimedia, videos, cuerdas, papel bond, plumones, lapiceros, etc.
		laboral y sus principales características. A través de un taller se desarrolla los conceptos, nociones y	laboral y sus diapositivas, se principales trabaja la características. dinámica de A través de un taller se con una cuerda, desarrolla los ellos trataran de conceptos, nociones y necesidad de	laboral y sus diapositivas, se principales trabaja la características. dinámica de A través de un taller se desarrolla los conceptos, diapositivas, se trabaja la dinámica de parejas atados con una cuerda, ellos trataran de desunirse sin la

		valor responsabilidad que resalte el compromiso con la comunidad educativa, con el crecimiento de la I.E.P. ; que asuma las tareas como algo valioso y productivo y responsablemente asuma y se someta al control de la I.E.	también se les mostrara algunos videos, al finalizar a través de la técnica lluvia de ideas, darán a conocer su apreciación y en una carta escribirán el compromiso de valor responsabilidad q asumirá a partir de la fecha.		
02	Formación del valor: asertividad	Reconocer la importancia del valor asertividad en el contexto laboral y sus principales características. A través de un taller se desarrolla los conceptos, nociones y características del valor asertividad, mejorando la	A través de un taller se desarrolla los conceptos, con la ayuda de diapositivas, favorecer el autoconocimiento y la reflexión crítica con miras al cambio personal, que se traduzcan en mejores relaciones laborales y mayor satisfacción laboral.	Directora y Psicóloga de la I.E.P.	Sala multimedia, videos, cuerdas, papel bond, plumones, lapiceros, etc.

#### 4.5 INSTRUMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES.

#### **ETAPA 1:**

La implementación de la estrategia comenzó con el conocimiento previo de los documentos de gestión por parte de los docentes, mediante una dinámica de grupo, con la finalidad de ubicar, conocer y analizar la misión, visión, historia de la institución, reglamento interno.

En esta etapa se desarrollara el análisis de los problemas reales de la institución, para llegar a la aplicación de las normas y elaboración de acuerdos, propuestas y soluciones a problemas reales, involucrando a los docentes.

Todo esto dirigido al mejoramiento del sentido de pertenencia en los docentes.

Se desarrolló en el mes de Abril en 1 taller de 2 sesiones por un periodo de 2 semanas, siendo responsable la directora del centro Educativo.

Los participantes fueron los 25 docentes trabajadores de los tres niveles educativos.

ETAPA 2: En esta etapa se desarrollarán las acciones dirigidas a la dimensión: factores motivacionales. Para el desarrollo de la misma se establecen las acciones: Desafíos de tareas encomendadas y sentimientos de logro. Forma de presentar y organizar las actividades o tareas asignadas, forma de organizar la actividad en el contexto del show de talentos en homenaje a las mamás, el mensaje que los docentes dan a la comunidad educativa con su participación y el sentimiento de logro de la tarea encomendada y el reconocimiento por parte de los padres de familia como una manifestación del sentido de pertenencia de los docentes con su institución.

Cada una de estas acciones se realizará mediante 1 taller de 4 sesiones de 2 horas en el mes de marzo por dos semanas siendo la responsable la profesora del taller de danzas de la institución.

Los participantes fueron los 25 docentes de la institución.

**ETAPA 3: En** esta etapa se busca proporcionar los conocimientos básicos sobre el valor responsabilidad y asertividad, desarrollándose a través de:

Cronograma de actividades: el taller de responsabilidad se dictará en el mes de abril contando de 2 sesiones y el taller de asertividad en el mes de mayo; en esta etapa se desarrollará el análisis de problemas reales de la institución, para concluir con acuerdos, propuestas y soluciones involucrando a los docentes en el quehacer diario. Se busca formar a los 25 docentes con resultados que reflejen el sentido de pertenencia dentro y fuera de la institución educativa. Siendo las responsables de la actividad la directora y las psicólogas de la institución.

#### 4.6 EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES

	4.0 EVALUACION DE LA ESTRATEGIA DE FORMACION DE VALURES							
ETAPAS	I –Cultura Organizacional	II -Factores Motivacionales	III - Actitudes y Percepciones					
INDICAD ORES DE LOGRO	En esta etapa se realizó una evaluación permanente en el momento de realizar el taller. y posteriormente se tomará una muestra de docentes para verificar la eficacia del taller, realizando una encuesta para validar las transformaciones ocurridas en el desarrollo de la actividad.  Con esto el docente se involucrará con el tratamiento de los documentos de gestión y así reflejar un mejoramiento del sentido de pertenencia.  Luvia de Ideas: nivel de identificación con el que cuentan los colaboradores.  Juego de roles: tomarán el papel de evaluadores y tendrán que ser sus propios directores.  Sociodrama: Permitirá conocer una problemática (no cumplimiento del R.I y del compromiso docente) los colaboradores harán una representación de cómo han visto o vivido cierta situación y posteriormente se establece una discusión acerca de los diferentes puntos de vista.	En esta etapa se realizará una evaluación permanente en el momento de realizar el taller y posteriormente se tomará un post test para Verificar la eficacia del taller. Esta etapa tiene total relevancia ya que constituyen manifestaciones directas del sentido de pertenencia de los docentes con su institución educativa.  Entrevista personal de motivación: Prueba de confrontación para evaluar el grado de motivación en que las personas se han sentido hasta el momento, después de haber realizado de manera parcial el plan.  Método STAR: técnica que permite a los colaboradores colocarse en un contexto donde tendrán que determinar una situación, tarea, actividades y una situación.	La pauta de logro en esta etapa es el desarrollo del valor responsabilidad y asertividad entre docentes y estos al interior de la comunidad educativa. Se evaluará además los juicios que emitan los docentes en sus respuestas. Cada docente se hará una autoevaluación, una coevaluación en los grupos donde desarrollan la actividad y por último el responsable dará los resultados finales de la actividad.  Modelados: Consiste en exponer de manera grupal los diversos medios o canales de información que cada colaborador debe utilizar para el desarrollo de los valores: responsabilidad y asertividad.  Feedback: instancia de retroalimentación que permite conocer cuánto aprendieron en lo dictado en los respectivos talleres.					

# **1.-Expresión personal:** Establecer su propio estilo laboral teniendo en cuenta las políticas de la institución.

**2.-Contribución laboral:** El colaborador percibe que su esfuerzo marca la diferencia y que su trabajo es valorado.

## CONTRIBUCIÓ N PERSONAL

- **3.-Desafío:** Los empleados experimentan que su trabajo es una fuente de estimulación positiva.
- **4.-Justicia percibida**: Los empleados perciben que existe una justicia organizacional, con el cumplimiento del R.I. y del compromiso docente.
- **5.-Significación laboral:** el docente actualmente conoce cuál es el significado de su trabajo, por qué es importante, qué aporta a la institución, a la comunidad y a la sociedad.
- **6.-Pertenencia**: los docentes se sienten parte de la institución educativa.

#### **Conclusiones parciales**

En este capítulo se fundamentó y desarrolló el aporte práctico de la investigación, es decir la Estrategia de Formación de valores: responsabilidad y asertividad para el mejoramiento del sentido de pertenencia partiendo del diagnóstico inicial realizado a los docentes de la I.E.P. "Las Palmas" de Chiclayo, estuvo basada en la teoría de Páez y León (1996).

La estrategia se estructuro en tres etapas en la fase de planeación estratégica, partiendo con la cultura organizacional, luego los factores motivacionales y por último las actitudes y percepciones.

## TERCERA PARTE: VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS

# CAPÍTULO 5. VALORACIÓN Y CORROBORACIÓN DE LOS RESULTADOS Introducción

En este capítulo se hace una validación de la estrategia motivacional por juicio de expertos, así como la aplicación parcial de la estrategia, además la confiabilidad y la validez del instrumento aplicado.

# 5.1 VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS (TALLER DE SOCIALIZACIÓN, CRITERIO DE EXPERTOS, ETC.)

Para la validación de la Estrategia se seleccionaron tres expertos teniendo en cuenta los criterios de selección: Experiencia Profesional como profesor en secundaria básica, Grado Académico de magister o doctor, Experiencia Administrativa en Instituciones Educativas.

Para el análisis de resultados de la valoración del juicio de experto de la estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad.

- 5- Muy adecuado
- 4- Adecuado
- 3- Regular
- 2- Malo
- 1- Muy malo

CALIFICACIÓN DE LA ESTRATEGIA POR PARTE DE LOS EXPERTOS				
Pregunta	Experto N°1	Experto N°2	Experto N°3	
N°01	4	5	5	
N°02	5	5	5	
N°03	5	4	5	
N°04	4	4	5	
N°05	5	5	4	
N°06	4	5	4	
N°07	5	4	4	
N°08	5	5	4	
Puntaje Total	37	37	36	

En cuanto a la novedad científica de la estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad desarrollada en la presente investigación se aprecia que dos expertos indicaron que es adecuado y un experto es muy adecuado.

En relación a la pertinencia de los fundamentos teóricos de la estrategia de motivación dos expertos expresaron que es adecuado, mientras que el otro manifestó que es muy adecuado.

El nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en la estrategia dos expertos manifiesta que es muy adecuado y un experto indica que es adecuado.

En cuanto a la correspondencia entre la teoría desarrollada y el aporte práctico los tres expertos manifiestan que es muy adecuado.

Dos expertos indican que la claridad en la finalidad de cada uno de las acciones de la estrategia es adecuada y un experto manifiesta que es muy adecuada.

Dos expertos manifiestan que la posibilidad de aplicarse la estrategia motivacional es adecuada y un experto refiere que es muy adecuada.

La concepción general de la estrategia de acuerdo a sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso formativo, según dos expertos refieren que muy adecuado y un experto manifiesta que es adecuado.

Dos expertos muestran que la significación práctica de la estrategia es muy adecuada y un experto indicó que es adecuada.

## 5.2 EJEMPLIFICACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO

La aplicación parcial de la estrategia se inició en el mes de marzo del presente año, realizando las siguientes actividades que pertenecen a la primera etapa denominada Cultura Organizacional (ver anexo)

- Se realizó un taller denominado: "manejando los documentos de gestión de nuestra institución", siendo los participantes, los 25 profesores de los tres niveles educativos de la institución para revisar los documentos de gestión de la institución educativa.
- Se perfiló la misión de la institución educativa.
- Se puede apreciar que la estrategia tiene un impacto positivo en cuando a la formación de valores responsabilidad y asertividad para el mejoramiento del sentido de pertenencia en los docentes de la institución educativa particular "Las Palmas".
- El directivo tomo la iniciativa de colocar en un lugar visible la misión y visión de la I.E.P. "Las Palmas" y transmitirla a los estudiantes en un trabajo grupal.

La segunda etapa denominada: Factores Motivacionales (ver anexo)

- Se reunió al grupo de docentes para explicarle la finalidad y desarrollo de la actividad propuesta denominada "Desafíos de tarea encomendada y sentimientos de logro"; para lo cual se responsabilizó a la docente encargada del taller de danzas, realizando 4 sesiones de entrenamiento y en la que todos los docentes participen, muestren unión para alcanzar el objetivo de la actividad y reflejen el sentido de pertenencia a la institución educativa.
- Se hicieron tres grupos de docentes para que cada grupo aprendiera un baile diferente y que valorasen que a pesar de estar en tres grupos, el número artístico se ejecutaría como un popurrí musical y que cada grupo representaba una pieza clave para que se el todo se vea como un trabajo en equipo.
- Se realizó en el mes de abril y los docentes pudieron mostrar su producto en el show de talentos por el día de la madre.
- Se programaron actividades de confraternidad con los tres niveles niveles: inicial primaria y secundaria.
- El directivo tomo la iniciativa de programar un almuerzo de confraternidad como reconocimiento y motivación por el buen desempeño laboral.

La tercera etapa denominada: Formación del valor: responsabilidad y asertividad.

- Se programó 2 talleres en los que participaron los 25 docentes, haciendo uso de la sala multimedia, aula, videos, etc.
- Se realizó durante el mes de mayo.
- Y se comenzó a la conceptualización de los valores responsabilidad y asertividad socializándolos entre docentes y directivos, apreciándose una transformación en el sentido de pertenencia, manifestando los docentes en la entrevista realizada, que anteriormente no se sentían identificados ni entre ellos ni con la institución, y que no se les tomaba en cuenta su opinión, pero como resultado de los talleres (aplicación de la estrategia) ahora valoran la opinión de cada uno, se sienten motivados y llegan a sentirse comprometidos con la institución ya que su sentido de pertenencia ha mejorado.

\_

# 5.3 CORROBORACIÓN ESTADÍSTICA DE LAS TRANSFORMACIONES LOGRADAS

#### Corroboración estadística del Instrumento aplicado

#### Validez

Fue obtenida a través de los siguientes métodos:

#### Validez de Contenido:

Luego de diseñar el cuestionario, se estableció la validez de contenido, entregando el inventario a tres jueces, profesionales graduados, dedicados a la docencia, con experiencia en el área de secundaria básica, con la finalidad de realizar un análisis de los ítems. El resultado de dicho análisis, llevó a mantener el número total de ítems, realizándose ciertas modificaciones en cuanto a la redacción de los mismos.

#### Validez de Constructo:

Se utilizó el procedimiento de análisis de correlación ítem-subdimensión, encontrando un valor de  $r = de \ 0.9338$  para las dimensiones, con un nivel de significancia de 0.001 para todos los ítems. Así mismo, se encontró una correlación altamente significativa entre los totales de las sub-dimensiones y el puntaje total del cuestionario.

I- ETAPA	II- ETAPA	III- ETAPA	
Se realizó una evaluación	Se realizó una evaluación	La pauta de logro en esta etapa es	
permanente al momento de	permanente al momento de	el desarrollo del valor	
realizar el taller para validar las	realizar el taller y	responsabilidad y asertividad	
transformaciones ocurridas en el	posteriormente se aplicó un	entre docentes y estos al interior	
desarrollo de la actividad.	PNI, técnica que a través de	de la comunidad educativa. Se	
Con esto el docente se involucró	una palabra se expresa lo	evaluará además los juicios que	
con el tratamiento de los	positivo, negativo e interesante	emitan los docentes en sus	
documentos de gestión reflejando	de la actividad verificando la	ficando la respuestas. Cada docente se hará	
un mejoramiento del sentido de	eficacia del taller. Esta etapa	una autoevaluación, una	
pertenencia, socializando los	tiene total relevancia ya que	coevaluación en los grupos donde	
aspectos importantes de la	constituyen manifestaciones	desarrollan la actividad y por	
organización y socializando en los	directas del sentido de	último el responsable dará los	
grupos de estudios.	pertenencia de los docentes con	resultados finales de la actividad	
	su institución educativa.		

Se evidencia una transformación positiva en los docentes de la institución, mostrando sentido de pertenencia e involucrándose con amor, asertividad y responsabilidad en las diferentes actividades.

## **Conclusiones parciales**

En el análisis de resultados de la valoración del juicio de experto de la estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, el criterio revelado por estos fue favorable para la implementación de la estrategia.

La ejemplificación parcial de la Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, teniendo en cuenta la primera etapa: cultura organizacional, demuestra un impacto y una transformación en el proceso de formación de valores: responsabilidad y asertividad que conlleva a la mejora del sentimiento de pertenencia en los docentes de la I.E.P. Las Palmas, de Chiclayo.

#### **CONCLUSIONES GENERALES**

- 1. Se caracterizó el proceso de formación de valores y su dinámica desde diversos estudios realizados por diferentes autores donde se aprecia fundamentalmente que los valores son creencias fundamentales que ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras o un comportamiento en lugar de otro. También son fuentes de satisfacción y plenitud. Proporcionan una pauta para formular metas y propósitos personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes. Los valores se traducen en pensamientos, conceptos e ideas, pero lo que más apreciamos es el comportamiento, lo que hacen las personas. Pero, los valores también son la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas. Permiten regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa. Este proceso de formación de valores es el que permite ese sentimiento de pertenencia hacia "algo".
- 2. Se determinaron las tendencias históricas del proceso de formación de valores y su dinámica, se ha tenido en cuenta como indicadores de análisis los tres anillos de formación de la persona en el que se desarrolla el proceso de formación de valores: la familia, la escuela y la sociedad: la Familia, el Colegio y la Sociedad; para lo cual se ha dividido en tres etapas mostrándose que el proceso de formación de valores ha experimentado cambio profundos durante la segunda mitad del siglo XX y hasta la actualidad.
- 3. Al diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores en los docentes de la I.E.P. "Las Palmas" se pudo apreciar:
- Con el análisis de los resultados estadísticos de los indicadores correspondientes a la dimensión Cultura organizacional, se puede ver que hay un deficiente conocimiento de la misión, visión, historia, normas y reglamento de la I.E.P. Las Palmas, traducido en un 80% de docentes que manifiestan estar en la negatividad de la dimensión.
- Con el análisis de los resultados estadísticos de los indicadores correspondientes a la dimensión Factores Motivacionales, se puede ver que los docentes manifiestan su desacuerdo con la recompensa económica, en la seguridad en el puesto de trabajo, en el sentimiento de logro alcanzado en la institución, etc., traducido en un 81% de docentes que manifiestan estar en la negatividad de la dimensión.

- Con el análisis de los resultados estadísticos de los indicadores correspondientes a la dimensión Actitudes y Percepciones, se puede ver que los docentes coordinadores manifiestan su aprobación cuando se les pregunta por el trato que reciben, el crecimiento económico, el grado de confianza, sensación de comodidad, etc..
- Se aprecia un bajo nivel en cuanto a la cultura organizacional de los docentes para practicar el sentido de pertenencia, influyendo el poco conocimiento de los documentos de gestión de la tos con la I.E.P. "Las Palmas"
- Por su parte, los docentes, muestran que los factores motivacionales conllevan al sentido de pertenencia con la institución.
- Los docentes poseen una disposición de interiorizar las actitudes y percepciones que contribuyan al mejoramiento del sentido de pertenencia.
- 4. Se elaboró la estrategia de formación de valores para el mejoramiento del sentido de pertenencia donde se muestran las tres etapas fundamentales en la planeación estratégica; cultura organizacional, factores motivacionales y aptitudes y percepciones y se desarrollan acciones para su ejecución. Se desarrolló la instrumentación de la misma y la evaluación.
- 5. Se corroboró y validó los resultados de la investigación mediante criterios de expertos, escogiendo a tres expertos en la materia los cuales mostraron estar de acuerdo con la estrategia y que la misma puede ser aplicada en el desarrollo del proceso docente educativo.
- 6. Se ejemplificó parcialmente la aplicación de la Estrategia de formación de valores. En su primera etapa aptitudes y percepciones, pudiéndose apreciar las transformaciones en los docentes en el mejoramiento del sentido de pertenencia.

### RECOMENDACIONES

- 1. Se recomienda aplicar la Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad en la Institución Educativa "Las Palmas" y medir el impacto en la transformación de los docentes.
- 2. Aplicar la Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad en las Instituciones Educativas de Chiclayo, logrando que la participación sea de la plana docente en su totalidad.
- 3. Para el desarrollo de los talleres se recomienda que estos sean desarrollados y dirigidos por profesionales con experiencia en el tema de formación de valores.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana, M. (1995) Tesis denominada: "La renovación de la formación socio- humanista básica del ingeniero". presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISPJAE.
- Arés P. (1998), Familia, ética y valores en la realidad cubana actual. Rev Temas. 1998; 15: 57- 60.citado por Bartutis, M., Socarrás, S. & Bujardón, A. (2014).http://www.humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/553/388
- Aguilar, E. (1993). Estandarización de la escala de asertividad de Michelson y Wood en una muestra mexicana de niños de 8 a 16 años. Tesis inédita de Licenciatura en Psicología. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Aguilar, E. (1995). Estandarización de la escala de asertividad de Michelson y Wood en una muestra mexicana de niños de 8 a 16 años. Tesis inédita de Licenciatura en Psicología. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Aguirre, S. (1995). La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional. La Habana: Editorial Acuario.
- Álvarez, J. (2007). Prólogo en Documentos de identidad, la construcción de la memoria histórica en un mundo global. M. Carretero. Buenos Aires: Paidós.
- Angulo, P. (2007) citado por García, J.T (2010 p-30) Relación Entre Valores Interpersonales y Estilos De Liderazgo en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Trujillo tesis para obtener el grado de licenciado Trujillo -Perú
- Ballbé, A. (1999). El valor de la responsabilidad en los estudiantes del segundo año de Agronomía de la UNICA. Tesis de Maestría.
- Ballesteros, G. (2007). Construcción de sentido del trabajo e identificación con la empresa McDonald's. (Tesis de Sociología, Universidad de México). Recuperado de:http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=14367&docs=UAM I 14367.pdf
- Barrios, H. (2014) Estrategias educativas para la formación de valores en la educación física http://www.araguaney.me.gob.ve/?page\_id=163

- Blanchard, Ken y O'connor Michael (1997). Administración por valores. Colombia: Editorial Norma. Recuperado https://books.google.com.pe/books?isbn=95804
- Cappello, H., Cabrera, J., Fernández, A., Fernández, P., Ordoñez, S. & Rosas, R. (2005). Globalización, identidad y carácter cívico-político. Estudio comparativo de Sevilla, España y cuatro ciudades mexicanas. Sociotam, X (2).
- Casares, D. y Siliceo, A. (1997). Planeación de vida y carrera: vitalidad personal y organizacional, desarrollo humano y crisis de madurez, asertividad y administración del tiempo. México: Limusa.
- Castanyer (2000) citado en Villagrán. N (2014) "bienestar psicológico y asertividad en el adolescente (estudio realizado en el instituto tecnológico privado de occidente de la ciudad de quetzaltenango)". Quetzaltenango, universidad Rafael Landívar facultad de humanidades. Guatemala.
- Castanyer, O. (2000). La asertividad: Expresión de una sana autoestima, (8ª. ed.)

  España: Editorial Descleé De Brouwer.
- Castellanos, M. (2011). Manifestaciones de identificación laboral en un grupo de colaboradores de nivel operativo de una empresa multinacional dedicada a la venta de comida rápida. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala
- Chandler (2002), La planeación estratégica en el proceso administrativo. Recuperado por www.gestiopolis.com/la-planeacion-estrategica-en-el-proceso-admini
- Coromac. S (2014) "Estrategias De Asertividad Como Herramientas Para La Transformación Del Conflicto En El Aula, Guatemala De La Asunción
- Cortina, A. (2009). Ciudadanos del mundo, hacia una teoría de la ciudadanía. Madrid: Alianza editorial
- Cota, A. (2002), " La Importancia de los Valores en el Desarrollo Humano de la Organización", par a obtener el grado de maestría en Administración de Empresa especialidad en recursos humanos. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Gran logia de Aragón (2014) La Pérdida de Valores Morales en la Sociedad Actual http://www.granlogiadearagon.org/index.php/perdida-de-valores-en-la-sociedad-actual

- Febres, R. (2007), articulo "para crecer en un valor" revista educación en valores vol. 1 nro. 7 valencia- enero-junio 2007
- Flores, M. (1994) citado en Gaeta & Galvanovskis (2009). Asertividad: conceptualización, medición y su relación con otras variables. Tesis inédita de Doctorado en Psicología. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Freire, S. (2012). Identificación con el lugar, participación y clima emocional en una comunidad rural de la costa norte del Perú. Tesis de Licenciatura no publicada. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima
- Gaeta .g, y Galvanovskis. K (2009), Asertividad: un análisis teórico-empírico. Enseñanza e Investigación en Psicología. Vol. 14, núm. 2: 403-425 julio-diciembre, 2009. Universidad de las américas-puebla1, México. Recuperado por http://siproduce.sifupro.org.mx/seguimiento/archivero/27/2013/anuales/anu
- Gaeta, L. y Galvanovskis, A. (2009). Asertividad: un análisis teórico-empírico. Enseñanza e Investigación en Psicología, 14(2) 403-425. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211992013
- Garcell, S.(2010). Cuadernos de Educación y Desarrollo. Recuperado en <a href="http://www.eumed.net/rev/ced/17/bmgs.htm">http://www.eumed.net/rev/ced/17/bmgs.htm</a>
- García. H, Lozada. G, y Lugones. B, (2005) Estrategia para la formación de valores en la especialidad Medicina General Integral recuperado por http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0864-2
- Herrera, G. (2012). Relación entre sentido de pertenencia y estabilidad laboral. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala
- Hurtado, I. Toro, G. (1997). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Venezuela. Clemente editores
- Jiménez, J.C. (2008). El valor de los valores en las organizaciones, Venezuela ediciones de cograf comunicaciones. Recuperado de 02 de julio de 2011 <a href="http://www.elvalordelosvalores.com/introduccion/index">http://www.elvalordelosvalores.com/introduccion/index</a>
- Kolster, M. y Mújica, V. (1999). Dilucidación del concepto de sentido de pertenencia a partir de su relación con la permanencia del trabajador en la organización. (Tesis de Licenciatura en Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello de Caracas).

- Recuperado de: http://www.ucab.edu.ve/tesis-digitalizadas2/ths\_mention/lic-enrelaciones
- Kriger, M. & Carretero, M. (2010). Historia, identidad y proyecto. Narraciones de los jóvenes sobre la independencia de su nación en La construcción del conocimiento histórico, enseñanza, narración e identidades. Buenos Aires: Paidós.
- Lanzas, A., Ospina, L. y Rodas, P. (2010). Medición del Sentido de Pertenencia a partir de un diseño factorial con dos factores. Publicado en la revista Scientia et Technica Año XVI,
   No 44, Abril de 2010. Universidad Tecnológica de Pereira. (p. 111) ISSN 0122-1701
- Lazarus, R & Folkman, S. (1976) Estrés y procesos cognitivos. Biblioteca de psicología, psiquiatría y salud Barcelona, 1976.
- Lemaître, N. (1984) "La culture d'entreprise, facteur de performance" en Revue Françai se de Gestión, septiembre/octubre de 1984, pp. 153-161.
- Llacuna, J. y Pujol L. (2004). La conducta asertiva como habilidad social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/
- Monroy, A. (2011). Identificación laboral de los empleados de dos áreas de trabajo en una empresa de distribución de servicio postal de Guatemala. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Morrisey, G. (1993) El pensamiento estratégico. Construya los cimientos de su planeación./ Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, Madrid, España. 119 pp.
- Ortega .S (2011) de Ciencias de la Educación Área de Teoría e Historia de la Educación Facultad de Formación del Profesorado Universidad de Extremadura.
- Padrón, M. (2006) Factores que influyen en la motivación laboral del personal en el servicio de nutrición y dietética hospital de niños JM De Los Ríos. (Tesis de posgrado, Universidad de Venezuela). Recuperado de: http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1756.pdf
- Páez y León (1996) Estrategias didácticas para Educar en Valores. 10 Valores con Intencionalidad. México recuperado por http://servicio.bc.uc.edu.ve/

- Pernia, I. (2012), La correlación entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores de la Institución Educativa Liceo Militar "Jáuregui". Edo Zulia. Venezuela.
- Pick y Vargas (1990) citado en Gaeta .g, y Galvanovskis. K (2009), asertividad: un análisis teórico-empírico, enseñanza e investigación en psicología vol. 14, núm. 2: 403-425 julio-diciembre, 2009. Universidad de las américas-puebla1, México. Recuperado por http://siproduce.sifupro.org.mx/seguimiento/archivero/
- Pulido, C. (2000), Proyecto de Tesis Doctoral *Teoría de la discrepancia organizacionaly su* relación con la actuación de los directivos de las empresas
- Rees, S. y Gram., R. (1991). Citado en Gaeta & Galvanovskis (2009). Assertion training: How to be who you really are. London: Routledge.
- Rodríguez, G.; Gil, J. y García, E. (1996): Metodología de la investigación cualitativa. Málaga, Aljibe
- Rodríguez y Serralde (1991), citado en Gaeta .g, y Galvanovskis. K (2009), asertividad: un análisis teórico-empírico, enseñanza e investigación en psicología vol. 14, núm. 2: 403-425 julio-diciembre, 2009. Universidad de las américas-puebla1, México. Recuperado por http://siproduce.sifupro.org.mx/seguimiento/archivero/27/2013/anuales/
- Ronquillo, M. (2010). Sentido de pertenencia y motivación laboral. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Ruiz, A. & Carretero, M. (2010). "Ética, narración y aprendizaje de la historia nacional", La construcción del conocimiento histórico, enseñanza, narración e identidades. Buenos Aires: Paidós.
- Salanova, M. (2009). Título: organizaciones saludables, organizaciones resilientes. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf
- Schuler (2012) citado en Villagrán. N (2014) "bienestar psicológico y asertividad en el adolescente (estudio realizado en el instituto tecnológico privado de occidente de la ciudad de quetzaltenango)". Quetzaltenango, universidad Rafael Landívar facultad de humanidades. Guatemala.

- Sevillano, M. (2003). La percepción y evaluación de valores y antivalores en los medios de comunicación (periódicos, revistas y televisión) por estudiantes de 14-18 años, recuperado de Revista de Educación, 326, pp.49
- Toro, F. (2010a). Relación entre el Clima Organizacional y el Indicador de la Calidad de la Vida de Relación. En Toro, F., López, R., García, A., Londoño, M., Sanín, A. (2010). Clima Organizacional, Una Aproximación a su Dinámica en la Empresa Latinoamericana. Segunda Edición. Medellín: Cincel.
- Toro, F. (2010b). Relación entre el Clima Organizacional y la Imagen Gerencial. En Toro, F., López, R., García, A., Londoño, M., Sanín, A. (2010). Clima Organizacional, Una Aproximación a su Dinámica en la Empresa Latinoamericana. Segunda Edición. Medellín: Cincel. Recuperado de https://edoc.site/lecturagestiondelclimaorganizacionalpdf-pdf-free.html. pág. 8 19
- Viamontes, G. (2012). *The neurobiological foundations of psychotherapy*. In R. Levy, J. Ablon & H. Kachele (Eds.), psychodynamic psychotherapy research: Evidence-based practice and practice-based evidence (chap.19, pp.313). New York, NY: Springer Science + business Media, LLC.

### ANEXOS: MATRIZ DE CONSISTENCIA

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	TÍTULO	VARIBLES	HIPÓTESIS
La inadecuada participación en actividades escolares y extraescolares limita el Sentido de Pertenencia en los docentes.	OBJETIVO GENERAL  -Elaborar una Estrategia de Formación de Valores: responsabilidad y asertividad, para el mejoramiento del SENTIDO DE PERTENENCIA de los Docentes de la I.E.P." Las Palmas" La Victoria- Chiclayo-2018.  OBJETIVOS ESPECÍFICOS:  1. Caracteriza epistemológicamente proceso de formación de valores y su dinámica.  2. Determinar las tendencias históricas del proceso de formación de valores y su dinámica.  3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores de los docentes de la I.E.P. "Las Palmas".  4. Elaborar la Estrategia de proceso de formación de valores: responsabilidad y asertividad, para las mejoras del sentido de pertenencia.  5. Validar la estrategia de formación de valores, mediante el juicio de expertos.  6. Ejemplificar parcialmente la aplicación de la estrategia de formación de valores.	"Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, para el mejoramiento del SENTIDO DE PERTENENCIA de los Docentes de la I.E.P. Las Palmas, Chiclayo.	INDEPENDIENTE:  -ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES  DEPENDIENTE:  -SENTIDO DE PERTENENCIA	Si se elabora una Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, que tenga en cuenta la intencionalidad formativa y su apropiación entonces, se contribuye al mejoramiento del SENTIDO DE PERTENENCIA de los Docentes de la I.E.P." Las Palmas" La Victoria- Chiclayo-2018.

# OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### **OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

"Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, para el mejoramiento del SENTIDO DE PERTENENCIA de los Docentes de la IEP

### Las Palmas, Chiclayo

VARIABLES	DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	FUENTES DE VERIFICACIÓN (FUENTES DE INFORMACIÓN)
INDEPENDIENTE ESTRATEGIA DE	1Fundamentación Teórica	1 Se establece el contexto y ubicación del problema a resolver.  Ideas y punto de partida que fundamentan la Estrategia.		
FORMACION DE VALORES RESPONSABILIDA D Y ASERTIVIDAD	2Diagnóstico	1Indica el estado real del objeto y evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia.	Encuesta	
D I AGEITTIOND	3 Objetivo general	1 Se describe el objetivo general de la estrategia.		
	4Planeación Estratégica	1Se define metas y objetivos a corto y mediano plazo que permiten la transformación del objeto desde el estado actual 2hasta el estado deseado. Planificación de las acciones por etapas, recursos, métodos que corresponden a estos objetivos.	Observación	DOCENTES
		<ul><li>3 dimensiones</li><li>A. Cultura organizacional.</li><li>B. Factores motivacionales.</li><li>C. Actitudes y percepciones</li></ul>	Entrevista	PERSONAL ADMINISTRATIVO

	5Implementación	1Explicar cómo se aplicara, bajo qué condiciones, durante qué tiempo.  Responsable  Participantes		
	6Evaluación	1Definicion de los logros, obstáculos que se han ido venciendo, valoración de la aproximación lograda al estado deseado del objeto de la investigación.		
2 DEPENDIENT	1 DIMENSIÓN A:	1. Misión y visión de la I.E.		
E SENTIDO DE	CULTURA ORGANIZACIONAL	2. Historia de la I.E.		
PERTENENCIA		3. Normas para docentes		
"El conjunto de características		4. Reglamento Interno de la I.E.		
relacionada a su historia, ética, su	2. DIMENSIÓN B: FACTORES	1. Recompensa Económica		
filosofía de trabajo, normas,	MOTIVACIONALES	2.Seguridad del puesto de trabajo		
valores, creencias,	MOTIVACIONALES	3.Satisfacción por el trabajo que desarrollan	Encuesta	
estrategias y		4.Desafíos de tareas encomendadas		DOCENTES
héroes de la organización que		5.Sentimientos de logro	01 ''	
se auto-identifica y se auto-		6.Promoción	Observación	
diferencia de otras	3. DIMENSIÓN C: ACTITUDES Y	1.Comunidad local		PERSONAL ADMINISTRATIVO
organizaciones." Delia Molina	PERCEPCIONES	2.Calidad en el trato a los integrantes de la comunidad educativa(clientes)	Entrevista	
20.5.		3.Credibilidad que inspira el docente a los clientes y comunidad		

(2009)	educativa en general	
	4. Crecimiento económico en la I.E(EMPRESA)	
	5. Grado de confianza y credibilidad de la I.E., su servicio.	
	Aceptado por los docentes y administrativos	
	7. Experimenta una sensación de comodidad.	
	8. Tareas encomendadas como algo valioso y productivo.	
	9. Decisiones y métodos de planificación y control de la I.E.	

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### **Encuesta a Docentes**

### Colega:

Esta encuesta, está dirigida a diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores, tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos sobre el sentido de pertenencia del personal docente en la I.E.P. Las Palmas. En aras de realizar un estudio profundo que sirva de base para adoptar medidas y soluciones sobre estos aspectos, es que esperamos contar con su comprensión y colaboración; La información que nos facilite es anónima y la mejor manera de colaborar con nosotros es siendo analítico y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto.

Finalmente, queremos agradecerle su disposición a colaborar en este empeño, el cual puede ayudar a solucionar los problemas que más afectan en el sentimiento de pertenencia de los docentes y la dinámica de la formación de valores en los mismos.

INSTRUCCIONES: Al responder este cuestionario debe tener en cuenta lo siguiente:

- Lea detenidamente cada pregunta, antes de contestarla, así como sus posibles respuestas.
- Encontrará una forma fundamental de responder las preguntas:
- Para responder debe utilizar el número correspondiente de la escala que se le ofrece. Le rogamos analizar con atención cada proposición, cuidando además de la exactitud y veracidad de sus respuestas, además debes tener en cuenta que:
- 4. Totalmente de acuerdo
- 3. Medianamente de acuerdo
- 2. Medianamente en desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

Dimensiones	llawa		CATEGORÍA			
Dimensiones	ltems	1	2	3	4	
DIMENSIÓN A:	1 ¿Se involucra en situaciones que denotan que Conoce la misión y visión de la I.E.?					
CULTURA	2. ¿Conoce y comunica a los docentes la Historia de la I.E.P.?					
ORGANIZACIO	3. ¿Cumple con el compromiso del Docente de su I.E.P.?					
NAL	4. ¿Promueve en los alumnos el cumplimiento del Reglamento Interno de la I.E.P.?					
	5. ¿Se siente contento con el sueldo y los incentivos que recibe por su trabajo?					
DIMENSIÓN B:	6. ¿Se siente seguro con su puesto de trabajo?					
FACTORES	7. ¿Se siente satisfecho y realizado con el trabajo que desarrolla?					
MOTIVACIONA	8. ¿Recibe Desafíos de tareas encomendadas?					
LES	9. ¿Después de realizar una tarea encomendada tiene el sentimiento de haber logrado con éxito su labor?					
	10. ¿Ha sido promovido de cargo gracias a su buen desempeño laboral?					
	11. ¿Se preocupa por la comunidad local?					
DIMENCIÓN C.	12. ¿Trata Con respeto y calidez a los padres de familia?					
DIMENSIÓN C: ACTITUDES Y	13. ¿Siente Que el padre de familia cree y confía en Ud.?					
PERCEPCION	14. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la I.E. percibe que está creciendo como empresa?					
Lo	15. ¿Siente que la empresa confía en su trabajo o servicio que presta?					
	16. ¿Se siente aceptado por docentes y compañeros?					
	17. ¿Se siente cómodo dentro de la I.E.?				ĺ	

18. ¿Las tareas que a ti se te encomiendan son valiosas y productivas?		
19. ¿Las decisiones y métodos de planificación y control de la I.E.P. te parecen		
las más adecuadas?		1

### Entrevista a los Coordinadores de los tres niveles dela I.E.P "LAS PALMAS"

Prof. Coordinador:
--------------------

Esta entrevista está dirigida a diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores, tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos sobre el sentido de pertenencia del personal docente en la I.E.P. Las Palmas.

En aras de realizar un estudio profundo que sirva de base para adoptar medidas y soluciones sobre estos aspectos, es que esperamos contar con su comprensión y colaboración.

La información que nos facilite debe ser analítica y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto.

Finalmente, le agradezco por su disposición a colaborar con este trabajo, el cual puede ayudar a solucionar los problemas que más afectan tan al sentido de pertenencia de los docentes.

INSTRUCCIONES: Al responder las interrogantes o preguntas que le iré haciendo por favor le pediré tener en cuenta:- Escuchar detenidamente cada pregunta, en caso no esté claro por favor me indica y yo repetiré la pregunta, así como sus posibles respuestas.

- Para responder le voy a pedir pensar y analizar con atención, cuidando además de la exactitud y veracidad de sus respuestas, ya que esta es una forma de colaborar con el trabajo que se realiza, por lo que le propongo que responda con la frase que más refleje su respuesta u opinión, teniendo en cuenta:
- 4. Totalmente de acuerdo
- 3. Medianamente de acuerdo
- 2. Medianamente en desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

Dimensiones	Items		CATEGORÍA			
Dimensiones			2	3	4	
DIMENSIÓN A:	1 ¿Se involucra en situaciones que denotan que Conoce la misión y vision de la I.E.?					
CULTURA	2. ¿Conoce y comunica a los docentes la Historia de la I.E.P.?					
ORGANIZACIO NAL	3. ¿Cumple con el compromiso del Docente de su I.E.P.?					
NAL	4. ¿Promueve en los alumnos el cumplimiento del Reglamento Interno de la I.E.P.?					
	5. ¿Se siente contento con el sueldo y los incentivos que recibe por su trabajo?					
DIMENSIÓN B:	6. ¿Se siente seguro con su puesto de trabajo?					
FACTORES	7. ¿Se siente satisfecho y realizado con el trabajo que desarrolla?					
MOTIVACIONA	8. ¿Recibe Desafíos de tareas encomendadas?					
LES	9. ¿Después de realizar una tarea encomendada tiene el sentimiento de haber logrado con éxito su labor?					
	10. ¿Ha sido promovido de cargo gracias a su buen desempeño laboral?					
	11. ¿Se preocupa por la comunidad local?					
	12. ¿Trata Con respeto y calidez a los padres de familia?					
	13. ¿Siente Que el padre de familia cree y confía en Ud.?					
DIMENSIÓN C: ACTITUDES Y	14. ¿Durante el tiempo que lleva laborando en la I.E. percibe que está creciendo como empresa?					
PERCEPCION	15. ¿Siente que la empresa confía en su trabajo o servicio que presta?					
ES	16. ¿Se siente aceptado por docentes y compañeros?					
	17. ¿Se siente cómodo dentro de la I.E.?					
	18. ¿Las tareas que a ti se te encomiendan son valiosas y productivas?					
	19. ¿Las decisiones y métodos de planificación y control de la I.E.P. te parecen las más adecuadas?					

### INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. N	OMBRE DEL JUEZ	Enma Verónica Ramos Farroñan
	PROFESIÓN	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
2.	GRADO ACADÉMICO	Doctor en Ciencias de la Educación
	EXPERIENCIA PROFESIONAL	9 años
	(AÑOS)	
	CARGO	Docente a tiempo completo
	Título de la Investigación:	
	•	es: responsabilidad y asertividad, para el mejoramiento del Sentido de Pertenencia de los Docentes
	de la I.E.P." Las Palmas" -Chiclayo	).
3. D	ATOS DEL TESISTA	
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Jahaira Eulalia Morales Angaspilco
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	MAESTRÍA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENSIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD Y
0.2	TROOKAMA DE TOOTOKADO	ACREDITACIÓN EDUCATIVA
		1. Entrevista ( )
4. IN	NSTRUMENTO EVALUADO	2. Cuestionario (x )
		3. Lista de Cotejo ( )
		4. Diario de campo ( )
		GENERAL:
		Ddiagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores y obtener
5	. OBJETIVOS DEL	información sobre determinados aspectos sobre el sentido de pertenencia del personal docente en
	INSTRUMENTO	la I.E.P. Las Palmas.
		ESPECÍFICOS:

1. Caracterizar la situación actual del sentido de pertenencia de los docentes de la I.E.P. "LAS
PALMAS".
2. Determinar los factores motivacionales que inciden en el sentido de pertenencia de los
docentes de la I.E.P. "LAS PALMAS".
3. Diagnosticar las actitudes y percepciones actuales del sentido de pertenencia de los docentes
do la LE D "LAS DALMAS"

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL	
	INSTRUMENTO	
	Pregunta del instrumento:	A( X ) D( )
01	¿Se involucra en situaciones que denotan que	
	Conoce la misión de la I.E.?	1 – 5
	Escala de medición	
	Pregunta del instrumento:	A( X ) D( )
02	¿Conoce La visión de la I.E.P. dentro de los	SUGERENCIAS:
02	próximos cinco años?	1 – 5
	Escala de medición	
	Pregunta del instrumento:	A( X ) D( )
03	¿Conoce y comunica a los docentes la Historia de la	SUGERENCIAS:
03	I.E.P.?	1 – 5
	Escala de medición	
	Pregunta del instrumento:	A( X ) D( )
04	¿Cumple con el compromiso del Docente de su	SUGERENCIAS:
04	I.E.P.?	1 – 5
	Escala de medición	

05	Pregunta del instrumento: ¿Promueve en los alumnos el cumplimiento del Reglamento Interno de la I.E.P?	A( X ) SUGERENCIAS: 1 – 5	D (	)
06	Escala de medición  Pregunta del instrumento: ¿Se siente contento con el sueldo que recibe por su	A( X ) SUGERENCIAS:	D (	)
	trabajo? Escala de medición	1 – 5		
07	Pregunta del instrumento: ¿Recibe Incentivos laborales como reconocimiento a su buen trabajo? Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)
08	Pregunta del instrumento: ¿Se siente seguro con su puesto de trabajo? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1 – 5	D (	)
09	Pregunta del instrumento: ¿Se siente satisfecho y realizado con el trabajo que desarrolla? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1 – 5	D (	)
10	Pregunta del instrumento: ¿Recibe Desafíos de tareas encomendadas Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1 – 5	D (	)
11	Pregunta del instrumento: ¿Después de realizar una tarea encomendada tiene el sentimiento de haber logrado con éxito su labor? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)
12	Pregunta del instrumento: ¿Ha sido promovido de cargo gracias a su buen	A( X ) SUGERENCIAS:	D (	)

	desempeño laboral?	1 – 5		
	Escala de medición			
	Pregunta del instrumento:	A( X )	D (	)
13	¿Se preocupa por la comunidad local?	SUGERENCIAS:		
	Escala de medición	1 – 5		
	Pregunta del instrumento:	A( X )	D (	)
14	¿Trata Con respeto y calidez a los padres de	SUGERENCIAS:		
14	familia?	1 – 5		
	Escala de medición			
	Pregunta del instrumento:	A( X )	D (	)
	¿Siente Que el padre de familia cree y confía en	SUGERENCIAS:		
15	Ud.?	1 – 5		
	Escala de medición			
	Pregunta del instrumento:	A( X )	D (	)
16	¿Durante el tiempo que lleva laborando en la I.E.	SUGERENCIAS:		
10	percibe que está creciendo como empresa?	1 – 5		
	Escala de medición			
	Pregunta del instrumento:	A( X )	D (	)
4-	¿Siente que la empresa confía en su trabajo o	SUGERENCIAS:		
17	servicio que presta?	1 – 5		
	Escala de medición			
	Pregunta del instrumento:	A( X )	D (	)
18	¿Se siente aceptado por docentes y compañeros?	SUGERENCIAS:	- (	,
10	Escala de medición	1 – 5		
		_		
1	Pregunta del instrumento:	A( X )	D (	)
19	¿Se siente cómodo dentro de la I.E.?	SUGERENCIAS:		
	Escala de medición	1 – 5		

	Pregunta del instrumento:	A( X )	D (	)			
20	¿Las tareas que a ti se te encomiendan son valiosas						
	y productivas?	1 – 5					
	Escala de medición						
	Pregunta del instrumento:	A( X )	D (	)			
	¿Las decisiones y métodos de planificación y control	SUG ERENCIAS:					
21	de la I.E.P. te parecen las más adecuadas?	1 – 5					
	Escala de medición						
	PROMEDIO OBTENIDO:		A(	)	D (	):	
6	COMENTARIOS GENERALES						
7	OBSERVACIONES						

Juez Experto
Colegiatura N°

### INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

OMBRE DEL JUEZ	Enma Verónica Ramos Farroñan	
PROFESIÓN	Licenciada en Administración	
ESPECIALIDAD	Administración	
GRADO ACADÉMICO	Doctor en Ciencias de la Educación	
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	9 años	
CARGO	Docente a tiempo completo	
	ESPECIALIDAD  GRADO ACADÉMICO  EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	

Título de la Investigación:

"Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad, para el mejoramiento del Sentido de Pertenencia de los Docentes de la I.E.P." Las Palmas" -Chiclayo.

### 7. DATOS DEL TESISTA

3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Jahaira Eulalia Morales Angaspilco
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	MAESTRÍA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENSIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA
8. INSTRUMENTO EVALUADO		<ul><li>6. Entrevista ( x )</li><li>7. Cuestionario ( )</li><li>8. Lista de Cotejo ( )</li><li>9. Diario de campo ( )</li></ul>
10. OBJETIVOS DEL		GENERAL:

# Ddiagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores y obtener información sobre determinados aspectos sobre el sentido de pertenencia del personal docente en la I.E.P. Las Palmas. ESPECÍFICOS: 1. Caracterizar la situación actual del sentido de pertenencia de los docentes de la I.E.P. "LAS PALMAS". 2. Determinar los factores motivacionales que inciden en el sentido de pertenencia de los docentes de la I.E.P. "LAS PALMAS". 3. Diagnosticar las actitudes y percepciones actuales del sentido de pertenencia de los docentes de la I.E.P. "LAS PALMAS".

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	7. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	9	A(X) D() SUGERENCIAS: 1-5
02	¿Conoce Ud. La visión de la I.E.P. dentro de los	A(X) D() SUGERENCIAS: 1-5

03	Pregunta del instrumento: ¿Ud. Conoce y comunica a los docentes la Historia de la I.E.P.? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)
04	Pregunta del instrumento: ¿Ud. Cumple con el compromiso del Docente de su I.E.P.? Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS: 1-5	D (	
05	Pregunta del instrumento: ¿Ud. Promueve en los alumnos el cumplimiento del Reglamento Interno de la I.E.P? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)
06	Pregunta del instrumento: ¿Ud. Se siente contento con el sueldo que recibe por su trabajo? Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)
07	Pregunta del instrumento: ¿Recibe Ud. Incentivos laborales como reconocimiento a su buen trabajo? Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)
08	Pregunta del instrumento: ¿Ud. Se siente seguro con su puesto de trabajo? Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS: 1-5	D (	

09	Pregunta del instrumento: ¿Ud. Se siente satisfecho y realizado con el trabajo que desarrolla? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1 – 5	D (	
10	Pregunta del instrumento: ¿Recibe Ud. Desafíos de tareas encomendadas Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1 – 5	D (	
11	Pregunta del instrumento: ¿Después de realizar una tarea encomendada tiene Ud. el sentimiento de haber logrado con éxito su labor? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1 – 5	D (	
12	Pregunta del instrumento: ¿Ud. Ha sido promovido de cargo gracias a su buen desempeño laboral? Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)
13	Pregunta del instrumento: ¿Se preocupa Ud. por la comunidad local? Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)

14	Pregunta del instrumento: ¿Trata Ud. Con respeto y calidez a los padres de familia? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1 – 5	D (	
15	Pregunta del instrumento: ¿Siente Ud. Que el padre de familia cree y confía en Ud.? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1 – 5	D (	)
16	Pregunta del instrumento: ¿Durante el tiempo que lleva laborando Ud. en la I.E. percibe que está creciendo como empresa? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1 – 5	D (	)
17	Pregunta del instrumento: ¿Ud. Siente que la empresa confía en su trabajo o servicio que presta? Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)
18	Pregunta del instrumento: ¿Ud. Se siente aceptado por docentes y compañeros? Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)
19	Pregunta del instrumento: ¿Ud. Se siente cómodo dentro de la I.E.? Escala de medición	A(X) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)

20	Pregunta del instrumento: ¿Las tareas que a Ud. ti se te encomiendan son valiosas y productivas? Escala de medición	A( X ) SUGERENCIAS: 1-5	D (	)		
21	Pregunta del instrumento: ¿Las decisiones y métodos de planificación y control de la I.E.P. te parecen las más adecuadas? Escala de medición	A( X ) SUG ERENCIAS: 1-5	D (	)		
	PROMEDIO OBTENIDO:		A(	)	D (	):
8	COMENTARIOS GENERALES					
9	OBSERVACIONES					
		Juez Experto				
	Colegia	atura Nº				

### Anexo 6. Validación de la Estrategia de motivación. Experto 1.

### **ENCUESTA A EXPERTOS**

### **ESTIMADO MAGISTER:**

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico \_\_\_\_\_

### **DATOS DEL EXPERTO:**

NOMBRE DEL EXPERTO	KIOMY LOZADA ANGASPILCO
PROFESION	DOCENTE
TITULO Y GRADO ACADEMICO	MAGISTER
ESPECIALIDAD	LENGUA Y LITERATURA
INSTITUCION EN DONDE	ICTP. ISA-CHICLAYO
LABORA	
CARGO	DIRECTORA

### DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TITULO DE LA INVESTIGACION	ESTRATEGIA DE FORMACION DE VALORES		
	RESPONSABILIDAD Y ASERTIVIDAD PARA EL		
	MEJORAMIENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA		
	DE LOS DOCENTES DE LA IEP LAS PALMAS,		
	CHICLAYO		
LINEA DE INVESTIGACION	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y EL		
	CONOCIMIENTO		
NOMBRE DEL TESISTA	Bach. Morales Angaspilco Jahaira Eulalia		
APORTE PRÁCTICO	ESTRATEGIA DE FORMACION DE VALORES:		
	RESPONSABILIDAD Y ASERTIVIDAD		

### Novedad científica del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	X			

### Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

$\mathbf{X}$				
livel de correspo	ondencia entre las teoi	rías estudiad	as y el aporte prá	íctico de la
nvestigación.				
Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	X			
Claridad en la	finalidad de cada ur	na de las a	cciones del aport	te práctico
ropuesto.				
Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
<b>(5)</b>	(4)	(3)	(2)	(1)
X				
Posibilidades de a	plicación del aporte pr	áctico.		
Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
<b>(5)</b>	(4)	(3)	(2)	(1)
	X			
Concepción gener	al del aporte práctico	según sus aco	ciones desde la per	spectiva de
os actores del pro	oceso en el contexto.			
N/C A 1	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
Muy Adecuada				
Muy Adecuada (5)	(4)	(3)	(2)	(1)
•	(4)	(3)	(2)	(1)
(5)		(3)	(2)	(1)
(5) X		(3) Adecuada	(2) Poco Adecuada	
(5) X Significación prác	ctica del aporte.			(1) No Adecuada (1)

Mg. KIOMY LOZADA ANGASPILCO FIRMA

136

### Anexo 7. Validación de la Estrategia de motivación. Experto 2.

### **ENCUESTA A EXPERTOS**

### **ESTIMADO MAGISTER:**

Ha sido seleccionado en calidad de experto con el objetivo de valorar la pertinencia en la aplicación del aporte práctico \_\_\_\_\_

### **DATOS DEL EXPERTO:**

NOMBRE DEL EXPERTO	MISHEL DELGADO MORI
PROFESION	DOCENTE
TITULO Y GRADO ACADEMICO	MAGISTER
ESPECIALIDAD	FILOSOFIA Y CIENCIAS
	SOCIALES
INSTITUCION EN DONDE	USMP UCV
LABORA	
CARGO	DOCENTE

### DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TITULO DE LA INVESTIGACION	ESTRATEGIA DE FORMACION DE
	VALORES RESPONSABILIDAD Y
	ASERTIVIDAD PARA EL
	MEJORAMIENTO DEL SENTIDO DE
	PERTENENCIA DE LOS DOCENTES DE
	LA IEP LAS PALMAS, CHICLAYO
LINEA DE INVESTIGACION	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y EL
	CONOCIMIENTO
NOMBRE DEL TESISTA	Bach. Morales Angaspilco Jahaira Eulalia
APORTE PRÁCTICO	ESTRATEGIA DE FORMACION DE
	VALORES: RESPONSABILIDAD Y
	ASERTIVIDAD

# Novedad científica del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	X			

Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	X			

Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Posibilidades de aplicación del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	X			

# Significación práctica del aporte.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Observaciones genera	ales:	
	Mg. MISHEL DELGADO MORI	
	FIRMA	

# Anexo 8. Validación de la Estrategia de motivación. Experto 3.

### **ENCUESTA A EXPERTOS**

### **ESTIMADO MAGISTER:**

Ha	sido	seleccionado	en	calidad	de	experto	con	el	objetivo	de	valorar	la
per	tinenc	ia en la aplica	ción	del apor	te p	ráctico _						

### **DATOS DEL EXPERTO:**

NOMBRE DEL EXPERTO	LUIS ARROYO CORONADO
PROFESION	DOCENTE
TITULO Y GRADO ACADEMICO	MAGISTER
ESPECIALIDAD	FILOSOFIA Y CIENCIAS
	SOCIALES
INSTITUCION EN DONDE	UNPRG
LABORA	
CARGO	DOCENTE

# DATOS DE LA INVESTIGACIÓN:

TITULO DE LA INVESTIGACION	ESTRATEGIA DE FORMACION DE
	VALORES RESPONSABILIDAD Y
	ASERTIVIDAD PARA EL
	MEJORAMIENTO DEL SENTIDO DE
	PERTENENCIA DE LOS DOCENTES DE
	LA IEP LAS PALMAS, CHICLAYO
LINEA DE INVESTIGACION	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y EL
	CONOCIMIENTO
NOMBRE DEL TESISTA	Bach. Morales Angaspilco Jahaira Eulalia
APORTE PRÁCTICO	ESTRATEGIA DE FORMACION DE
	VALORES: RESPONSABILIDAD Y
	ASERTIVIDAD

# Novedad científica del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Pertinencia de los fundamentos teóricos del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Nivel de argumentación de las relaciones fundamentales aportadas en el desarrollo del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada	
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
X					

Nivel de correspondencia entre las teorías estudiadas y el aporte práctico de la investigación.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
X				

Claridad en la finalidad de cada una de las acciones del aporte práctico propuesto.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	X			

Posibilidades de aplicación del aporte práctico.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	X			

Concepción general del aporte práctico según sus acciones desde la perspectiva de los actores del proceso en el contexto.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	X			

# Significación práctica del aporte.

Muy Adecuada	Bastante Adecuada	Adecuada	Poco Adecuada	No Adecuada
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
	X			

Observaciones gener	ales:		
	Mg. LUIS ARROYO CORONAD	0	
	FIRMA		