

ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE VALORES PARA LA MEJORA DEL SENTIDO DE PERTENENCIA EN LOS DOCENTES DE LA IEP LAS PALMAS

STRATEGY FOR THE FORMATION OF VALUES FOR THE IMPROVEMENT OF THE SENSE OF BELONGING IN THE TEACHERS OF THE IEP LAS PALMAS

Jahaira Eulalia Morales Angaspilco¹
Juan Carlos callejas Torres²

RESUMEN

El artículo se refiere a la inadecuada participación en actividades escolares y extraescolares limitante del sentido de pertenencia en los docentes de la I.E.P. LAS PALMAS como problema. Las causas que originan el problema, evidencian la necesidad de ahondar y explorar el proceso de formación de valores como objeto. El objetivo 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. 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 Didáctica – 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 práctico. La validación de la estrategia se realizó mediante el juicio de expertos.

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

ABSTRACT

The article refers to the inadequate participation in school and extracurricular activities limiting the sense of belonging in the teachers of the I.E.P. LAS PALMAS as a problem. The causes that originate the problem, evidence the need to deepen and explore the process of value formation as an object. The objective 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 teachers. 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.

¹ Directora I.E. Las Palmas, Chiclayo, Perú. jema2314@hotmail.com <https://orcid.org/0000-0003-1944-7112>

² Docente de la Escuela de Postgrado, Universidad Señor de Sipán, Dr.; Chiclayo, Lambayeque, Perú; callejas.1959@yahooes.

1. INTRODUCCIÓN

El tema de los valores está afectando el mundo globalizado, 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.

En una institución o empresa es de suma importancia que se refleje de forma directa 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 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.

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.

Desde la profundización del diagnóstico realizado se definen como causas del problema, las siguientes:

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.

Caracterizar teóricamente del proceso de formación de valores y su dinámica.

El proceso de formación de valores

El proceso de formación de valores se inicia desde niños. 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.

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. Sus conductas tienen el peso fundamental de lo que después se convierte en los principios y creencias personales más importantes.

Se aprende a valorar el fondo y la forma de 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 y sociales contrarios o diferentes a los nuestros, esto se da a través de 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 enseñe 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, líderes y modelos de valores, gozan de la posibilidad de reforzar lo que en el hogar y familia ya se ha formado, pero no sustituirlo. Si no son sólidos los valores y convicciones que se forman en la casa, entonces otras creencias presionarán, y se verán expuestos a una gran competencia social.

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.

Los valores nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos personales o colectivos. 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.

Es decir, los valores organizacionales se deben reflejar especialmente en los detalles de lo que hace directamente la mayoría de los integrantes de la organización, más que en sus enunciados generales.

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.

Por otro lado, la crisis de valores está ligada a la crisis educativa, cada país en cada gobierno replantea su sistema educativo sin lograr resultados muy sustanciales. 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 familia es uno de los agentes socializadores más importantes, la familia es la institución social más antigua de la civilización considerada así por la mayoría de autores.

Según Jiménez (2008), 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).

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

Por otro lado, el autor Barrios, H. 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.

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.
- 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.

Para darle solución al problema de investigación planteado, se trazó el siguiente **objetivo general de la investigación**: 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”.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación desarrollada es no experimental, ya que el estudio es realizado sin manipular deliberadamente la variable independiente, la que solo es observada de manera empírica y sistemática. No hay un control directo sobre esta variable porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Es mixta 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.

Como métodos y técnicas de investigación se utilizaron:

- Del 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.

- 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)

Universo

La I.E.P. Las Palmas, de Chiclayo cuentan con una planilla general de 40 trabajadores, entre docentes de los tres niveles educativos, auxiliares y administrativos.

Población

Del Universo la población extraída son los 32 trabajadores conformados por aquellos que interactúan directamente con los alumnos y padres de familias (docentes y auxiliares).

Selección de la Muestra

Muestra no probabilística de tipo intencional

Criterios inclusivos en la población:

- 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

Criterios excluyentes

Todos aquellos trabajadores que no son docentes, ni tienen contacto directo con los alumnos.

3. RESULTADOS

Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores en los docentes de la I.E.P. Las Palmas.

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 formación de valores, se aplicó a través de un cuestionario que describe la formación del valor responsabilidad y asertividad en los docentes y a los coordinadores de nivel.

Además fueron encuestados los tres docentes coordinadores de los niveles educativos de la I.E.P. Las Palmas DE Chiclayo. A partir de este análisis se propone la:

Estrategia de formación de valores: responsabilidad y asertividad para el mejoramiento del sentido de pertenencia en los docentes de la I.E.P. “Las Palmas” de Chiclayo, cuyos resultados están dados:

Diagnóstico

Los principales resultados arrojaron lo siguiente:

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.

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.

Planeación 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.

TABLA 1
Cultura Organizacional.

ETAPA 1: CULTURA ORGANIZACIONAL					
Nro.	Actividad	Descripción de la Actividad	Metodología	Responsables	Materiales
01	Revisar el PEI de la I.E.	Conocimiento de la misión, visión, historia de la I.E.P. "LAS PALMAS"	Participaran los docentes formados en equipos por niveles. Después de 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.	Se seleccionará un responsable de equipo	Documentos de gestión de la I.E.P; fichas impresas
02	Analizar casos reales en los que se debe tener en cuenta la aplicación del reglamento interno.	Motivar a los docentes al conocimiento y análisis de las normas y reglamento interno de la I.E.P. la cual se realizará	Se dividirá el pleno en 4 grupos, los cuales a través del juego de roles, representará cada grupo un caso frecuente en alumnos; dado el caso, los otros grupos proponen el correcto tratamiento del caso con la aplicación del reglamento interno.	Los coordinadores de área.	Salón de clases, vestimentas y accesorios que le permitan desarrollar el juego de roles; otros

Elaboración propia

TABLA 2
Factores Motivacionales.

ETAPA 2: FACTORES MOTIVACIONALES					
Nro.	Actividad	Descripción de la Actividad	Metodología	Responsables	Materiales
01	Desafíos de tarea encomendada y sentimientos de logro	Los docentes prepararán un número artístico en el que intervendrán el total de trabajadores,	Los docentes prepararán un número artístico en el que intervendrán el total de trabajadores, para lograrlo deberán reunirse en 4 sesiones para los ensayos, de tal manera que logren unir esfuerzos para resolver con éxito la tarea encomendada, con el logro de esta actividad se fomentará los sentimientos de logro y satisfacción y de recompensa, ya que se buscara estimular a cada maestro con un presente en agradecimiento por su participación. En los docentes.	Docente encargada del taller de danzas	Polo rojo, pantalón jim, vestimenta .
02	Mañana recreativa y almuerzo de	Los docentes participan del gran	Los docentes acuden desde las 9:00 a.m., donde con la ayuda y trabajo de un payaso los docentes	La Promotoría y la	Alquiler de canchita deportiva,

	camaradería para docentes de la I.E.P.	almuerzo de camarería.	participarán de los juegos que realice el payaso, docente que va ganando se le estimula con un premio, jugaran un partido de vóley o fútbol, y al llegar el medio día todos juntos disfrutarán de un almuerzo que les permita integrarse y reconocerse como miembros del mismo equipo.	administración	contratación de un payaso, premios para estimular durante los juegos,
--	--	------------------------	--	----------------	---

Elaboración propia

TABLA 3
Actitudes y Percepciones.

ETAPA 3: ACTITUDES Y PERCEPCIONES					
Nro	Actividad	Descripción de la Actividad	Metodología	Responsables	Materiales
01	Formación del valor: responsabilidad	Reconocer la importancia del valor responsabilidad en el contexto laboral y sus principales características. A través de un taller se desarrolla los conceptos, nociones y características del 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.	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 desatar la cuerda, 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.	Directora y Psicóloga de la I.E.P.	Sala multimedia, videos, cuerdas, papel bond, plumones, lapiceros, etc.
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 calidad en el trato	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	Directora y Psicóloga de la I.E.P.	Sala multimedia, videos, cuerdas, papel bond, plumones, lapiceros, etc.

		entre los integrantes de la comunidad educativa. El valor asertividad contribuye al grado de confianza y credibilidad, mejora el nivel de aceptación de sus colegas y aumenta la sensación de comodidad.	laborales y mayor satisfacción laboral.		
--	--	--	---	--	--

Elaboración propia

Corroborar y validar los resultados de la investigación mediante criterios de expertos.

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

TABLA 4

Calificación de la estrategia por parte de los expertos.

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

Elaboración propia

- 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.

Ejemplificar parcialmente la aplicación de la Estrategia motivacional.

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”.

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.

4. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación, estuvieron dados en diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de valores, que tuvo como objetivo obtener información sobre determinados aspectos sobre el sentido de pertenencia del personal docente en la I.E.P. Las Palmas.

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

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.

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.

Se aprecia que aunque las investigaciones antes mencionadas tratan el tema del sentido de pertenencia desde centros educacionales diferentes, coinciden en que se debe hacer por medio de capacitaciones dirigidas a los empleados de la empresa o escuela, tomando en cuenta que éste es importante, a nivel personal y laboral.

5. CONCLUSIONES

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.

2. 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:

- 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.

3. 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.

4. 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. 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.

6. REFERENCIAS

- Arana, M. (1995) Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISPJAE.
- Aguirre, S. (1995). La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional. La Habana: Editorial Acuario.
- Ballbé, A. (1999). El valor de la responsabilidad en los estudiantes del segundo año de Agronomía de la UNICA. – Tesis de Maestría.
- 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.
- 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-Puebla, México. Recuperado por <http://siproduce.sifupro.org.mx/seguimiento/archivero/27/2013/anuales/anu>
- Jiménez, J. C. (2008). El valor de los valores en las organizaciones, Venezuela ediciones de Cograf comunicaciones. Recuperado de 02 de julio de 2011 <http://www.elvalordelosvalores.com/introduccion/index>
- 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/th_s_mention/lic-enrelaciones
- Lemaître, N. (1984) “La culture d’entreprise, facteur de performance” en Revue Française - se de Gestión, septiembre/octubre de 1984, pp. 153-161.
- 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/>
- Pulido, C. (2000), Proyecto de Tesis Doctoral Teoría de la discrepancia organizacional y su relación con la actuación de los directivos de las empresas
 - Ronquillo, M. (2010). Sentido de pertenencia y motivación laboral. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.