



**UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO**



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN**

SECCIÓN DE POSTGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN VALORES, PARA MEJORAR LA
GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÚPAC
AMARU - QUEROCOTO.

TESIS PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

PRESENTADA POR:

LICENCIADO: MAURO ESTELA DÁVILA.

LAMBAYEQUE – PERÚ

2017

“PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN VALORES, PARA MEJORAR LA
GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÚPAC AMARU -
QUEROCOTO”.

Presentada a la Unidad de Posgrado de Ciencias Histórico Sociales y Educación
de la FACHSE de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Para obtener el
Grado de MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA

TESIS PRESENTADA POR:

Lic. MAURO ESTELA DÁVILA.

Dr. MARINO ENEQUE GONZALES

APROBADO POR:

Dr. Manuel Antonio Bances Acosta
PRESIDENTE

M. Sc. María del Pilar Fernández Celis
SECRETARIO

Dr. Rafael Cristóbal García Caballero
VOCAL

DEDICATORIA

Con mucho amor le dedico este trabajo a mi esposa Gloria Perpetuo, quien me brindó su apoyo incondicional durante los años de estudio y a mis hijos quienes han sido testigos del sacrificio y esfuerzo para culminar esta carrera.

AGRADECIMIENTO

*Agradezco a Dios por haberme
brindado al fuerza necesaria para poder
culminar con éxito mi Maestría en
Gerencia Educativa Estratégica y a mi
asesor de Tesis Dr. Manuel Oyague
Vargas.*

ÍNDICE

Contenido

RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I.....	11
ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO.	11
1.1. UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	11
1.1.1. La Institución Educativa Tupac Amaru	11
1.1.2. El distrito de Querocoto.....	14
1.2. ANÁLISIS HISTÓRICO TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	16
1.3. SITUACION CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.	21
1.4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	28
1.0.1. Tipo y diseño de investigación:.....	28
1.0.2. Población:.....	28
1.0.3. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:	29
CAPÍTULO II.....	31
MARCO TEÓRICO.....	31
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	31
2.2. FUNDAMENTOS FILOSOFICOS, SOCIOLOGICOS, EPISTEMOLOGICOS Y AXIOLOGICOS.....	35
2.2.1. Fundamentos filosóficos y sociológicos.....	35
2.2.2. Fundamentos sociológicos.....	37
2.2.3. Fundamentos epistemológicos de la educación.....	38
2.2.4. Fundamentos antropológicos.....	44
2.2.5. Fundamentos axiológicos:.....	44
2.3. TEORÍAS DE LOS VALORES O AXIOLÓGICOS.....	46
2.3.1. La ética de las emociones de Francisco Brentano.....	46
2.3.2. Teoría de las formas puras de los todos y las partes en las investigaciones lógicas de Edmund Husserl.....	47
2.3.3. Max Scheler. La teoría de los valores.....	48
2.3.4. Hartman, objetivismo axiológico.....	54
2.3.5. Teoría axiológica: Wilbur Marshall Urban.....	54
2.4. GESTIÓN EN EDUCACIÓN.....	56

2.4.1. Gestión administrativa.....	56
2.4.2. Gestión educativa.....	56
2.4.3. Gestión y calidad educativa.	57
2.4.4. Características de la gestión educativa.	59
2.4.5. Participación del director, los docentes y padres de familia.	65
2.4.6. Relación docente- director.	67
2.4.7. Docentes, padres de familia y líderes de la comunidad.....	68
2.5. MARCO CONCEPTUAL.	69
CAPÍTULO III.....	70
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	70
3.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS.	70
3.2. ESQUEMA DE LA PROPUESTA.	74
3.3. PROPUESTA TEORICA.....	75
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES	105
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	106
ANEXOS	110

RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación ofrece una visión clara sobre la práctica de valores y su incidencia en el comportamiento de los docentes. Investigación realizada en la Institución Educativa “Túpac Amaru” del distrito de Querocoto, provincia de Chota y Región - Cajamarca.

Al observarse deficiencias en la práctica de valores, lo que dificulta la gestión educativa en la Institución Educativa “Túpac Amaru” siendo este el problema central del presente trabajo, se presenta algunas definiciones sobre los valores más importantes, y comportamiento, desde una perspectiva aplicada a la Institución Educativa.

En lo que se refiere a la metodología se aplicó instrumentos como: Encuesta dirigida a los docentes así como entrevista a la directora de dicha Institución; los mismos que servirán para detallar el problema investigado. Y a su vez plantear posibles soluciones y recomendaciones. Por lo tanto en esta investigación se propone un programa de educación en valores con desarrollo de talleres enfocado en valores, el mismo que estará dirigido a los docentes y a la comunidad educativa.

Las estrategias pedagógicas basadas en la teoría axiológica para la práctica de los valores, conlleva a un adecuado desarrollo de su práctica en el quehacer diario de los estudiantes, tanto en su vida como personal y como estudiante, los supuestos teóricos rebasan incluso este nivel, constituyendo incluso la construcción de mejores familias y ciudadanos.

Los supuestos teóricos utilizados nos permitieron elaborar dos estrategias pedagógicas, para desarrollar y formar valores en los estudiantes, a su vez preparar a los docentes para que lo apliquen dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje de la en la Institución Educativa “Túpac Amaru” del distrito de Querocoto, provincia de Chota y Región Cajamarca.

PALABRAS CLAVE: valores, ÉTICA, Gestión institucional.

ABSTRACT

The following research provides a clear view on the practice of values and their impact on teacher behavior. Investigation performed at School "Tupac Amaru" Querocoto district province of Chota Region - Cajamarca.

As noted deficiencies in the practice of values, evidenced by the lack of active participation of teachers, which makes the management of education in School "Tupac Amaru" and this is the central problem of this paper, presents some definitions of the values most important, and behavior, from an applied perspective to the educational institution.

In what refers to the methodology as applied instruments: Survey targeting teachers and interview the director of that institution; the same as used to detail the problem investigated. And turn to possible solutions and recommendations. Therefore in this research education program proposed in securities of workshops focused on values, the same will target teachers and the educational community.

Instructional strategies based on axiological theory to practice values, leads to a proper development of their practice in the daily life of students, both in his personal life and as a student, the theoretical assumptions even exceed this level, constituting even building better families and citizens.

The theoretical assumptions allowed us to develop two teaching strategies to develop and form values in students, in turn prepare teachers to implement it within the teaching-learning in School "Tupac Amaru" district of Querocoto province of Chota Cajamarca Region.

CLA VES WORDS: Programme, values,

INTRODUCCIÓN.

El presente informe de tesis lleva por título: “PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN VALORES, PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÚPAC AMARU - QUEROCOTO”, y, nace de la inquietud de observar dentro de la problemática institucional, que los docentes en su mayoría adolecen de valores como la responsabilidad, puntualidad, identidad, colaboración; así mismo, se puede constatar que conocen sus funciones, sin embargo las incumplen en el plano pedagógico, administrativo e institucional.

El objeto de estudio, corresponde a la gestión administrativa, los objetivos de la presente investigación son: Proponer un Programa de educación en valores, para mejorar la gestión educativa en la I.E. Tupac Amaru del distrito de Querocoto, provincia de Chota, región Cajamarca. En esta misma línea la hipótesis quedó planteada de la siguiente forma: Si se propone un Programa de educación en valores, entonces posiblemente mejore la gestión educativa en la I.E. Tupac Amaru del distrito de Querocoto, provincia de Chota, región Cajamarca.

En consecuencia el campo de acción quedó delimitado de la siguiente manera: Proponer un Programa de Educación en Valores.

En la actualidad el sistema educativo peruano ha sido declarado en emergencia, debido a que existe una verdadera crisis de la educación, donde observamos que la disponibilidad presupuestaria, no colma las exactas necesidades que se padecen en infraestructura educativa, en la misma capacitación de los docentes y alumnos que asisten a sus labores educativas con múltiples deficiencias, sean alimentarias, como la situación caótica que se vive en el seno familiar.

Para todos los profesionales de la educación supone un problema contemplar los altísimos índices de fracaso escolar. En muchas ocasiones el fallo está en una carencia de práctica de valores (responsabilidad, puntualidad, entre otros); por parte del personal docente; trayendo consigo dificultades en la gestión educativa.

Incluso en la institución educativa, no asume un compromiso responsable el docente donde pueda unir sus inquietudes y necesidades de los estudiantes con los requerimientos de la sociedad, debido a que no existe una planificación de tareas, falta de organización y clasificación de actividades, falta de evaluación y control de las actividades propuestas, lo cual no favorece una gestión educativa adecuada.

Metodológicamente hemos trabajado con la totalidad de los docentes y el Director, a quienes se les aplicó un cuestionario y una encuesta respectivamente. La información fue procesada en el sistema SPSS, versión actual y presentada en tablas y gráficos estadísticos.

El presente trabajo de investigación se justifica porque existe el interés necesario para realizar la investigación; y a través del Programa de Educación en Valores se podrá fomentar la participación activa de los docentes, propiciar la planificación de las actividades, fomentar la organización de tareas y la evaluación y control de funciones en el desempeño a fin de mejorar la gestión educativa, además de acuerdo a los resultados que se obtenga proponer alternativas que permita mejorar la gestión educativa.

Para cumplir con el objetivo general se planteó los **objetivos específicos** como etapas para cumplir con las metas trazadas y quedó formulado de la siguiente forma:

- a) Identificar la práctica de valores en la Institución Educativa “Túpac Amaru”
- b) Analizar el proceso de Gestión de la Institución Educativa “Túpac Amaru”
- c) Proponer un programa de educación en valores para la Institución Educativa “Túpac Amaru”

Para una mejor comprensión del trabajo de investigación se divide en tres capítulos:

El primer capítulo se describe la ubicación, la evolución histórica tendencial, las características actuales del objeto de investigación, así como la descripción de la metodología después de haber terminado el proceso.

En el segundo capítulo se describe el marco teórico que explica el objeto de investigación que permite solucionar el problema.

Y en el tercer capítulo donde se analiza e interpreta el resultado de la encuesta a los docentes, entrevista al director, así como la propuesta de solución al problema, desde el punto de vista teórico práctico.

Así mismo, se determinan o se fijan las conclusiones o metas a las que hemos arribado y las recomendaciones para su aplicación y mejora.

Al culminar el proceso cabe agradecer:

El presente trabajo de investigación no pretende agotar el tema de investigación antes bien han surgido nuevas preocupaciones que ameritan la capacitación de docentes que comprometan a los preocupados de la educación a mejorar la investigación educativa.

EL AUTOR

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO.

Los valores son construcciones sociales, y acuerdos de los miembros de la sociedad, quienes deben conocer y cumplir dichos acuerdos llamadas normas, leyes o costumbres, en beneficio de la misma.

Hemos contextualizado geográficamente a la institución educativa, al objeto de estudio y propuesto la metodología.

1.1. UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

La gestión educativa estratégica, es de suma importancia, nos permite planificar, organizar, dirigir y evaluar los planes, programas institucionales referidos a la gestión pedagógica-didáctica, la gestión administrativa; la gestión institucional y socio comunal.

Los valores, son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento 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 proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

En la institución educativa, son los entes rectores del comportamiento profesional y ético de los docentes; que permiten a la gestión educativa trabajar con transparencia.

1.1.1. La Institución Educativa Tupac Amaru

La Institución Educativa Túpac Amaru, se encuentra ubicada en el distrito de Querocoto, provincia de Chota, región Cajamarca.

Breve reseña histórica de la I.E. Tupac Amaru.

La institución educativa del nivel secundario Túpac Amaru fue creada con resolución N°013-29 del 3 mayo de 1967, funcionando inicialmente como colegio Cooperativo Municipal Mixto.

La idea lanzada por la Radio Nacional del Perú el 24 de enero de 1966, en el sentido de que un colegio secundario para Querocoto era de vital importancia, para el progreso del distrito, fue el punto de partida para iniciar una serie de gestiones, este trajín tuvo una duración mayor de dos años 1966 y 1967, vista la factibilidad del proyecto de creación del colegio secundario, en junio de 1966 la representación parlamentaria por el departamento de Cajamarca prepara y presenta a la cámara de diputados el proyecto antes mencionado, en este sentido el Club Querocoto Lima designa comisiones para entrevistarse con los presidentes de las comisiones de diputados y senadores con el fin de obtener informes favorables.

Una vez aprobado el proyecto de creación del colegio secundario, el Club solicita a las autoridades de Querocoto, memoriales de agradecimiento y apoyo para el presidente de la cámara de diputados y senadores. Entonces el 7 de octubre el senado pasa el proyecto de creación del colegio secundario a las comisiones del senado siguientes Educación Secundaria, hacienda y economía, política agraria y presupuesto.

En febrero de 1967, el alcalde del distrito de Querocoto Sr. Alejandro Pérez Villanueva y el director del centro escolar de varones N° 69. Sr. Francisco Palacios Jara se reunieron en Lima y estructuraron las estrategias para iniciar el funcionamiento inmediato del colegio Cooperativo Municipal mixto "Túpac Amaru". De regreso a Querocoto las autoridades antes mencionadas buscan local, profesores y empieza la matrícula de alumnos para el primer año de media, logrando inscribir a un total de 66 jóvenes de ambos sexos. Luego arman el expediente lo remiten al club Querocoto Lima para gestionar su reconocimiento oficial por el ministerio de educación, mientras se aprueba la ley de creación del colegio secundario. Funciona alrededor de 5 años en casas alquiladas y posteriormente en las aulas de la escuela primaria N° 10584.

El colegio secundario Túpac Amaru fue creado con resolución Directoral N°013-29 con fecha 03 de mayo de 1967..En la actualidad esta institución educativa cuenta con un local propio de infraestructura moderna, con 14 ambientes distribuidos :biblioteca, sala de computo, laboratorio, auditorium ,dirección y aulas de clase. También cuenta con aéreas verdes, patio de formación y lozas deportivas, alberga a una población de 312 alumnos entre varones y mujeres provenientes del cercado de Querocoto y anexos aledaños, distribuidos en cinco grados y cada grado distribuido en dos secciones (A,B) laboran 15 profesores nombrados y un director encargado,4 administrativos dos técnicos y dos de servicio y un auxiliar de educación.

La Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Querocoto, provincia de Chota y Región Cajamarca, cuenta con una infraestructura moderna, en la que existen diversos ambientes destinados para aulas con mobiliario adecuado según el nivel educativo, existe un ambiente para centro de cómputo, aula de innovación laboratorio, lo que permite a los docentes realizar sus actividades pedagógicas cómodamente, también existe una biblioteca implementada que ayuda a los estudiantes a desarrollar su capacidad intelectual y hábito por la lectura, los padres de familia en su mayoría proceden de la zona rural siendo su situación económica no solvente lo que permite no cumplir con la obtención de sus útiles escolares y material educativo en forma oportuna, asimismo los estudiantes muestran un desinterés por el estudio.

La institución educativa cuenta con los servicios básicos de agua, desagüe y energía eléctrica y además tiene un cerco perimétrico lo que permite la seguridad tanto de los estudiantes así como de los bienes con los que cuenta la institución.

Los docentes de la institución son en un setenta por ciento incorporados a la ley de la Reforma Magisterial y en un treinta por ciento no lo son por no poseer los requisitos indispensables. La plana docente recibe semestralmente capacitación en lo referente a manejo de diseño curricular así como metodologías para la

evaluación del aprendizaje de los estudiantes; en los últimos años con la presencia de la Minera Rio Tinto se ha tenido un gran apoyo; tanto en infraestructura como en capacitaciones a través de expositores que provienen de instituciones de prestigio tal es el caso de IPAE. Y otras universidades de la región y aledañas.

En cuanto a la realidad de los estudiantes, podemos referir que se evidencia bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes, ya que provienen de familias de escasos recursos económicos, dedicándose a las actividades agropecuarias extraescolares.

La gestión educativa es afectada directamente, porque los docentes no contribuyen debido a la falta de valores (responsabilidad, puntualidad, respeto, etc.); con el cumplimiento de algunas de sus funciones dentro de las que se programan durante el año académico en la Institución Educativa.

1.1.2. El distrito de Querocoto.

El distrito de Querocoto, tiene una área superficial de 301000.07 Km².

El año 1955 mediante DL. N. 123 01 de fecha 03 de mayo durante el gobierno de Manuel Apolinar Odria Amoreti se trazaron los límites y mapa de la capital del distrito sin embargo la documentación histórica fija la creación el 14 de mayo de 1876.

El distrito de Querocoto está ubicado al sur oeste de la provincia de Chota, a orillas de un pequeño arroyo a espaldas de la cordillera occidental. Está a 2455 msnm. El paralelo promedio de 06-21-27 de latitud sur y a 29-02-00 de longitud del meridiano de Greenwich. Los límites del distrito de Querocoto presentan accidentes naturales como quebradas, acuíferos, teniendo los siguientes límites: Por el norte con el distrito de Querocotillo perteneciente a la provincia de Cutervo, por el Este con el distrito de Cutervo, por el Sur limita con los distritos de Huambos y Llama, por el Oeste con los distritos de San Juan de Lioupis y Miracosta.

El distrito de Querocoto se encuentra en la región Yunga y jalca, la temperatura promedio anual es de 14 grados centígrados, pudiendo llegar en las zonas altas a 4 grados y en los valles a 25 grados la humedad relativa puede llegar a 100% en los meses de lluvia y el 87 % en los meses de escasas de lluvias.

Querocoto como capital del distrito alberga varias instituciones del estado:

1. La Policía Nacional del Perú
2. El Banco de la Nación;
3. El Centro de Salud más grande y mejor implementado.
4. La IE. Del Nivel Secundario "Túpac Amaru".
5. La IE. N°10584 del Nivel Primario.
6. La IE. N°376 del Nivel Inicial.
7. El Instituto Superior Pedagógico Público.
8. El CETPRO La Inmaculada.
9. La Municipalidad.
10. La Iglesia.
11. Juzgados de paz.
12. La Gobernación.

La población de los sectores y de los anexos además de venir en búsqueda de estos servicios se acerca a Querocoto para realizar diversas gestiones, como también para poder realizar sus estudios. El tipo de población del distrito de Querocoto es principalmente rural y en menor escala urbana como a la que se dedican mayormente a la actividad agrícola y ganadera en menor proporción al comercio, y el retorno de su población debido a las expectativas de trabajo alrededor de la explotación minera y otras actividades. La mayor parte de la población está compuesta por familias nucleares.

En cuanto a la demografía distrital observamos un proceso de desdoblamiento y expansión en los últimos diez años y su perspectiva futura, así la población distrital durante el año 1963 fue de 10,410 habitantes y se proyectó al año 2010 12,226 habitantes,

en base a la tasa de crecimiento anual de la provincia de 1- 3% anual.

En el aspecto educativo, el Distrito cuenta con Instituciones Educativas del nivel Inicial, Primaria, Secundaria y superior; las mismas que satisfacen a la población educativa.

1.2. ANÁLISIS HISTÓRICO TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.

Al iniciar este análisis, la primera preocupación es contextualizar el estudio de la Gestión Educativa en América Latina, examinándola en el ámbito de su historia política y cultural; esto es un gran desafío a la vez una gran responsabilidad pues podemos seguir reproduciendo los problemas de la educación peruana o podremos superarlos teóricamente y rebasarlos prácticamente.

La palabra gestión ha estado íntimamente relacionada con las cuestiones netamente administrativas; es decir con las cuestiones empresariales. Por otro lado el concepto educación ha hecho lo propio; pero cuando juntamos estos dos conceptos que de alguna manera no son familiares, nos invaden las siguientes preguntas ¿pueden estar unidos estos dos conceptos?. ¿Una puede influir en la otra?

Este término moderno “Gestión Educativa” guarda en su interior dos situaciones que se complementan simultáneamente: Una que es la parte Administrativa (Gestión administrativa) y por otro lado lo Académico (Gestión Académica). La visión tradicional los ha visto como cuestiones distintas incapaces de adherirse para dar frutos.

Nuestra visión moderna es mucho más integral, creemos que la Gestión Administrativa es fundamental para el buen desarrollo en la Calidad Académica de una Institución Educativa.

Hagamos un análisis de la gestión educativa, en base a los siguientes enfoques:

EL *ENFOQUE JURÍDICO*, que dominó la gestión de la educación durante el periodo colonial, con su carácter normativo y su pensamiento deductivo y dogmático (v. gr. el famoso magíster dixit). En el campo de la

administración de la educación hubo pocos desarrollos teóricos y escasa sistematización del conocimiento durante el periodo colonial latinoamericano, sin embargo en el conjunto de las disciplinas pedagógicas, en algunos países el estudio de la organización y la gestión educativa despertó mayor atención relativa, a juzgar por las publicaciones de la época. Según el testimonio de Laurencio Filho, por ejemplo aproximadamente un tercio de los títulos de las publicaciones brasileñas sobre educación durante el periodo colonial abordaban temas de organización y gestión educativa, en general esas publicaciones eran memorias, informes y descripciones de carácter subjetivo, normativo y legalista. Situación semejante se observa también en los países hispanoamericanos.

EL *ENFOQUE TECNOCRÁTICO*, del movimiento científico, gerencial y burocrático de la escuela clásica de administración desarrollada a inicios del siglo XX a la luz de la lógica económica que caracterizó el proceso de consolidación de la revolución Industrial .Pertenece a la etapa tecnocrática los trabajos más influyentes de administración pública y de gestión educativa en América Latina. Los protagonistas latinoamericanos de la instrucción tecnocrática buscaron sus elementos teóricos en Europa y en los Estados Unidos de América, en general las teorías de esta etapa se basan en los principios de la escuela clásica de administración, preconizados en las primeras décadas del siglo XX por Fayol en Francia y por Taylor y sus seguidores en los Estados Unidos de América.

EL *ENFOQUE CONDUCTISTA*, de la escuela psicosociológica de los años treinta y cuarenta que informó la utilización de la teoría del sistema social en la organización y gestión de la educación .Las bases teóricas de la construcción conductista se encuentran en las ciencias de la conducta humana, particularmente la Psicología y la Sociología, de cuya intersección surge la Psicología Social o la Psicosociología . La utilización de estas disciplinas ha sido particularmente importante en la concepción y el desarrollo de nuevas tecnologías utilizadas en la práctica administrativa, como la dinámica de grupo, el desarrollo organizacional, el análisis transaccional, la formación de líderes y la teoría de los

sistemas. El enfoque conductista ha sido utilizado con mayor frecuencia en la administración empresarial que en la administración pública, donde su aplicación práctica ha enfrentado dificultades a pesar de los desarrollos teóricos en los medios académicos. La construcción conductista, que destaca la interacción entre la dimensión humana y la dimensión institucional de la administración, tiene presencia en la educación, especialmente a través de la utilización de enfoques sistémicos de naturaleza psicosociológica.

La dimensión subjetiva de la conducta humana está presente en la gestión educativa desde hace dos siglos, debido a la histórica vinculación de la psicología con la pedagogía en los estudios superiores de educación y en la práctica educativa en general. En la realidad la aplicación de la psicología a la gestión educativa se remonta al psicologismo pedagógico del comienzo del siglo XIX, protagonizando por Peztaozzi y Froebel, quienes postularon que la educación debe tomar en cuenta la realidad psicológica del educando con todas las exigencias de su mundo subjetivo

AL ENFOQUE DESARROLLISTA, En América Latina, el enfoque desarrollista de administración fue utilizado, predominantemente, por los autores extranjeros y sus seguidores nacionales en sus esfuerzos descriptivos y prescriptivos relacionados con la modernización de la administración pública. En el campo de la gestión educativa de América Latina el enfoque desarrollista de administración coincide con el “Paradigma economicista” identificado por Tedesco en su análisis crítico del desarrollo de la investigación educativa de Latinoamérica y con la etapa de la “Educación para el Crecimiento Económico” que de grande Braslavskie señala en su revisión de sus modelos educativos adoptados a lo largo de la historia Latinoamericana.

EL ENFOQUE SOCIOLÓGICO, de los autores latinoamericanos de las últimas décadas, preocupados con la concepción de teorías sociológicas y soluciones educativas para satisfacer las necesidades y aspiraciones de la sociedad latinoamericana. En los medios educativos de Latinoamérica mientras se cuestionaban las posibilidades del desarrollismo pedagógico, educadores de vanguardia ensayan un

enfoque psicológico de carácter interdisciplinario, para el estudio y la práctica de la administración de la educación. En ese sentido ya en 1963 Laurencio Filho opinaba que no basta el conocimiento de las disciplinas pedagógicas para el estudio y ejercicio de la administración escolar, argumentado que, ante la complejidad de los sistemas opinaba que no basta el conocimiento de las disciplinas pedagógicas para el estudio y el ejercicio de la administración escolar, argumentado que, ante la complejidad de los sistemas de enseñanza la teoría educativa debería desarrollarse en un amplio dominio interdisciplinario. En la misma línea “Mascaro”, al referirse a la grave debilidad de la administración escolar en América Latina, sugería partir de un análisis crítico de naturaleza histórico – sociológica, para buscar la explicación de sus causas y, sobre esa base, elaborar soluciones para los problemas organizacionales y administrativos en los sistemas educativos Latinoamericanos.

Durante los años sesenta y setenta, se observa un esfuerzo significativo de organización de los educadores a través de la creación y consolidación de asociaciones de profesionales e instituciones en distintas áreas del conocimiento pedagógico. En el campo específico de la gestión educativa, se han creado asociaciones profesionales y académicas en distintos países de América latina y del Caribe.

Uno de los cambios importantes en la educación latinoamericana desde la década de los años sesenta es el desarrollo de los cursos de Posgrado en educación, particularmente en el campo del planeamiento y la gestión educativa.

Es importante reiterar que esta trayectoria histórica del pensamiento administrativo en la educación latinoamericana en general y peruana en particular se inscribe en el movimiento teórico dominante de las ciencias sociales aplicadas.

El estudio de las nuevas tendencias en la gestión educativa, que hoy se encuentra incluida en nuestra agenda de debates, también se inscribe en ese movimiento y, como tal, debe beneficiarse de las lecciones del pasado, comprometerse con la solución de los problemas del presente y anticiparse a las necesidades y aspiraciones del futuro. ¿ Por qué?. Porque la historia, como hemos dicho más atrás, no finalizó ayer ni

comenzó hoy, más bien diríamos que hoy en día la estamos rescribiendo pues se está escribiendo un nuevo capítulo de una larga obra político-pedagógica en permanente construcción.

En resumen, la evaluación de la experiencia educativa latinoamericana y peruana de las últimas décadas revela que todos necesitamos aprender, los unos de los otros, con la meta colectiva de concebir perspectivas intelectuales socialmente válidas y culturalmente relevantes que sirvan de guía para la investigación y la práctica en la administración de la educación. Sea cual fuere la orientación que suscribimos, es necesario superar sectarismos y fundamentalismos académicos, a través de una postura intelectual abierta, que sea capaz de identificar las contribuciones y limitaciones de las distintas perspectivas de gestión educativa. Para incorporar y potenciar las mencionadas contribuciones y para superar las limitaciones, depurando sus aspectos políticamente alienantes y socialmente irrelevantes, la estrategia más efectiva es la participación ciudadana, concebida como derecho y deber de todos los integrantes de una comunidad democrática, sea ésta la escuela o la sociedad como un todo.

TENDENCIAS.

El presente estudio, asume como referentes, las tesis y trabajos que mantienen relación con nuestro tema y sirven de base para esta investigación relacionados a diseñar y proponer el programa de Educación en Valores para la práctica de valores en los docentes de la Institucion Educativa “Túpac Amaru”.

Petrella M. (2000), en su estudio “Evaluar el desempeño docente como formador de valores en la II Etapa de Educación Básica”. Observa que al docente se le asigna una tarea expresa para formar en valores. Sin embargo le resulta lamentable que actualmente la formación de valores en cuanto al alumno se refiere ha disminuido. Haciendo posible detectar que es porque el docente deja de otro lado la formación en valores.

Miranda (1997) en su investigación titulada “Aproximación a una Filosofía Educativa, basada en Valores Humanos para la Educación Venezolana”, utilizando una investigación tipo Proyecto factible, en la modalidad de

campo, concluyo que la formación en valores humanos es necesaria debido al deterioro del hombre por si mismo, acción que repercute en sus relaciones con los demás seres y con su medio ambiente, en tal sentido es importante que en métodos de enseñanza se encuentren el educar en valores como norte.

Duque Ariana (2002) utilizó investigación de carácter práctico descriptivo titulado “Uso de la dramatización como estrategias didácticas para reforzar los valores de respeto y responsabilidad en los alumnos de 4to grado”, concluyo que los niños de 4to grado presenta los valores anteriormente expuestos y que cuando se enseñan bajando a su nivel lo aplican no solo en el momento de la actividad sino también en su colegio, comunidad y hogar.

Falcón Darimar (2003) establece en su tesis “El juego cooperativo como estrategia didáctica para reforzar el valor de la amistad” Usando modalidad de evaluación y práctica, detecto que trabajar en equipo es mucho más factible que individual ya que en actividades cooperativas las personas son capaces de respetar las ideas del otro, llegando así ha acuerdos que los benefician a todos.

Los antecedentes expuestos, sustentan nuestra investigación y nuestro diseño, los docentes podrán adoptar comportamientos dependiendo de las técnicas y estrategias que se aplique.

1.3. SITUACION CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.

A nivel mundial para todos los profesionales de la educación supone un problema contemplar los altísimos índices de fracaso escolar. En muchas ocasiones el fallo está en una carencia de práctica de valores y la poca participación activa por parte de los docentes, lo cual genera dificultades en la gestión educativa.

“La gestión educativa data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Es por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente. Por ello, tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración. Por estar en un proceso de

búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, constituye un caso interesante de relación entre teoría y práctica”.

En América Latina, las reformas educativas de los años 90 se centraron en la gestión. La gestión, fue por lo tanto el foco principal de la política, pero por lo mismo, ante la dificultad de asegurar la coherencia de la gestión del sistema también pasó a ser el principal problema. Las políticas de reestructuración del sistema, mediante las políticas de descentralización y de centralización, cambiaron las reglas del funcionamiento del sistema educativo.

Esto, que de por sí constituye una gran transformación en el diseño, presentó dificultades serias en cuanto a su ejecución, provocando por ello una situación de desequilibrio entre la política y la práctica. Por ello se generó, por un lado, un freno a las políticas mismas y por otro, se generó un nivel de tensión muy alto entre los actores involucrados al nivel de la dirección del sistema, la burocracia, y los actores al nivel de la escuela. Un primer problema tiene que ver con la ausencia de la dimensión “educación” en la gestión educativa.

La gestión educativa, como aplicación de los principios generales de la gestión y de la educación, supone que los principios de ambos campos deberían estar representados en la estructuración de la disciplina. Sin embargo, en la formalización de la disciplina, la dimensión propia de la educación está ausente. Debemos preguntarnos como lo pone Boyd ¹ ¿qué es lo educacional en la gestión educacional?” La dimensión educativa las escuelas y su quehacer aparecen sólo como un soporte para contener los conceptos de la gestión. En la constitución de la disciplina, el objeto – lo educativo - no ha funcionado como un elemento que tenga la especificidad suficiente como para alterar la construcción de la práctica de gestión. En la teoría de la gestión, los procesos que llevan a la producción del producto se formalizan en funciones. Estas funciones son básicamente las de planificación, gestión financiera, gestión de recursos humanos y la

¹ Boyd, W (1992). The power of paradigms: reconceptualising Educational Policy and Management. Educational Administration Quarterly. Págs. 504-28.

vinculación con los usuarios. Estas funciones han sido aplicadas a la gestión educativa.

Otro “problema que enfrenta la gestión educativa tiene que ver con la divergencia de los objetivos de la gestión desde la perspectiva de la escala. Escala en este caso se refiere a la unidad organizativa de la gestión. Simplificando el problema distingamos dos niveles de organización: el nivel del sistema y el nivel de la escuela, o bien el nivel macro y el nivel micro. Los intereses y objetivos de los niveles macro y los de los niveles micro son divergentes, o dicho en lenguaje de gestión, presentan problemas de alineamiento. Los sistemas de educación en América Latina son sistemas que presentan a la vez características de descentralización y de centralización, por lo tanto tienen incorporada estructuralmente esta divergencia. Desde el punto de vista de la gestión, esta situación es compleja pues se da que un sistema contiene estructuras que presentan objetivos de gestión diferentes”.²

En Colombia, “funcionarios del gobierno dicen que hay recursos y normas bien estructuradas. Pero sin una buena gestión en todos los ámbitos: académico y administrativo, será difícil estabilizar el sistema. Y este no es un asunto reciente. Las normas y medidas actuales obedecen a que el tema de gestión ha sido el talón de Aquiles del sector y en la práctica tiene que ser el primer elemento clave para elevar la calidad. En la historia de la educación en Colombia ha sido la gran debilidad”.³

Gestión es un concepto más genérico que administración. La práctica de la gestión hoy va mucho más allá de la mera ejecución de instrucciones que vienen del centro. Las personas que tienen responsabilidades de conducción, tienen que planificar y ejecutar el plan.

² Problemas de la gestión educativa en América Latina.
http://moodle.eclac.cl/file.php/1/documentos/grupo6/Problemas_gestion_educativa.doc. 5 de abril, 2008.

³ Cardona Tobón, Paola A. Gestión educativa debe subir su calificación.
<http://www.elcolombiano.com/proyectos/serieselcolombiano/textos/educacion/agosto19/gestion.htm>
20 de marzo, 2008.

El concepto gestión, connota tanto las acciones de planificar como las de administrar. Siendo la “planificación considerada como proceso, como técnica o como metodología de trabajo constituye un hecho aceptado y generalizado en todos los países del orbe mundial, y es por ello que la administración responde a la imagen que tiene cada gobernante, de sus ideas y de sus problemas”.⁴ La administración, como ejecución de las instrucciones de un plan, independientes de los contextos, no es lo que ocurre en las situaciones reales. Por ejemplo los directores de escuelas encargadas de ejecutar un plan, tienen que realizar una serie de operaciones de ajustes, tales como lograr la viabilidad política del plan, adecuar los recursos disponibles con las necesidades de la ejecución de un plan, determinar el nivel de competencias de las personas para llevar adelante el plan. En la práctica, el plan es solo una orientación y no una instrucción de ejecución. Por ejemplo, en su trabajo de traducir de un plan en acciones concretas, los directores de los colegios secundarios se encuentran frecuentemente en la necesidad de re planificar, administrar y demostrar talento político para encauzar el plan.

Este trabajo de ajustes internos (adecuación y de los recursos) y los ajustes externos ocurren porque cada institución es un sistema. Los sistemas operan dentro de un contexto externo con el cual interactúan y poseen un contexto interno. El contexto externo y el contexto interno.

El contexto externo está constituido por todo lo exterior a la organización. En términos de la educación, el entorno externo de los colegios está constituido por entidades tales como los padres y apoderados, las otras organizaciones sociales, la economía que entorna a las escuelas, el sistema legal, el cultural o el político. Las organizaciones no existen en un vacío existen en el entorno. La organización se nutre de su entorno, y en este sentido depende de él. Por ello, el tema de los colegios con su entorno es muy importante, sin embargo hasta la fecha, las relaciones de los colegios con el entorno tienden a ser de carácter pasivo (descripción del

⁴ RAMOS Álvarez, Oscar Oswaldo; Quispe Atúncar, Elizabeth Ivonne y Castilla Villalobos, Luz Angélica. (s/f). Actualizador pedagógico. Gráfica Nelly. Lima-Perú. Pág. 243

conocimiento del entorno) más que activo (interacción concreta con el entorno).

Desde el punto de vista de la gestión educativa, ésta debe orientarse a facilitar una relación de interacción con el entorno externo. El contexto interno lo constituyen las personas que son los miembros de la institución. Esto llama la atención a que las personas son el contexto interno, pero no en cuanto a cualquier característica de las personas, sino a aquellas características que los hacen miembros de esa institución. En los colegios, el contexto interno está constituido por personas, pero solo en cuanto ellas son alumnos, docentes, técnicos, directivos, y no en tanto de seres humanos. La gestión educativa, es la gestión del entorno interno orientado hacia el logro de los objetivos del colegio.

“En la actualidad el sistema educativo peruano ha sido declarado en emergencia, debido a que existe una verdadera crisis de la educación, donde observamos que la disponibilidad presupuestaria, no colma las exactas necesidades que se padecen en infraestructura educativa, en la misma capacitación de los docentes y alumnos que asisten a sus labores educativas con múltiples deficiencias, sean alimentarias, como la situación caótica que se vive en el seno familiar”.⁵

En el caso de la gestión educativa, nos confrontamos con un problema especial que es el hecho de que el objeto de la gestión es la formación de seres humanos y por ello, en el ámbito de la educación, el contexto interno, o al menos parte del contexto interno (los alumnos) tiende a mezclarse conceptualmente con el fin de la organización. Esta es una situación propia de la educación que no se da en otras organizaciones. La interacción concreta de un sistema con sus entornos internos y externos, es propia a dicho sistema.

Por ello, la utilidad de las recetas de gestión es limitada a su aspecto ilustrativo, pero nunca pueden reemplazar la reflexión sobre la realidad concreta en la cual opera el sistema. Este aspecto es importante, pues si

⁵ RAMOS Álvarez, Oscar Oswaldo; Quispe Atúncar, Elizabeth Ivonne y Castilla Villalobos, Luz Angélica. (s/f). Actualizador pedagógico. Gráfica Nelly. Lima - Perú. Pág. 2

se opera sin una reflexión sobre la situación concreta, la acción se abstrae de la realidad y se opera en forma alienada, separada de la realidad. Por el contrario, si se opera de manera cercana a la realidad, es posible abrirse al sujeto. Cuando ello ocurre, es posible pensar de una manera nueva, a la posibilidad de que existen maneras radicalmente diferentes de organizar los colegios y el sistema educativo. Pues se logra comprender lo que dice el sentido común, que la gestión es trabajar con personas. Comprender esto es importante, pues se produce un cambio en la comprensión de lo que son las personas. Este es un aspecto central de la reflexión con relación a la gestión educativa.

Un ser humano es no trivial pues, cuando se le aplica un insumo, el resultado variara según el individuo. Sin embargo, al parecer en la gestión se tiende a actuar como si las personas funcionaran como maquinas triviales.

“Hoy en día se reconoce ampliamente que se está acelerando la tasa, el ritmo, la magnitud y la complejidad de los cambios que afectan a las organizaciones. El proceso de gestión educativa está basado en la creencia de que una organización debe verificar en forma continua los hechos y las tendencias internas y externas y eviten o aminoren el impacto de las amenazas externas. Para que las instituciones puedan sobrevivir hoy en día al torbellino de mercados, deben estar capacitadas para identificar de manera astuta la necesidad de cambios, así, como su capacidad de adaptarse a ellos. Esta afirmación es especialmente cierta en el proceso de gestión educativa, el cual requiere de una constante investigación, análisis toma de decisiones, compromiso, disciplina y la voluntad de cambio por parte de todos los integrantes, teniendo siempre presente que las estrategias mejor formuladas, no son buenas, sino se pueden llevar a cabo de forma exitosa”.⁶

⁶ RUIZ f., Sor Blanca Rosa. (2004). Gestión estratégica educativa. Universidad Marcelino Champagnat. Lima-Perú. Pág. 11

"Hay una gran afluencia pública que tenemos que mejorar mucho más, que tenemos que apoyar a los docentes. Se necesita un mayor compromiso del conjunto de la sociedad con la educación, porque tenemos aún una lacra y es que 34 millones de latinoamericanos son analfabetos. Y eso supone un reto enorme para todos los que tenemos el compromiso con la educación".⁷

Incluso en la institución educativa, no asume un compromiso responsable el docente donde pueda unir sus inquietudes y necesidades de los estudiantes con los requerimientos de la sociedad, debido a que no existe una planificación de tareas, falta de organización y clasificación de actividades, falta de evaluación y control de las actividades propuestas, lo cual no favorece una gestión educativa adecuada.

La gestión educativa ha sido piedra angular del éxito o fracaso de muchos intentos de transformación educativa en el país. Lamentablemente la actual gestión educativa adolece de una concentración extrema en la rutina burocrática y en el cumplimiento inercial de las normas existentes, lo cual le hace perder de vista su razón de ser, la necesidad de incrementar los logros educativos de los estudiantes. Frente a ello, esta investigación busca instaurar un Programa de Educación en Valores que permita una gestión concertadora, eficaz, con una orientación clara hacia el logro de resultados y con procedimientos renovados para lograrlo.

Por tanto, si se desea cambiar el sistema peruano actual, no solamente el hombre deberá cambiar técnica y científicamente sino fundamentalmente el cambio deberá ser en su estructura mental, en su vida interna, en su carácter, en su espíritu, para alcanzar una plena y sólida personalidad, mediante un Programa de Educación en Valores.

Nuestra Institución Educativa "Túpac Amaru"; viene afrontando situaciones críticas debido a que uno de los actores principales (los docentes) en el que

⁷ MARCHESI, Álvaro. Secretario General de la OEI *La Gestión Educativa: un reto para cambiar las instituciones, volverlas más eficientes, con resultados más eficaces*.
<http://www.oei.org.co/noticias/noticia04092007.htm>

hacer educativo no desempeñan su debido rol; afectando el normal desarrollo de la gestión educativa de nuestra institución, por estas razones se hace el estudio de esta problemática con la finalidad de proponer un Programa de educación; para mejorar la práctica de valores de los docentes, contribuyendo a mejorar el proceso de gestión.

1.4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo: Tecnológica

Diseño: con propuesta.

El presente estudio de investigación, de acuerdo a las características de la hipótesis formulada y los objetivos propios de la investigación, ha sido enmarcada dentro del tipo de investigación básica (tecnológica) por cuanto se demostrará que con la aplicación de un programa de educación en valores dirigido a los docentes de la Institución educativa “Túpac Amaru” se tendrá una participación activa de docentes y además se propondrá un modelo de gestión basado en el planeamiento estratégico prospectivo.

La investigación según su diseño es descriptivo –propositivo, cuyo diseño obedece a:

$$X \longrightarrow Y$$

Dónde:

X Programa de educación en Valores

Y = Gestión Educativa

1.4.2. Población:

La población está conformada por el Director (01), los docentes (15), Auxiliar (01) y administrativos (02) secretario (1) bibliotecario (1) de la Institución Educativa “Túpac Amaru” del distrito de Querocoto - Chota-Cajamarca.

La población muestral, estará constituida por el Director y los docentes de la I.E. “Túpac Amaru” del distrito de Querocoto - Chota-Cajamarca.

1.4.3. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

MÉTODOS:

- a) Teóricos:** En el presente trabajo se hará uso de:
 - ✓ Análisis.- Que utilizaremos durante toda la investigación.
 - ✓ Síntesis.- Se complementa con el análisis.
 - ✓ Abstracción.- Nos va a permitir elaborar conceptos.
 - ✓ Inducción.- Que va a partir de lo singular a lo general.
 - ✓ Deductivo.- Va de lo general a lo singular.
- b) Empíricos:** El método a utilizar es la entrevista la cual nos permitirá obtener la información necesaria, también utilizaremos la observación científica simple espontánea que me va a permitir conocer la realidad mediante la percepción directa de los fenómenos, además de la observación participativa ya que seré parte de los docentes en estudio y por último la medición para obtener información numérica.

TÉCNICAS:

Encuesta: Se ha elaborado un cuestionario y se ha aplicado a los docentes de la Institución Educativa “Tupac Amaru”. considerando los indicadores de la tabla de operacionalización de las variables, transferido al cuadro de índices para su mayor aplicabilidad, con la finalidad de ir respondiendo todas las interrogantes de la problemática investigada. La encuesta cuenta con 26 Ítems.

Entrevista: Se ha desarrollado una guía de entrevista que consta de 12 Ítems, se aplicó al Director de la Institución Educativa; en la cual se obtuvo información sobre la participación de los docentes de la Institución y su gestión.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- a) Cuestionario:** Se aplicó en la técnica de la encuesta, se elaboró el instrumento del cuestionario, cuyas preguntas se han obtenido del cuadro de índice.

- b)** Guía de Entrevista: Para la técnica de entrevista se elaboró el instrumento de Guía de Entrevista, cuyas preguntas se encuentran en el cuadro de índice.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

Los valores son una construcción social, producto del acuerdo de los miembros de una sociedad para cumplir y respetar ciertas conductas traducidas en normas o leyes que rigen la vida de los pobladores. Estas normas de carácter moral, civil, legal son respetadas y cumplidas para lograr una vida ordenada y civilizada.

Los valores, influyen positiva o negativamente en la gestión de los procesos académicos, administrativos, socio-comunales u institucionales.

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.

La tesis de postgrado de la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 03^a, La Paz, Baja California Sur, de Maribel Angulo Camacho : “La formación de valores en la escuela primaria: El sentido humano de la educación”; concluye:

Educar en valores es una labor que de manera formal le compete a la escuela.

Sin embargo, la forma en que cada sujeto los adquiere tiene que ver directamente con su historia individual; ya que ésta contribuye a la objetivación del humano; es decir la construcción de la personalidad como un ser único. Así, lo que es hoy, es el resultado de las experiencias que ha vivido en el pasado; desde el hogar, el barrio, la iglesia y la sociedad en general.

El hombre se construye y reconstruye a sí mismo, y, en ese proceso influyen varios factores o elementos que desde su nacimiento intervienen en la formación de la identidad. Sin duda alguna, la familia es una influencia que trastocará al individuo durante toda su existencia porque al interior de ésta se manejan enormes cargas emocionales y afectivas que de alguna manera inciden en él y lo apoyan en el aprendizaje de las reglas que gobiernan ese micro sociedad en la que vive.

Así, al interactuar con los padres y hermanos, le permite adquirir una concepción de sí mismo, en lo que es la socialización primaria, que influirá determinadamente en él. Existen ocasiones en las que las personas atraviesan por situaciones familiares complicadas como lo es la

desintegración en el hogar; y ello, es parte innegable de su historia, es con lo que los alumnos cuentan, es su capital cultural y, al ingresar al sistema educativo formalizado es necesario tomarlo en consideración para emprender acciones que puedan dar oportunidad al desarrollo personal.

Es en la institución educativa, donde por excelencia el individuo socializa el conocimiento y sale de su seno familiar para aprehender la cultura de los demás y proseguir su construcción como ser social, perteneciente a una sociedad, la cual le ofrece una gama de saberes, haceres, actitudes, valores e incluso antivalores; a través de los cuales el sujeto aprende reglas de comportamientos tanto explícitas como implícitas.

La tesis de postgrado, Universidad de Chile de Julia Carolina Leal Pérez : Valores para Vivir: Un Programa Educativo Internacional (Caracterización de las condiciones y los factores que facilitan su implementación en la escuela básica); concluye:

La educación en valores es un tema que se reconoce públicamente como central de abordar, se habla de su importancia, se declara como parte de los objetivos que debe satisfacer el sistema de educación, sin embargo, hay una gran trecho entre pasar del plano del discurso, del diseño de políticas educativas, programas que la incluyan, al plano concreto de lograr que en la práctica pedagógica eso se concrete, que sea parte del trabajo diario de tantos docentes que se dedican a formar a los niños, niñas y jóvenes en el país, dentro de sus ámbitos de acción. Creo que hay mucho camino por recorrer en esta materia, que se requiere una mayor voluntad política para establecer más detalladamente el tema de la formación en valores.

Los hechos de mayor violencia al interior de los establecimientos educacionales es una señal de alerta, de que la educación no debe centrarse solamente en la mejora cuantitativa y cualitativa de los resultados, del logro de aprendizaje de los contenidos, el manejo del conocimiento y las destrezas intelectuales para cada campo del conocimiento. En el caso del país, es posible establecer que la orientación de las políticas públicas educativas, si bien están orientadas a mejorar en la calidad y equidad de la educación, el énfasis ha estado puesto en el tema de los resultados de aprendizaje, por eso tiene tanta relevancia las

mediciones estandarizadas como el SIMCE, la PSU y las mediciones internacionales que se han realizado. Ya que al mejorar en estos indicadores, eso impacta en el desarrollo, en donde la lógica es si se mejora el nivel educacional de la población, eso hace que el país se vuelva más competitivo, se pueda avanzar hacia la búsqueda del desarrollo del país. Me parece que esta orientación es necesaria, es válida, pero también creo que la calidad de la educación no es sólo que mejore la calidad de los aprendizajes de los niños, niñas y jóvenes, y que la mayor cantidad de ellos tenga acceso a dicha educación de mejor calidad. El tema del proceso de la enseñanza también es muy importante, así como señalaba Diane Tillman, en la medida que los ambientes educativos sean de calidad, es decir, sean ambientes 'nutritivos', en donde los niños, niñas y jóvenes se sientan seguros, respetados y apreciados como persona, eso provoca que mejoren los aprendizajes, el clima al interior de la sala, la convivencia en el establecimiento educacional. Es en este ámbito donde la enseñanza de los valores hace su contribución.

La tesis de maestría, Universidad de Carabobo-Venezuela de Dalkis Jimenez Yetzibeth Diaz : VALORES EN LA FORMACIÓN DE LA PERSONALIDAD QUE CONTRIBUYAN EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR DE LOS NIÑOS Y NIÑAS ENTRE 6 A 9 AÑOS DE EDAD DE LA FUNDACIÓN UNIDAD EDUCATIVA "FÉLIX LEONTE OLIVO"; concluyen: Hoy en día hemos observado que en las instituciones educativas ha venido decayendo la puesta en práctica de los principios más importantes para el buen convivir como lo son los valores, haciendo énfasis en el respeto, la tolerancia, el trato entre los estudiantes y demás personas que conviven en la institución. Todas estas actitudes son absorbidas del hogar y reflejadas en las aulas de clases.

Es por ello que el docente como gerente del aula está en el deber de desarrollar actividades llenas de creatividad y dinamismo pero a su vez tengan un propósito claramente establecido, no solo en conceptos o contenidos sino que enriquezcan la dimensión social y moral, es decir en la práctica y en el hacer. Ya que hoy en día enseñar los valores desde la

practicidad es más significativo en el niño y el resto de la sociedad además de contribuir en el mejoramiento de la calidad de convivencia.

Además se debe tener en cuenta que la motivación es un recurso indispensable del cual debe apropiarse el docente para despertar el interés en los estudiantes, ya que ante este llamado el estudiante despierta su interés intelectual utilizando sus capacidades a través de un esfuerzo necesario para aprender de manera significativa, trayendo como consecuencia el logro de los objetivos y metas dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

No obstante es importante destacar que no basta solo que el estudiante quiera lograr los objetivos es necesario que también pueda lograrlos. Por lo tanto es necesario enseñar por medio de actividades pedagógicas significativas planificadas a través de un proceso metodológico que permitan establecer en cada actividad un objetivo y su respectiva estrategia.

En consecuencia, podemos afirmar que cuando se logran los aprendizajes significativos, los estudiantes obtienen actitudes que les permiten mejorar su capacidad cognitiva, afectiva, moral y social, pudiendo entender la información que se les está presentando de manera más fácil, ya que son capaces de relacionarlas con conocimientos previos y ser parte de esa realidad que le permita a su vez internalizar lo aprendido de forma más rápida.

En síntesis, es necesario contar con un amplio criterio para desarrollar actividades significativas, motivadoras dentro o fuera del aula de clases y descartar las rutinas monótonas que resultan poco atractivas a los niños y niñas, por lo que la actividad docente debe estar en una continua innovación y crecimiento de acuerdo a nuevas generaciones presentes y a las que están por venir.

En el tiempo que estuvimos con los niños de dicha institución realizamos una variedad de técnicas e instrumentos que permitieron la recopilación que necesitábamos.

Entre eso los diarios de campos uno de los instrumentos más fuertes en nuestro de investigación estos registros diarios nos permitieron categorizar el comportamiento de los niños dentro y fuera del aula, de aquí surgieron 96 códigos de categorías las cuales relacionamos con las categorizaciones de las entrevistas que le realizamos a los representantes, para luego unir las en las categorías emergentes dándole creatividad a los títulos de las mismas las cuales son:

Aprendiendo con el docente de hoy: este nombre surge de las competencias que debemos tener un docente y los diferentes roles que se asumen en esta profesión.

Los niños y su conocimiento con el entorno social: relacionando estas categorías observamos que el aprendizaje de diversas conductas son imitadas por otros compañeros bien sea de la misma edad o más grande, permitiéndonos indagar sobre el aprendizaje significativo que hace énfasis el autor Vigotsky con la teoría socio cultural.

Integrando los valores en la formación de los niños: estas categorías nos permitieron conocer la relación que tiene el niño con el entorno social, el comportamiento que transmite día a día.

2.2. FUNDAMENTOS FILOSOFICOS, SOCIOLOGICOS, EPISTEMOLOGICOS Y AXIOLOGICOS.

2.2.1. Fundamentos filosóficos y sociológicos.

En la actualidad diferentes teóricos de la filosofía de la educación, Martínez y Blanco (2003) plantean que aunque es una ciencia joven pues sus inicios se consideran hacia finales del siglo XIX, ya en las reflexiones filosóficas de La República de Platón hay indicios de estos estudios.

Es válido recordar que el referente teórico de esta ciencia está en los diferentes presupuestos filosóficos de corrientes y escuelas desde la antigüedad hasta hoy. No obstante, para el trabajo en cuestión las premisas del enfoque filosófico de la filosofía de la educación, que metodológicamente constituyen su paradigma, son los principios, leyes y categorías de la filosofía dialéctica materialista marxista leninista.

La naturaleza del objeto de estudio de la filosofía de la educación es controvertida, polémica y sumamente diversa. “En la actualidad se muestran posiciones que consideran que la filosofía de la educación ha dejado de ser una reflexión dentro de la filosofía sobre la educación o una aplicación de la primera sobre la segunda para convertirse en estudio desde el interior de la práctica y la investigación de la educación hecha por los educadores mismos” (Follari, 1996); “dicha disciplina es la brújula orientadora y la guía teórica necesaria que ofrece “la unidad de pensamiento que tiene que dar coherencia a las diferentes respuestas que se ofrezcan a todas las esferas del proceso educativo” (Chávez, 2003)

Para Ramos (2008) la filosofía de la educación es un instrumento efectivo en la comprensión y transformación de la actividad educacional desde el enfoque filosófico, a lo cual ha llamado los fundamentos filosóficos de la educación, entendidos como el análisis filosófico de la educación, y en particular del proceso de enseñanza-aprendizaje que allí tiene lugar, que ofrece un conjunto de instrumentos teórico-prácticos (metodológicos) que permiten desenvolver la actividad educacional de un modo eficiente y esencialmente sostenible.

Se comparte el criterio de Mantovani (1983) que independientemente de que existen variados problemas objetos de investigación para la filosofía de la educación, hay tres que son de reflexión necesaria en el objeto de estudio de esta ciencia. El primer problema al cual se enfrenta es al tipo de ser humano que se desea formar. Este problema, que se ubica en el ámbito de la antropología filosófica, parte desde las inquietudes socráticas por el ser. Esta problemática es fundamental por cuanto si la educación tiene como propósito la transformación del individuo a través del conocimiento, una filosofía de la educación debe partir de la idea de ser humano y el teórico de la educación debe consultar a la filosofía la doctrina en torno al hombre. (...) Toda pedagogía es, previamente, ciencia profunda del hombre” (Mantovani, 1983).

El segundo problema a resolver por la filosofía de la educación, según Mantovani, es el dirigido a los medios, cómo alcanzar ese ser humano que ya se ha definido en la primera pregunta. Este problema se halla en el

ámbito de la axiología, por cuanto a través de ciertos valores, estrategias y técnicas se puede lograr la consecución del hombre deseado. Es este referente donde se encuentra particularmente el fundamento metodológico para la propuesta de construir los valores profesionales socioculturales que asume el presente trabajo.

El tercer problema de análisis para la filosofía de la educación es la valoración de los fines en la educación. La acción educativa es un sistema coordinado de medios para influir en dirección a un fin determinado. “Educar es mirar hacia un fin y procurar su realización. Por ello resulta débil una pedagogía constituida exclusivamente por medios educativos. (Mantovani, 1983).

2.2.2. Fundamentos sociológicos.

Antes de analizar los presupuestos sociológicos de la educación, es importante acercarnos a los referentes teóricos que aporta la sociología como ciencia y como concepción metodológica de la primera. Existen tantas imágenes, conceptos o definiciones de Sociología como sociólogos y teorías sociológicas.

No obstante hay algunos puntos sobre los cuáles existe un amplio consenso: que es una ciencia, en la que su campo de reflexión, estudio, y debate, busca un conocimiento sobre la sociedad, o más bien sobre “lo social”, se investiga la sociedad como un todo, en su totalidad. Una totalidad objetiva, pero una totalidad social que no depende ni de nuestra conciencia ni de nuestra voluntad.

A la Sociología le interesan los condicionamientos e impactos sociales de todo lo que se siente, se cree, se hace y trata de explicar, prever, y evaluar las estructuras sociales que se forman, cómo funcionan esas estructuras, así como la dinámica, los cambios, y las tendencias de la sociedad con sus respectivos métodos de investigación

Surge con el filósofo Augusto Comte (1798-1857), de origen francés que desde finales del XIX decía que la Sociología es la verdadera ciencia sobre la sociedad, dando al traste con las teorías utópicas de cómo debe ser la sociedad y no de cómo realmente es. Para Emile Durkheim (1858-

1917), otro clásico de la Sociología, ella constituye una ciencia que estudia los hechos sociales como cosas independientes del hombre y que ejercen una influencia decisiva en él. Entre los hechos sociales que estudio Durkheim están, la vida religiosa, la educación, el idioma, los movimientos de la población, entre otras.

Según Blanco (1977) Arthur Meier, uno de los más reconocidos autores en el campo de la Sociología de la Educación, elabora su propia visión del objeto de estudio de la ciencia, en la que trata de distinguir entre lo general y lo particular; o como él denomina, lo central y lo periférico, de los objetivos en los que se relacionan la Sociología y la Pedagogía para dar lugar a una nueva disciplina científica. Paralelamente Meier pretende destruir lo que considera barreras artificiales creadas entre ambas ciencias generales, que perjudican la comprensión cabal de las dimensiones sociales de la Educación.

Para Meier "una sociología de la enseñanza (sociología de la enseñanza y de la educación) marxista leninista en un sentido amplio - tiene por objeto la investigación sociológica de las regularidades de la educación como proceso social, como fenómeno y como función social en todos los niveles en el contexto de los efectos del conjunto de la sociedad (...) en un sentido más estrecho tiene por objeto la investigación sociológica de la enseñanza, en tanto que organismo social consecuente, de sus funciones sociales, sus estructuras y condiciones sociales, y de aquí pasa al análisis sociológico de los procesos educativos periféricos en las demás esferas de la vida social" (Meier, 1984).

2.2.3. Fundamentos epistemológicos de la educación.

El currículo expresa una filosofía de educación que transforman los fines socioeducativos fundamentales en estrategias de enseñanza, al interior de una estructura curricular existe una concepción de hombre, cultura, sociedad, desarrollo, formación y educación.

Los fundamentos epistemológicos dan cuenta de las condiciones a través de las cuales se ha producido el conocimiento que va a ser enseñado, precisa los niveles de cientificidad.

Los filósofos y epistemólogos se encargan de establecer formas coherentes de organizar el conocimiento en este sentido:

Aristóteles organizó todos los estudios de acuerdo con el propósito que cada uno Descartes, elaboró un sistema de conocimientos fundado en principios metafísicos.

Comte clasificó el conocimiento según la complejidad de las sustancias que este estudia.

La dimensión epistemológica define los enfoques y paradigmas posibilita la presencia de la pedagogía, la didáctica y el currículo para la objetivación de la enseñanza.

Epistemología implícita: la idea de lo que es contenido de aprendizaje y conocimiento valioso. Dependiendo del docente y la comunidad educativa se estructura una ideología personal sobre la educación que se proyecta en la práctica; es decir que existe relación entre las creencias epistemológicas de los profesores y los estilos pedagógicos que adoptan, se hace visible, en la dirección del proceso enseñanza-aprendizaje y los diferentes matices que le imprime a cada uno de sus componentes.

Cuando el énfasis y la valoración están dados en el conocimiento científico, las perspectivas se orientan hacia posturas científicas que reconocen la estructura interna del conocimiento.

Esta visión positivista, empirista e inductivista de la ciencia se encumbra en un enfoque absolutista del conocimiento que condiciona toda la dinámica del acto educativo, el educador es el dueño de ese saber absoluto, no es posibles puntos de vista alternativos.

Desde una visión hermenéutica o crítica, el enfoque es relativista, la validez está dada por los niveles de comprensión e interpretación de los saberes compartidos y valorados por los protagonistas del aprendizaje.

Los fundamentos epistemológicos se entrecruzan con otras variables y forman una red que es el soporte de la interpretación curricular.

Las posiciones pedagógicas ante problemas relacionados con la enseñanza en general y con los contenidos del curriculum no son independientes de la mentalidad, cultura global y actitudes de diverso tipo del profesor

Las competencias sobre el conocimiento que debe dominar el educador son:

- a. Conocimiento del contenido del currículo.
- b. Conocimiento pedagógico general que hace referencia a principios amplios y estrategias para gobernar la clase.
- c. Conocimiento del currículo como tal, especialmente de los materiales y programas.
- d. Contenido pedagógico que le presta al profesor su peculiar forma de entender los problemas de su actividad profesional.
- e. Conocimiento de los alumnos y de sus características.
- f. Conocimiento del contexto educativo.
- g. Conocimiento de los fines educativos, valores y su significado filosófico e histórico.

Bruner (1972), planteó que el principal dominio que debe tener el educador se relaciona con el saber específico porque logra hacer adecuaciones en el método para hacer más comprensible el conocimiento, reconstruye la lógica que hizo posible la producción y ayuda a transferir a la comprensión de otros fenómenos.

La transformación involucra el paso de la representación personal a una representación colectiva comprensible para los estudiantes, se trata de la enseñabilidad, acercar el conocimiento científico sin que pierda su rigor, sin alejarlo del método que le es propio.

El análisis epistemológico permite conocer la estructura del conocimiento y sus principios de organización para la selección de las ideas y destrezas básicas del dominio del saber, determina las normas y procedimientos metodológicos que lo soportan, además la actitud epistemológica del educador condiciona la calidad de la enseñanza y la postura del estudiante frente al saber y la cultura.

En un modelo de enseñanza se especifican aspectos frente a la concepción de conocimiento en cuanto su organización, relación con la experiencia, trascendencia social, relación con la vida cotidiana, origen, validez, evolución, métodos, recursos, entre otros.

Los modelos educativos que se apoyan en la dimensión epistemológica de la enseñanza son:

1. tradicionalismo cultural: parte del valor absoluto del conocimiento, enfatiza su transmisión a los alumnos, ligados a una visión realista del mundo que aporta su existencia al margen del hombre según el carácter pasivo de la mente como es el caso del conductismo.
2. romanticismo: resalta la importancia de un ambiente adecuado que permite el desarrollo del individuo, reconoce la realidad espiritual por encima de la física según el idealismo filosófico. Enfatiza el valor de las emociones y el papel de la maduración, rechazando la transmisión cultural.
3. educación progresiva: se apoya en el constructivismo psicológico, pone el énfasis en el conflicto cognitivo gracias a la interacción con el medio, la experiencia y la resolución de problemas, reconoce y valora los errores que comete el estudiante. El modelo se soporta en las teorías de Dewey, Piaget y Bruner.
4. desescolarización: reconoce la poca relevancia de los saberes escolares, propone una posición ideológica reactiva hacia las condiciones dominantes de la escuela.
 - a. Hammersley (1977), propone cinco dimensiones básicas que orientan la concepción de la enseñanza como algo problemático, susceptible de enfoques y opciones diversas, la definición del papel del profesor, la concepción sobre el papel del alumno, la concepción sobre el conocimiento, la naturaleza del aprendizaje humano y sus preferencias metodológicas.

Respecto a la naturaleza del conocimiento:

1. La relación entre el curriculum exigido y el curriculum que expresa la individualidad, las capacidades personales, las experiencias extraescolares.
2. El conocimiento objetivo y universal o el relativo ajustado a la construcción personal y social.
3. El conocimiento como conjunto de saberes jerárquicos, estructurados en términos de dificultad y status o como componentes de igual forma disponibles y del mismo rango.
4. Conocimiento agrupado en disciplinas distintas o como formas integrables en unidades más generales.

Concepciones de conocimiento filtradas en la enseñanza: conocimiento personal versus público, conocimiento como contenido o como proceso, conocimiento como algo problemático vinculado a la cultura común o atención específica a la cultura particular de subgrupos.

Tabachnick y Zeichner (1982) reconocen las dimensiones frente al conocimiento:

1. El conocimiento es público, es un conjunto de informaciones, hechos, destrezas construidos desde la tradición y existen de manera independiente de quien los aprende, el conocimiento personal se relaciona con la experiencia del individuo. Tiene relevancia educativa en la medida que aporta significado a las experiencias.
2. El conocimiento es un proceso cuando se convierte en un recurso para pensar y razonar porque se apoya en su lógica de elaboración, revisión y validación.
3. El conocimiento es algo cierto que representa la verdad establecida y como tal debe ser aprendido por los estudiantes
4. La mirada universalista plantea que el currículo debe ser el mismo para todos los estudiantes, en cambio la perspectiva particularista específica la clase de contenidos que se deben ofrecer a determinados grupos.
5. valorar la cultura; vista como un componente común que debe fomentar un conjunto de valores, normas y definiciones sociales en oposición a las particularidades de determinados grupos.
6. El aprendizaje entendido como un conjunto de fragmentos de conocimiento sin relación que al agruparse conforman el conocimiento (aprendizaje visto como un todo integrado).
7. El aprendizaje yuxtapuesto que comprende la ordenación del conocimiento en asignaturas o áreas del saber, frente al aprendizaje integrado alrededor de temas ideas o problemas que relaciona las teorías de especialidades o asignaturas.

Criterios que permiten desde una perspectiva individual, concretar un estilo de enseñanza.

1. Utilidad de los contenidos curriculares para entender problemas vitales y sociales.

2. La cultura del curriculum como una cultura común para todos los alumnos
3. La obligatoriedad para que pasen a ser parte de la formación común aspectos como la religión.
4. La unificación o diferenciación entre la cultura académica y la dirigida a la actividad manual en un mismo curriculum para todos los alumnos.
5. La inclusión de problemas conflictivos y políticos en los contenidos de la enseñanza.
6. La compatibilidad-incompatibilidad a priori de ciertos contenidos con el interés de los alumnos por su aprendizaje.
7. El valor de la experiencia personal previa del alumno frente al valor absoluto del contenido sin relación con la experiencia vital.
8. La consideración del conocimiento como algo objetivo y verdadero frente a las posiciones relativistas, históricas y constructivistas.
9. Valor pedagógico de la profundización frente al dominio general más superficial.
10. Valor educativo de practicar los métodos de investigación propios de diferentes áreas o disciplinas.
11. Ordenación del contenido en torno a unidades más o menos integradoras de diversos tipos de conocimientos y destrezas, frente a opciones de ordenación por asignaturas o contenidos separados unos de otros.
12. Secuencia de desarrollo del contenido, determinada de antemano.
13. Capacidad y reparto de competencias y responsabilidades en las decisiones sobre los contenidos: padres, alumnos, sólo profesores, etc.
14. Consideración de partes optativas en las diversas áreas para algunos alumnos.
15. La existencia de fuentes variadas y válidas de información para adquirir los aprendizajes considerados importantes.
16. Concepción de áreas o disciplinas como lugar de expresión de opciones diversas por parte de los profesores.

Los fundamentos epistemológicos del currículo, soportan la concepción de conocimiento que orienta el despliegue de la enseñanza y posibilita o limita

el aprendizaje, determinan la práctica del educador y delimitan muchas otras.

2.2.4. Fundamentos antropológicos.

La antropología es el estudio de los seres humanos desde una perspectiva biológica, social y humanista aunque La antropología es fundamentalmente cultural (Encarta 2004).

En la cultura se incluyen todos los modos de vida de los grupos humanos. Tomando a Silvio Herrera: "Cultura es, pues, el entorno humanizado por un grupo por esto se puede percibir la cultura como una realidad antropológica. Al interior de una cultura existen micro culturas, diferentes subgrupos que presentan características particulares que los cohesionan como grupo humano, ello genera diferencias, contradicciones, inconsistencias con los otros grupos.

Gracias a la cultura se revela la mentalidad, el estilo de vida, la humanización de los ambientes y las características que determinan el perfil de la identidad de una sociedad, de un grupo social, de una comunidad.

La cultura permite comprender el mundo de determinada manera, percibir el futuro, producir, recrearse y expresarse a través de diferentes manifestaciones artísticas y manuales. Los patrones culturales van de generación en generación como patrimonio oral inmaterial.

Mediante las manifestaciones de la cultura se logran percibir o captar los rasgos característicos de una sociedad. La escuela entonces es la agencia social que posibilita la transmisión de la cultura.

2.2.5. Fundamentos axiológicos:

El análisis y comprensión de la problemática de los valores, parte de un hecho de vital significación: los valores surgen como expresión de la actividad humana y la transformación del medio, siendo su presupuesto fundamental la relación sujeto-objeto, teniendo como centro la praxis, lo que como consecuencia, se debe analizarse su vínculo con la actividad cognoscitiva, valorativa y comunicativa.

El valor, como significación de un hecho, es al mismo tiempo objetivo y subjetivo. ¿Quién atribuye significado? El ser humano. Por tanto, el valor como significado atribuido tiene una naturaleza subjetiva, toda vez que existe individualmente en los seres humanos capaces de valorar; pero al mismo tiempo tiene una naturaleza objetiva, en tanto constituye parte de la realidad social e histórica en la que se desarrolla el ser humano.

“Ningún contenido que no provoque emociones, que no estimule nuestra identidad, que no mueva fibras afectivas, puede considerarse un valor, porque este se instaura a nivel psicológico de dos formas: los valores formales que regulan el comportamiento del hombre ante situaciones de presión o control externos, considerando que no son los que debemos formar, y los valores personalizados, expresión legítima y auténtica del sujeto que los asume, y que son, en mi opinión, los valores que debemos fomentar en toda la sociedad cubana de hoy”. (F, González. 1996.)

En la medida que el docente universitario conozca que es un valor y cómo regula la conducta del estudiante, estará en condiciones de propiciar su formación y desarrollo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Uno de los instrumentos eficaces en el proceso de contribución a formar y solidificar valores, lo constituyen las habilidades, llegando a ser elementos determinantes en cualquier metodología de carácter axiológico que se utilice. Conceptos como: personalidad, sujeto, objeto, actividad y método, llevan implícito en su conjunto el ¿cómo lograrlo?, la vía, el mecanismo que se debe utilizar. Las habilidades dentro de la docencia universitaria desempeñan un rol primordial, como categorías situacionales pueden adaptarse a los procesos lógicos de pensamiento que sean capaces de realizar los sujetos.

Los modos de actuación, representados a través de un conjunto de acciones en el seno de la actividad cognoscitiva, se manifiesta en un conjunto de operaciones lógicas del pensamiento, que responden a una mecánica que puede ser lograda con independencia de los objetos, por tanto, de los procedimientos que se apliquen. Significa que hay un

contenido lógico que tiene que ser llevado al proceso de enseñanza - aprendizaje, donde esté implícita la lógica de actuación del profesional, en unión de un conjunto de valores morales, éticos, profesionales y estéticos que le son inherentes al profesional y constituye en conjunto, una invariante de habilidad, concepto vital en nuestra concepción de formación de habilidades.

2.3. TEORÍAS DE LOS VALORES O AXIOLÓGICOS.

2.3.1. La ética de las emociones de Francisco Brentano.

Brentano publicó en 1874 su *Psychologie vom empirischen Standpunkt* confiando en la posibilidad de una psicología que sobre la base de la experiencia, aunque no de la experimentación, diera cuenta de las correspondencias entre los estados fisiológicos y los mentales; afán común en su época y del que Freud participa. Su proyecto, sin embargo, implica la clara distinción entre lo físico y lo mental y, acorde con el pensamiento aristotélico, no es ni monista, ni reduccionista, ni dualista: se trata de conservar la especificidad de lo psíquico y de lo físico en la unidad del funcionamiento mental. Hacia 1890, sin embargo, Brentano cambia de postura estableciendo la autonomía científica de la psicología descriptiva.

" A partir de este momento, dice Massa, (19) ya no se trató de que esta realizara una función preparatoria para el advenimiento de una psicología fisiológica, pues la joven ciencia descriptiva se vio investida de la tarea de proveer los fundamentos de validez de las otras disciplinas filosóficas".

La labor de Brentano no se reduce al haber rescatado de la filosofía medieval el término "intencional" para hacer posible que Husserl le diera un sentido más moderno ni a ocuparse como psicólogo del problema del sujeto-objeto o de la objetividad de la existencia de los fenómenos subjetivos. Entre otras cosas Brentano trató de resolver el problema mente-cuerpo sin descuidar el aspecto subjetivo de los fenómenos mentales ni desligarlos de su fuente biológica.

Desde 1874, cuando escribió su *Psicología*, Brentano estaba convencido de que la descripción de los fenómenos mentales debía

enfatar la característica esencial de ser aquellos fenómenos que se dirigen hacia un objeto distinto de sí mismos. En esa obra Brentano fundó su teoría de lo mental en la tradición aristotélico-tomista, y por ello, dice Massa, (21) al hablar de una existencia mental de los objetos de pensamiento, su noción básica de la mente como "conciencia de" quedó íntimamente vinculada a una concepción inmanentista de la estructura de la experiencia. Años más tarde modificó este punto de vista, rechazando la existencia inmanente de los objetos de los actos psíquicos, por pensar que era multiplicar los entes sin necesidad, conservando la diferenciación entre los fenómenos físicos y los mentales. Los actos psíquicos son concebidos entonces como meras relaciones pero haciendo de las cosas reales el único objeto posible de la actividad mental. Brentano pasó así, de una postura de realismo moderado en el sentido de la escolástica a unreísmo tajante y substancialista.

2.3.2. Teoría de las formas puras de los todos y las partes en las investigaciones lógicas de Edmund Husserl.

Una primera aproximación al problema de los todos y las partes: Partes no independientes.

/.../ diferencias que no se refieren a hechos de nuestro pensar subjetivo; son diferencias objetivas, que arraigan en el puro ser de las cosas (...) Lo que no podemos pensar, no puede ser; lo que no puede ser, no podemos pensarlo.

Husserl comienza realizando una discriminación ideal entre objetos simples y compuestos. La diferencia entre ambos es que los compuestos, en oposición a los simples, poseen partes.

Luego de esta primera demarcación se interioriza en las determinaciones de los objetos compuestos. Estos pueden descomponerse en partes, y la conjunción de estas partes conforman un todo. No todas las partes están contenidas de la misma manera en sus todos. Así tenemos que las partes son de dos tipologías

diferentes: independientes y no-independientes. La diferencia entre ambas es que las independientes no necesitan de ninguna otra parte del mismo todo para existir, y las partes no-independientes deben su existencia a la coexistencia de al menos otra parte del mismo todo. Por este camino hemos arribado al concepto clave de partes no-independientes. ¿Qué fue lo que vislumbró Husserl en el concepto de partes no-independientes que lo orientó en su búsqueda de una teoría formal de los todos y las partes que rija a todos los objetos en general?

En diferentes ámbitos encontramos partes que no pueden darse solas. Por ejemplo, en una superficie coloreada encontramos las partes color y superficie. Al examinar las propiedades de la parte “color” encontramos que no puede existir sin una superficie, o sea, la parte color es no-independiente porque necesita complementarse en la otra parte. Por lo tanto, para que pueda darse la parte no-independiente color debe, por ley de esencia, pertenecer a un todo mayor que la contenga: el color y la superficie forman una unidad abarcadora o comprensiva.

En este ejemplo encontramos lo que orientó a Husserl: la ley que rige las necesidades de las partes no-independientes. A partir de allí intentará aclarar la forma en que la ley de esencia prescribe la imposibilidad de que lo que se da se dé de otra manera.

El trabajo de Husserl será delimitar y aclarar las leyes que rigen a estas partes.

Todo su gran esfuerzo está orientado a dilucidar las leyes y articulaciones pertenecientes a las partes no-independientes.

2.3.3. Max Scheler. La teoría de los valores

El punto de partida de la filosofía de Max Scheler (1874- 1928) lo expresó en sus dos primeras tesis (de doctorado y de habilitación). Durante toda su vida desenvolverá de forma original su interés por los problemas éticos y de la vida del espíritu.

La teoría más llamativa y esencial de este filósofo alemán se conoce como la “teoría de los valores”, con su nuevo planteamiento de la ética fundada en la doctrina de los valores. Para Scheler todas las teorías de los valores pueden dividirse en tres tipos:

- La “teoría platónica del valor”, según la que el valor es independiente de la cosas, en lo que las cosas valiosas están fundadas. Los valores serían entidades reales.
- El nominalismo de los valores, según el que el valor es relativo al hombre o a cualquier portador de valores.
- Lo que Scheler llama “teoría de la apreciación”, emparentada con el nominalismo ético porque niega la independencia de los fenómenos estimativos, pero diferente porque el valor moral viene dado por una apreciación.

Scheler no admite estas teorías, porque le parece que ninguna le permite desarrollar una “teoría pura de los valores” o “axiología pura”. Para él, los valores son apprehendidos por una intuición emotiva, y dentro de una teoría pura de los valores se puede distinguir entre “una teoría pura de los valores mismos” (que sería una “teoría lógica del objeto”) y una de las “posturas valorativas” (una “teoría del pensamiento”).

Scheler asume algunas de las teorías de Kant. Comienza rechazando, al igual que él, toda moral de los bienes y los fines, rechazando la existencia de un Bien supremo o fin último. El valor moral de la voluntad dependería de la experiencia histórica, por lo que tendríamos una moral en continua evolución. P. ej., en la actualidad es normal que las mujeres vayan en bikini a la playa, pero esto hace algunos años sería impensable y totalmente inmoral.

La “teoría de los valores” de Scheler fundaría su nueva ética material, y respondería a las objeciones de Kant, que creyó poder prescindir de los valores manifestados en los bienes y confundió los valores con los bienes y los fines, quedando el valor totalmente confundido con la actividad subjetiva del sujeto moral en cuanto tal.

Scheler analizó la realidad original de los valores. Su teoría es una teoría general de los valores y no sólo de los valores morales. Establece los valores como independientes de las cosas y de sus estructuras reales, intentando mostrar la diferencia del valor respecto del objeto concreto. P. ej. que un helado esté rico es inherente a él, pero esta cualidad no se desprende de sus propiedades o de sus diversas sensaciones de agrado, sino que depende de los matices de lo agradable sensorial de forma independiente de las cosas en que se manifiestan. Esta manera de ser objetivamente es propia de las esencias.

Los valores representarían un mundo especial de esencias que son llamadas cualidades valiosas o “cualidades de valor”, dominando los objetos con sus particulares relaciones y conexiones. Las cualidades valiosas serán “objetos ideales”, como p. ej. los colores y las cualidades del sonido.

Scheler habló de la distinción entre los valores y los bienes y los fines, ya que para él, los valores constituirían una esfera especial de las esencias. Por lo tanto, para este filósofo alemán, no hay valores porque haya bienes y fines (que sería lo que opinaba Santo Tomás de Aquino), ni hay valores porque haya normas (como decía Kant), sino que los valores serían independientes de las cosas, estarían en otra esfera diferente. Lo propio de las cosas es “ser”, pero lo propio de los valores no es “ser”, sino que es “valer”: las cosas son y los valores valen.

Los valores son descubiertos mediante la experiencia fenomenológica, que es a priori, porque no se conocen por la experiencia sensible: se sustraen por inducción. Los valores son dados igual que las demás esencias, mediante una intuición inmediata y evidente, por la experiencia. Los valores no pertenecen al dominio de lo pensado, ni son captados por una intuición racional, sino que la experiencia de los valores se tiene por un acto especial llamado “percepción afectiva” de los mismos, que sería el sentimiento. Los valores sólo son dados en una percepción afectiva absoluta, que es un sentimiento puro que capta la esencia a priori. A esta percepción de los valores por la vía del sentimiento se la conoce como “intuición emocional de las esencias”.

Scheler recurre frecuentemente a expresiones de Pascal para basar este modo de conocer afectivo. Cree que al lado de una lógica de la razón hay otra lógica de la vida emocional que fundaría “una teoría pura del valor”, ya que las leyes y correlaciones esenciales se sustraen de las leyes de la lógica.

Scheler realizó una clasificación de los valores que llamó “clases fundamentales de relaciones de esencia apriórica”. Según esta jerarquía de los valores, unos valores son

“más altos” y otros más bajos, siguiendo una serie de criterios:

- Criterio de duración: “los valores parecen ser superiores cuanto más duraderos son”. Es de esencia de lo agradable el captarse como variable y efímero. Los valores vitales son dados como estables.
- Criterio de la divisibilidad: los valores son tanto más altos cuanto menos divisibles o fraccionados. Esto parece realizarse el mínimo en lo agradable sensorial y se realiza más en los valores estéticos. El valor de lo divino es universalmente participable.

- Criterio de satisfacción: es más elevado al aportar una satisfacción más profunda. Lo agradable sensorial sería un valor inferior porque no puede dar una satisfacción entera. Los valores del conocimiento serían superiores a los valores sensoriales y a los vitales, porque pueden satisfacer incluso dentro del displacer de la enfermedad. Los valores religiosos pueden producir un gozo sereno.
- Criterio de fundamentación y de relatividad. Los valores que se fundamentan en otros son inferiores a éstos, porque dependen de ellos y son relativos a otro valor. Este otro valor será más alto, llegando al final a valores independientes (que no se fundamentan en ningún otro) y absolutos.

Scheler da también una ordenación jerárquica de los valores, reduciendo a cuatro las clases o “modalidades de valores”:

- 1) La serie de lo agradable y lo desagradable, en la que estarían los sentimientos sensoriales de placer y dolor sensible. En ellos diferencia los estados afectivos de la vida sensible de los valores de lo agradable y de lo desagradable percibidos por el espíritu en la intuición emocional.
- 2) La categoría de los valores vitales, de los bienes y males físicos que acompañan la vida, como la salud, vigor, enfermedad, vivencias emocionales e instintos.
- 3) El reino de los valores espirituales, que serían independientes del cuerpo y captados por un “percibir afectivo espiritual”. Dentro de ellos están los valores estéticos, los valores de los “justo e injusto”, los valores del puro conocimiento de la verdad realizados por la filosofía, y los “valores por referencia”. Los “valores de referencia” serían los de la ciencia y la cultura.

- 4) Los “valores de lo santo y lo profano”, dados sólo respecto de objetos absolutos o divinos, alcanzados por una forma de amor que se dirige a las personas. El valor de lo santo es esencialmente un “valor de personas”, con reacciones específicas como la fe, la incredulidad, la veneración, la adoración; y “valores de referencia” como el culto, los sacramentos, personas y cosas santas, etc.

Scheler clasifica también los valores en relación a los sujetos portadores de los mismos: los valores de las personas y los de las cosas, que pueden ser propios o extraños. Estarían, además, los valores de los actos, de conocer, de amar, de pensar, etc., de las funciones de ver, oír, sentir; valores de la disposición interior, de la intención, de la acción, y de los estados afectivos; valores de la forma de unión y relaciones entre personas (p. ej. el matrimonio) y, en general, valores individuales y colectivos. Scheler engloba todas las realidades del universo en su nueva categoría del valor.

Scheler destaca la estructura jerárquica del reino de los valores y sus relaciones esenciales, negando que el conocimiento de esta jerarquización se obtenga por experiencia empírica o deducción lógica racional.

Scheler no incluyó en sus cuatro clases fundamentales de valores los valores éticos, ya que en torno a ellos giraría la especulación, porque son los valores propios de la persona, que se han de realizar según la preferencia y elección de los valores superiores en cada caso.

Esta “teoría de los valores” parece haber influido directamente en algunos filósofos, entre los que podríamos mencionar a Paul Ludwig Landsberg.

2.3.4. Hartman, objetivismo axiológico.

Rechazó la tecnología moderna: el automóvil, el teléfono y hasta la máquina de escribir. Escribía sus extensas obras a mano y, manuscritas, las llevaba él mismo a la imprenta. Fue un hombre de una austeridad proverbial: dormía sobre un sofá, costumbre que le venía de su casa paterna cuando era un niño o un adolescente y como único adorno de su cuarto de trabajo tenía colgado en la pared un cuadro de su ciudad natal, Riga, capital de Letonia.

En Filosofía, estimaba altamente la herencia de los antiguos maestros, especialmente la de los pensadores griegos y veneraba, por encima de todo, al gran Aristóteles, el Estagirita, el Filósofo por excelencia.

Consideraba a la filosofía existencial de Heidegger y de Sartre una moda pasajera. No comprendía en absoluto a los que él denominaba “hombres del yo”, que tanta importancia se da a sí mismos y han pretendido poner el miedo a la muerte (Angst), sistemáticamente sugerido e históricamente exagerado, en el centro mismo de la existencia. Rechazaba el culto semirreligioso que ya comenzaba a practicarse entre los existencialistas. Tenía tal confianza en el espíritu, que no quiso desacreditar el pensamiento lógico por la interferencia del sentimiento, de la palabra o de la acción. Estaba íntimamente persuadido que cada época vive del espíritu atraviesa y configura la Historia de la Humanidad. Sus principales obras fueron: Metafísica del conocimiento: dos volúmenes, 1921; Ética., 1926; Ontología III: la fábrica del mundo real, 1940.

2.3.5. Teoría axiológica: Wilbur Marshall Urban.

Filósofo estadounidense, (Pensilvania). Su pensamiento se centra en el análisis de la idea del valor y en la noción, íntimamente ligada con ésta, de la inseparabilidad del ser respecto del valor, posición conocida como "ontología axiomática". Dicha ontología se caracteriza

en primer lugar por dar una noción fundamentalmente inteligible del ser; en segundo lugar, por proporcionar una sistematización filosófica que trata de superar la antítesis existente entre realismo e idealismo.

“La Axiología término empleado por primera vez por Wilbur Marshall Urban *Valuation: Its Nature and Laws*, 1906, para designar la rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos. Indica que se tiene que ingresar en el interior de cada uno de nosotros para poder descubrir la belleza que yace en nosotros o que en todo caso todavía no escapamos de ese oscuro mundo en el cual algunos nos encontramos sumergidos”.

La axiología no sólo trata de los valores positivos, sino también de los valores negativos, analizando los principios que permiten considerar que algo es o no valioso, y considerando los fundamentos de tal juicio. La investigación de una teoría de los valores ha encontrado una aplicación especial en la ética y en la estética, ámbitos donde el concepto de valor posee una relevancia específica. Algunos filósofos como los alemanes Heinrich Rickert o Max Scheler han realizado diferentes propuestas para elaborar una jerarquía adecuada de los valores. En este sentido, puede hablarse de una ‘ética axiológica’ que fue desarrollada, principalmente, por el propio Scheler y Nicola Hartmann.

Desde el punto de vista ético, la axiología es una de las dos ramas principales de la Ética normativa junto con la deontología, culmina con el desarrollo de un sistema de valores. Los valores pueden ser objetivos o subjetivos. Ejemplos de valores objetivos incluyen el bien, la verdad o la belleza, siendo finalidades ellos mismos. Se consideran valores subjetivos, en cambio, cuando estos representan un medio para llegar a un fin (en la mayoría de los casos caracterizados por un deseo personal). Además, los valores pueden ser fijos (permanentes) o dinámicos (cambiantes). Los valores también pueden diferenciarse a base de su grado de importancia y pueden ser conceptualizados.

2.4. GESTIÓN EN EDUCACIÓN.

Según Calero, (2003). Actualmente la gestión, se considera como la clave del desarrollo de la administración. Viene del latín *gesteo onis* y significa hacer que las cosas sean.

Tiene relación con otros términos que es *gestare*, del *viene gestación* y se refiere al proceso que termina en el desarrollo de un ser o ente. Supone un proceso de desarrollo de la capacidad creativa.

Así en los procesos organizacionales educativos, la gestión posibilita el resultado que se obtiene después de un proceso de transformaciones permanentes. Cuando se pide la gestión de algo se espera obtener los resultados y es a través de la gestión que se alcanza. Esto es posible i alguien orienta el proceso que debe cumplirse de acuerdo con las potencialidades y recursos con las que se cuenta.

En este contexto es conveniente diferenciar la Gestión Administrativa de la Gestión Educativa. Ambas se caracterizan básicamente por tener los siguientes rasgos:

2.4.1. Gestión administrativa.

- a) Está centrada en las normas.
- b) Se prioriza el control minucioso por encima de las exigencias del contexto educativo.
- c) Se prioriza el control de procedimientos, antes que el control de resultados.
- d) La posición profesional se produce por ciertos desvinculados de lo qué se sabe y lo qué se sabe hacer.

2.4.2. Gestión educativa.

- a) Genera climas sociales de la alta valoración para la mejora de recursos humanos como instrumentos de una gestión participativa.

- b) Promueve la iniciativa y las habilidades gerenciales en la gestión.
- c) Genera objetivos y mecanismos efectivos para la transformación de la institución educativa.
- d) Distribuye equitativamente el trabajo, eliminando las barreras a través de la rotación para la promoción individual y colectiva.

2.4.3. Gestión y calidad educativa.

Mejorar la calidad de los servicios educativos implica reflexionar acerca de qué significa calidad, en el campo de la educación?, ¿contar con tecnología de punta, materiales didácticos digitales, profesores con alto nivel académico, infraestructura y equipamiento modernos? La calidad de la educación se ha incorporado al lenguaje de diferentes actores sociales, políticos, económicos, de la investigación, entre otros. Ser más eficiente en el desempeño de las tareas para la vida y el trabajo puede ser parte de las posibles respuestas.

La calidad educativa se entiende como aquella que implica las dimensiones de pertinencia y relevancia, eficacia interna y externa, impacto, eficiencia y equidad. Asimismo, un sistema educativo se considera de buena calidad, si cumple con los siguientes criterios:

- 1) Establece un currículo adecuado a las circunstancias de la vida de los alum-nos (pertinencia) y a las necesidades de la sociedad (relevancia).
- 2) Logra que la más alta proporción de destinatarios acceda a la escuela, permanezca y egresen en el tiempo previsto.
- 3) Consigue que los aprendizajes sean asimilados en forma duradera y tengan sustento en valores individuales y sociales para una mejor convivencia.
- 4) Cuenta con recursos humanos y materiales suficientes y los administra de manera eficiente.

- 5) Tiene en cuenta la desigual situación de alumnos y familias, de las comunidades y escuelas, y ofrece apoyos especiales a quienes lo requieren para el logro de los objetivos educativos del mayor número de alumnos.

La calidad y la gestión educativa se han convertido en un tema de gran relevancia. Su significado presenta interesantes diferencias, hay quien afirma que se relaciona con una forma de realizar tareas junto con otros; unos más aseguran que es una moda; y otros la definen como una actitud de vida, relacionada con dejar atrás usos y costumbres para llevar a cabo prácticas innovadoras que permitan avanzar hacia cambios concretos en la cultura y en los procesos de mejora que los actores educativos realizan de manera permanente para privilegiar mejores aprendizajes. El binomio calidad-gestión educativa es casi indisolubles; su estrecha relación consiste en reconocer que una educación de calidad es multidimensional: va más allá del aprendizaje de los alumnos.

La calidad en los procesos educativos se convierte en un medio para lograr un fin: mejores aprendizajes y resultados. Depende de que la escuela cuente con los insumos necesarios y suficientes para realizar su tarea principal, y que éstos se aprovechen de manera adecuada; que los procesos educativos se mejoren de forma continua; que haya coherencia entre los objetivos planteados y los resultados obtenidos; que el contexto social sea incluido en el diseño y en el desarrollo de la planeación estratégica y que ésta sea pertinente; que el aprendizaje de los alumnos sea relevante, significativo, más allá de las fronteras escolares; que la eficacia interna se refleje en el proceso de acceso, en la permanencia y en el egreso de los alumnos de cada nivel de educación básica, y que la equidad se traduzca en la atención de todos los alumnos, sin que el ritmo de aprendizaje represente un obstáculo.

Calidad en la educación también tiene que ver con las acciones inherentes al proceso de gestión de los centros educativos y los resultados del aprendizaje del alumnado. Una educación de calidad se relaciona con la formación de ciudadanos autónomos,

informados, eficientes y responsables, con conocimientos, habilidades y valores útiles a lo largo de sus vidas.

Pero conviene detenerse en los planteamientos que sobre el término calidad educativa hacen algunos especialistas en la materia.

2.4.4. Características de la gestión educativa.

En el contexto actual de cambios constantes y vertiginosos, todas las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresariales y de servicios, entre otras, de carácter nacional e internacional, han tenido la necesidad de revisar sus propósitos y su misión en la sociedad; igual que sus formas de organización y su Funcionamiento, con el propósito de reducir la incertidumbre del entorno. Muchas organizaciones han ajustado sus objetivos, han propuesto estructuras más flexibles y han logrado posicionarse frente a los cambios sociales de modo relevante. Otras, conservan sus viejas estructuras y sus objetivos como si nada pasara; sus proposiciones se tornan obsoletas, y tienden a la desaparición o a la supervivencia. Los sistemas educativos no escapan a esta situación general.

Al considerar lo anterior, el gran desafío es el replanteamiento de la misión de las organizaciones, definida por su razón de ser en la sociedad; la construcción de una nueva visión que oriente el desempeño; la búsqueda de nuevas formas de organización; de relaciones y prácticas mucho más flexibles, que permitan encarar los entornos de permanente cambio, así como propiciar el desarrollo de sociedades cada vez más democráticas, con bases sólidas en la toma de decisiones, en la corresponsabilidad, en la transparencia y en la rendición de cuentas. Los sistemas educativos han entrado en este escenario de replanteamientos; han cuestionado sus finalidades, sus alcances y su organización.

Se han expuesto también a las nuevas competencias y a las capacidades requeridas para desarrollaren quienes tienen a su cargo los procesos de gestión educativa. Son múltiples los saberes

que están transformando el mundo y cada aspecto de la vida cotidiana. La educación se alinea en la misma dirección de la odisea del mundo moderno, tiene que revolucionar las formas tradicionales de enseñanza, mejorar sus procesos y resultados, desarrollar competencias para la vida contemporánea, en aras de la formación de los ciudadanos que demanda la sociedad y el mercado de trabajo. Hoy, el reclamo a la escuela es formar hombres y mujeres con amplio conocimiento, con capacidad creativa e innovadora. La responsabilidad por la mejora de la educación es tarea fundamental de todos los involucrados en el sistema, de manera particular de la supervisión, por su cercanía con la escuela. Para que la supervisión contribuya a lograr mejores procesos y resultados, es importante precisar cuáles son las características de la gestión que impulsa.

INCLUYENTE Y PARTICIPATIVA. Inclusión es una actitud que abarca escuchar, dialogar, participar, cooperar, preguntar, confiar, aceptar y acoger las necesidades de otros, pero también es un proceso inacabado y continuo; se trata de una práctica que parte de reconocer a las personas, sus necesidades y sus diferencias para construir con ellas a partir de un proceso participativo.

El desarrollo de una cultura incluyente en el ámbito educativo lleva implícita la participación activa de toda la comunidad educativa: jefes de sector, supervisores, asesores técnicos, personal directivo, docente, administrativo escolar, alumnos y padres de familia. Es importante construir acuerdos que regulen la colaboración de cada integrante del equipo colegiado, considerar todas las opiniones y aportaciones, por diferentes que sean, para tomar decisiones en beneficio del aprendizaje de los alumnos y de los propósitos educativos.

Se trata de promover la contribución activa de los miembros del grupo, así como la participación corresponsable en la toma de decisiones organizativas, en la transparencia y en la rendición de cuentas. La inclusión es posible, sólo si se reconoce la diversidad. Las diferencias entre las personas varían según la situación

socioeconómica, la lengua, la cultura, la religión, el sexo, la discapacidad, la región y otros aspectos que denotan la multiculturalidad.

REFLEXIVA. Sugiere el espacio de reflexión en la acción; es decir, la revisión constante de la práctica profesional de quienes desarrollan funciones de supervisión, asesoría, dirección y docencia, para asegurar el alcance de los propósitos planteados. Se analizan los resultados que se obtienen, a partir de la aplicación de un plan estratégico en las escuelas de la zona y de la forma en que se resuelven determinadas situaciones para hacer eficientes los procesos educativos de la supervisión y de la escuela. Una acción reflexiva implica tomar a la práctica como objeto de estudio, para reconocer sus alcances y mejorarla de manera sistemática. La reflexión no es un proceso de evaluación formal, pero sí un modo de observar críticamente el quehacer cotidiano.

DIÁLOGO INFORMADO. Como mecanismo que posibilita la comunicación y el inter-cambio crítico y propositivo entre pares (coordinadores, supervisores, docentes, directores, asesores o integrantes del equipo de supervisión), para favorecer la expresión de ideas y opiniones para establecer acuerdos, definir objetivos, estrategias y metas para mejorar la comunicación e interacción entre los distintos actores educativos. Refiere a “saber de qué se habla y no sólo de suponer”, la comunicación inteligente se alimenta de información. Dialogar con los otros permite la exploración de sus ideas, así como el conocimiento de uno mismo. Este proceso, sin duda, contribuye a dejar atrás la imposición de opiniones para obtener acuerdos producto de la reflexión, el diálogo y la información, mejorando la respuesta del equipo de trabajo.

RELACIONES HORIZONTALES. Es importante que la interacción entre los miembros del grupo de supervisores y asesores técnicos sea entre pares. Hoy conviene establecer relaciones horizontales de

trabajo para el desarrollo de actividades que enriquezcan la dinámica grupal. Una relación horizontal favorece el clima para dialogar, aprender, expresar comentarios y propuestas, y para generar ambientes de confianza que permitan potenciar las capacidades individuales y colectivas. Es necesario superar la cultura de la jerarquía y de la verticalidad; su transformación establece estrecha relación con conceptos de colaboración, solidaridad y participación.

TRABAJO COLEGIADO Y COLABORATIVO. Una actitud de motivación y apertura que integra el potencial del equipo en el trabajo colectivo, a través de la cual, los supervisores y asesores realizan análisis, evaluaciones, acuerdos, debates, negociaciones, discusiones intelectuales o académicas entre pares; asimismo, lo promueven en el interior de las escuelas como un recurso para establecer acuerdos y tomar decisiones con los directores y maestros. El trabajo colegiado implica un alto nivel de compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes del equipo de supervisión y de los integrantes de la comunidad escolar en los diferentes momentos de participación.

LIDERAZGO COMPARTIDO. La función directiva de los supervisores requiere una coordinación académica profesional y flexible con su equipo para guiar las actividades; es decir, la autoridad se ejerce como una forma de gobierno desde la perspectiva de un liderazgo compartido. Para lograrlo, es sustancial reconocer el potencial intelectual y práctico de cada integrante del equipo de trabajo, de la importancia de valorar sus aportaciones como relevantes en la toma de decisiones y para conducir la organización, al partir de principios y valores que destaquen la horizontalidad y corresponsabilidad en las relaciones que caracterizan a la nueva gestión institucional.

FOMENTA LA PARTICIPACIÓN SOCIAL. En los procesos de desarrollo social, entre ellos la educación, resulta esencial la

participación de los padres de familia en los asuntos relacionados con el aprendizaje de sus hijos. En esta nueva gestión institucional, la participación social es indispensable; para que ocurra, es fundamental abrir espacios para la constitución de los Consejos Escolares de Participación Social (ceps), instancia que puede conformarse con las Asociaciones de Padres de Familia, con las Autoridades locales y con las organizaciones de la sociedad civil, entre otros grupos. La supervisión orienta al colectivo escolar acerca de la integración formal, la organización de su estructura y su funcionamiento, de tal manera que acompaña las escuelas en el diseño de estrategias para el logro de sus objetivos y de sus metas planificadas, así como, para generar redes de colaboración que apoyen y contribuyan a mejorar el servicio educativo. En una sociedad como la mexicana, donde la democracia necesita avanzarse desde la formación de las personas, el proyecto educativo tendrá que vincularse con la atención a la demanda de mejorar la convivencia pública. La democracia necesita ciudadanos cuya identidad esté constituida sobre la base de los derechos y los deberes fundamentales: el respeto a la vida, la tolerancia, la libertad, la legalidad, entre otros. La escuela pública constituye el ámbito de construcción de la identidad ciudadana. La interacción cotidiana entre alumnos y maestros es el espacio de aprendizaje práctico de la ciudadanía y de la democracia.

Formar para la convivencia democrática requiere aprender a valorar y respetar las diferencias; ser incluyente y permitir la participación en las decisiones de aquellas personas que forman parte de la comunidad escolar; construir una visión y un plan de mejora con propósitos y metas comunes; establecer acuerdos y compromisos para la ejecución del plan, además, aprender a solventar los conflictos con base en el respeto, entre otras acciones de relevancia, para instalar procesos más democráticos en la escuela y en el sistema educativo.

Ante estos retos, situar la política educativa en razón de la escuela y de sus miembros demanda una gestión distinta, que permita establecer relaciones inteligentes, eficaces y eficientes para el logro de los propósitos educativos, en las cuales la meso estructura, compuesta principalmente por la supervisión e instancias de asesoramiento y apoyo a las escuelas, es el punto de contacto entre el sistema y los docentes, directivos, alumnos y la comunidad escolar. Las funciones asignadas a la supervisión escolar son de gran influencia en las decisiones y en acciones que desarrollan los actores educativos; no es suficiente para atender los retos actuales de la sociedad del siglo xxi.

Cuando se trata de concretar las reformas educativas, la posición intermedia de la supervisión es una pieza clave para poner en tierra firme los propósitos a con-seguir. Los supervisores son quienes conocen las potencialidades y las necesidades reales de las escuelas y quienes, en un tramo de la operación, traducen las reformas educativas en acciones concretas. La transformación de la escuela hacia una profunda reconstrucción democrática de su cultura es un proceso inminente; las circunstancias que se originan del estado económico, social y cultural que prevalece en el país, y su constante dinámica de cambio y mejora en la calidad de los sistemas de producción, demandan la constitución de una escuela pública que responda a los nuevos retos de la sociedad mexicana, cuya base sólida es permeada por valores institucional es que orientan la práctica cotidiana de la comunidad educativa.

De la misma manera, en la mejora de los procesos democráticos hay que garantizar la igualdad de oportunidades para todos, no sólo en el acceso y la permanencia, sino en la calidad de la educación que reciben.

Además, implica ser corresponsable en las decisiones, en la transformación del trabajo cotidiano y en la rendición de cuentas, como principios básicos de una gestión democrática. En este sentido, se necesita pensar en una supervisión que asesore, oriente

y acompañe a las escuelas de su zona escolar, para que se asegure el aprendizaje de todos los estudiantes, se favorezca la participación y el involucramiento responsable de todos los actores, lo cual implica el diseño de programas de formación profesional para acceder al cargo y fortalecer su desempeño cotidiano.

Es fundamental la participación comprometida de la supervisión escolar, con el fin de constituirse en una estructura educativa cercana a la escuela, a sus procesos y resultados, con diversos canales de comunicación sustentados en la confianza, en el respeto y en la tolerancia, donde el intercambio profesional abra las oportunidades de mejora y cambio educativo. Para ello se requiere proponer a la supervisión un replanteamiento de sugerencia, en la cual se valoren los asuntos pedagógicos en la misma medida en que los administrativos, situación en la que es necesario establecer un equilibrio, con objeto de facilitar los procesos de cambio, mejora o transformación escolar.

2.4.5. Participación del director, los docentes y padres de familia.

En relación con la actual Ley de Educación N° 28044; que norma todas las actividades, funciones, deberes, derechos de los principales actores del quehacer educativo encontramos la participación del Director, los profesores y la familia en el proceso educativo, así como en la gestión Administrativa y Educativa que se encuentra en el Título IV, artículo 52° 53°, 54°, 55°, y 56° se señala sobre la conformación y participación: “La comunidad educativa está conformada por estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, ex alumnos y miembros de la comunidad local.

Según las características de la Institución Educativa, sus representantes integran el Consejo Educativo Institucional y participan en la formulación y ejecución del Proyecto Educativo en lo que respectivamente les corresponda. La participación de los integrantes de la comunidad educativa se realiza mediante formas

democráticas de asociación, a través de la elección libre, universal y secreta de sus representantes”.

La participación de los integrantes de la comunidad educativa en las instituciones es fundamental, porque permite coordinar el accionar educativo de acorde a las necesidades e intereses y participación de las asociaciones de padres de familia, el CONEI; para planificar y organizar el proceso educativo, con la finalidad de mejorar la formación integral de sus hijos.

De acuerdo con la mencionada ley, en el artículo 54º en los incisos siguientes menciona:

- a) Informarse sobre la calidad del servicio educativo y velar por ella y por el rendimiento académico y el comportamiento de sus hijos.
- b) Participar y colaborar en el proceso educativo de sus hijos.
- c) Organizarse en asociaciones de padres de familia, comités u otras instancias de representación a fin de contribuir al mejoramiento de los servicios que brinda la correspondiente Institución Educativa.
- d) Apoyar la gestión educativa y colaborar para el mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de la correspondiente Institución Educativa, de acuerdo a sus posibilidades.
- e) Opinar sobre la calidad de servicio educativo que se recibe.
- f) Contar con un sistema educativo eficiente con instituciones y profesores responsables de su aprendizaje y desarrollo integral, recibir un buen trato y adecuada orientación.

Según el Art.55º.El Director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa es responsable de la Gestión en los ámbitos pedagógicos institucionales y administrativos. Y le corresponde:

- a) Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo estipulado en el art.68 de la Ley general de Educación.
- b) Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.

Con referencia al profesor el Art.56° menciona que es el agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente que exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes y le corresponde:

- a) Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran.
- b) Promover la activa participación de la comunidad educativa
- c) Lograr el manejo eficaz, eficiente e innovador de las instituciones educativas que conducen a la excelencia educativa
- d) Asegurar la coherencia de las deposiciones emanadas del órgano Directivo.

2.4.6. Relación docente- director.

Si de algo tenemos que exaltarnos es de tener el valor moral de arriesgarnos a equivocarse y de reconocer anticipadamente los errores cometidos, para luego enmendarlos.

El Director tiene elaborada una valoración sobre la participación de cada uno de los profesores en el desempeño de sus funciones, roles, acuerdos, y responsabilidades tomadas dentro de la institución educativa a la cual pertenecen; situación que condiciona nuestra relación con ellos.

Sin embargo, necesitamos hacer una evaluación del cumplimiento de nuestros deberes institucionales como agentes directos de la formación integral de nuestros educandos en los que debemos inculcarles valores (espirituales, morales, conductuales , etc.) y los contenidos en las diferentes aéreas que les permita ser ciudadanos o profesionales cada vez más competitivos en este mundo globalizado.

En consecuencia es necesario analizar objetiva y críticamente nuestra percepción inicial del profesor con el que tenemos que compartir la historia de la formación de nuestros futuros ciudadanos que representen a nuestra sociedad local, regional, y porque no decirlo nacional como buenos profesionales y hombres de bien.

El esfuerzo por innovar es esencial y clave para el progreso y bienestar de las sociedades modernas conscientes de ello, los responsables de la educación debemos plantearnos proyectos cada vez más ambiciosos que permitan resultados eficaces y eficientes.

La percepción del Director con relación a algunos profesores, es que éstos son indiferentes e irresponsables en el cumplimiento de las tareas asignadas previamente programadas lo que dificulta una gestión educativa, eficiente lo que redundaría en la imagen negativa y falta de respeto a la comunidad educativa y ciudadanía en general.

2.4.7. Docentes, padres de familia y líderes de la comunidad.

Debemos potencializar los vínculos que existen, entre la institución educativa líderes de la comunidad, y los padres de familia.

La Institución Educativa es un excelente punto de partida para propiciar la continuidad de la integración de los profesores, padres de familia y líderes de la comunidad.

El maestro puede hacerlo tomando en cuenta la realidad comunitaria en el aula; motivando que los padres se involucren en la creación de espacios de dialogo más propicios y de análisis de la realidad de los diferentes comportamientos de los profesores frente a las exigencias actuales de acuerdo a la normatividad vigente emanada de los estamentos superiores, que se plasme en el verdadero compromiso de asumir realmente las responsabilidades y consecuentemente genere el respeto y la práctica de valores en el vínculo institucional. La experiencia de padres y comunidad se traducen en mejores niveles de aprendizaje de los alumnos. Aprender los padres, y nosotros, como maestros, nos enriquecemos. Almeyda S., Orlando (2000).

2.5. MARCO CONCEPTUAL.

Axiología.

La axiología es una rama de la Filosofía que estudia los valores. La axiología se aplica también a otros ámbitos como el Derecho y la Pedagogía, en el que aparecen temas de carácter axiológico. En ocasiones se utilizan los términos Filosofía de los valores y Teoría de los valores.

Esta palabra procede del francés axiologie, formada con los términos griegos ἄξιος ('digno', 'valioso', 'con valor') y λόγος (logos, que en este caso se puede traducir como 'estudio', 'teoría', 'tratado').

Valores.

Qué son Valores:

En un sentido genérico, los valores son las propiedades, cualidades o características de una acción, una persona o un objeto considerados típicamente positivos o de gran importancia. Los valores son objeto de estudio de la Axiología.

Referido al ser humano, se suele hablar de valores humanos o valores universales. Aplicados a un grupo de personas, los valores que están influidos o determinados por una determinada sociedad y una cultura se suelen denominar valores sociales y valores culturales. Aquellos que están considerados desde el punto de vista de la Ética y de la Moral son los valores éticos y los valores morales.

Gestión educativa.

Mintzberg (1984) y Stoner (1996) asumen, respectivamente, el término gestión como la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una organización; es una forma de alinear esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Existe una relación directa entre los valores y la gestión institucional.

Con la finalidad de conocer acerca de los valores por parte de los docentes, se aplicó un cuestionario para medir los aspectos más importantes del mismo. Por otro lado, la entrevista al Director de la I.E. para saber algunos aspectos de gestión y de los valores por parte de los docentes de la misma.

El Director manifiesta que los principales valores transgredidos son: Responsabilidad, puntualidad, identidad y colaboración. Por otro lado respecto a la gestión institucional, los docentes conocen sus funciones, sin embargo, las transgreden y no las cumplen a cabalidad; no se puede ejercer el control de las actividades por los permanentes cambios; el encargo de un Director, lo que dificulta la continuidad de las labores; asimismo, la escasa participación de los docentes, dificulta el proceso de gestión.

3.1. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS.

3.1.1. Encuesta a los docentes.

La encuesta fue aplicada a los 15 docentes de la institución educativa, con la finalidad de conocer los valores.

Los valores menos practicados son responsabilidad, puntualidad, identidad y colaboración.

Ver Anexo N° 3.

3.1.2. Entrevista a la Directora de la I.E.

La entrevista a la Directora, en el campo de la gestión educativa, declaró que los docentes conocen sus funciones, pero que no los cumplen a cabalidad; que es inexistente el control por cuanto el tener a una docente encargada de la Dirección, no le da la autoridad necesaria, y, por otro lado los cambios permanentes en las normas, hace casi imposible hacer un seguimiento y monitoreo de las labores educativas y otras.

En la práctica de los valores, son visibles la irresponsabilidad, la impuntualidad, la falta de identidad institucional y el aspecto colaborativo; todo lo cual impide una eficiente gestión institucional.

Ver Anexo N° 4.

3.1.3. Discusión de resultados.

Encuesta a docentes.

Práctica de valores.

El cuadro N° 01, nos muestra que del cien por ciento de los docentes encuestados, el 46.67 % manifiestan que siempre realizan el cumplimiento del horario de trabajo y el 43.33 % manifiestan que a veces participan del cumplimiento del horario de trabajo.

La mayoría de los docentes, participan siempre en el cumplimiento del horario de trabajo.

El cuadro N° 02 nos muestra que del cien por ciento de los docentes encuestados, el 60 % manifiestan que siempre realizan el cumplimiento de los objetivos propuestos y el 40 % manifiestan que a veces participan del cumplimiento de los objetivos propuestos.

La mayoría de los docentes, participan siempre en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

El cuadro N° 03, nos muestra que del cien por ciento de los docentes encuestados, el 60 % manifiestan que siempre realizan el cumplimiento de tareas está presente y el 40 % manifiestan que a veces participan del cumplimiento de tareas.

La mayoría de los docentes, participan siempre en el cumplimiento de tareas.

El cuadro N° 04, nos muestra que del cien por ciento de los docentes encuestados, el 66.67 % manifiestan que siempre practican los valores cívicos conjuntamente con sus alumnos y el 33.33 % manifiestan que a veces practican los valores cívicos conjuntamente con sus alumnos.

La mayoría de los docentes practican los valores cívicos conjuntamente con sus alumnos.

El 66,7%, de docentes manifiestan que la flexibilidad ésta asociada a la honestidad, un 20 % que es un valor que genera disponibilidad para cambiar y 13,3 %, sostiene que es sinceridad.

La flexibilidad genera disponibilidad para el cambio, para relacionarse de manera eficiente y eficaz en el contexto socio cultural actual y también con

la vida cotidiana de las personas en este caso de los alumnos de la Institución Educativa

Cuando se preguntó a los docentes qué significado tiene la comprensión como valor, el 53,3%, de docentes indican que comprensión como valor genera libertad, el 26,7 %, que es el deseo de ayudar y 20 %, de docentes sostienen que genera orden.

El valor de la comprensión es el deseo de ayudar a otras personas de acuerdo con los circunstancias, teniendo en cuenta los factores más decisivos en cada caso o situación. Y si los docentes sostienen el valor de comprensión está ligado a la libertad; esto ayuda poco para formar valores entre los alumnos de la Institución Educativa

Los datos muestran que el 53,3% de docentes indican la lealtad como valor es ayuda, el 20 %, sostiene que es consecuencia y un 26,7 %, de docentes dicen que es egoísmo.

Si tenemos en cuenta que la lealtad se relaciona con la perseverancia, la responsabilidad, el respeto y adhesión con el amigo, ya que tienen vínculos implícitos, de las respuestas de los docentes podemos inducir que no tienen muy claro el concepto de lealtad, lo que dificultaría en ello formar valores morales en los alumnos

El cuadro N° 08 nos muestra que el 60 %, de los docentes manifiestan que la humildad como valor significa respeto, el 13,3%, dice que es reconocer limitaciones y 26.7 %, sostiene que está ligado a la pobreza.

La gran mayoría de docentes no reconocen la humildad como reconocer sus propias insuficiencias, cualidades y capacidades para obrar bien sin llamar la atención de los demás, estas respuestas generan preocupación frente a la formación de valores en la Institución por parte de los docentes

El 40 % de los docentes conceptúa el valor optimismo como fortaleza, el 26,7% como confianza y 33,3 % sostiene como tolerancia.

El valor del optimismo, es la confianza razonable en las propias posibilidades y en la ayuda que puedan prestar los demás, de las respuestas de docentes se induce que tiene claro el concepto del optimismo como valor.

El 53% de los docentes encuestados, manifestaron que algunas veces son responsables en el cumplimiento de sus funciones como docente. El 33%

señalaron que siempre son responsables y un 14% declararon que nunca son responsables.

Como podemos apreciar el valor de la responsabilidad es muy débil en el cumplimiento de sus obligaciones por parte de los docentes, lo que perjudica la gestión educativa.

En relación a la práctica del valor de la puntualidad; el 53% señalaron que Casi Nunca practican el valor de la puntualidad; el 33% dijeron Algunas veces y un 14% señalaron Siempre.

Como podemos inferir de las respuestas, el valor de la puntualidad no es práctica cotidiana de los docentes, lo que perjudica la gestión institucional. Consultados respecto del valor de la identidad; el 41% de los docentes entrevistados, señalaron que Casi Nunca se identifican con su Institución Educativa, por lo consiguiente con el trabajo educativo. El 33% manifestaron Pocas Veces, y un 26% confirmaron Siempre.

De lo expresado por los docentes, la identidad institucional va en desmedro de una eficiente gestión institucional.

Entrevista a la directora.

Gestión institucional y valores.

Los docentes son responsables en el cumplimiento de sus funciones, ella manifiesta que en una mayoría si lo son, pero algunos muestran irresponsabilidad.

Los directivos son responsables en el cumplimiento de sus funciones, ante esta interrogante responde que en ciertos aspectos administrativos, pero en lo pedagógico falta mucho.

Los docentes vivencian la práctica de valores, responde que si, pero relativamente en algunos no son puntuales.

Los directivos vivencian la práctica de valores, ante esta interrogante afirma que si en forma relativa, faltando identificación el institución educativa.

Cuáles son los valores que más se practica en su institución, responde que existe puntualidad, respeto en algunos docentes y en otros falta.

Los actos de responsabilidad son una característica de los docentes, responde que en el aspecto pedagógico si lo son la mayor parte de docentes.

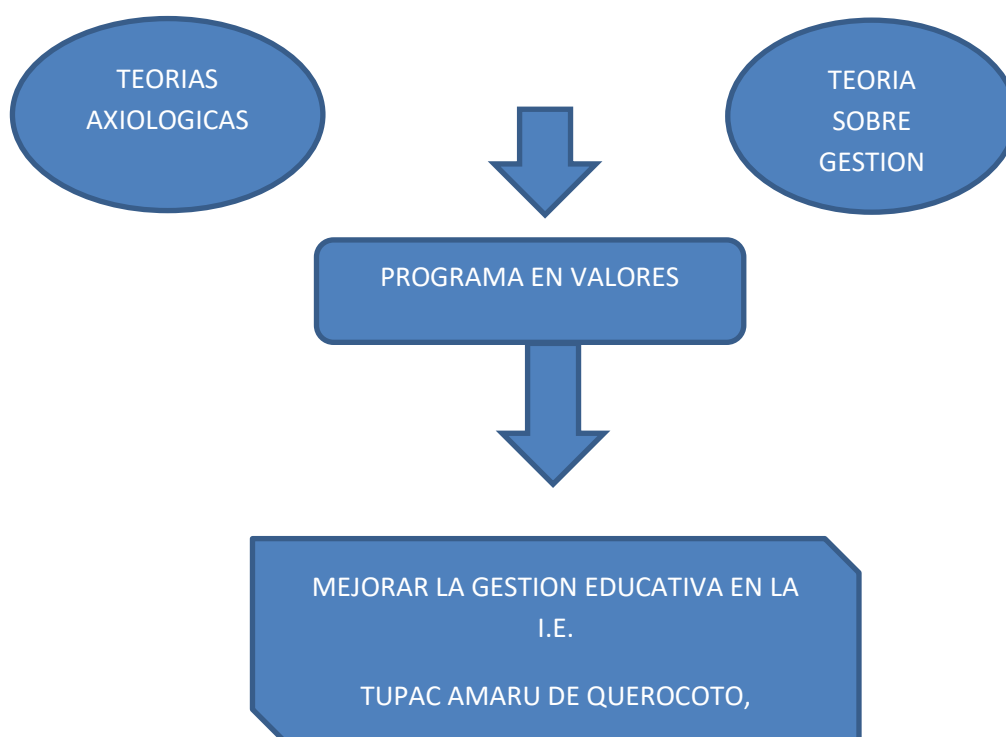
En la institución educativa se realiza el trabajo cooperativo en la planificación de actividades para mejorar la gestión educativa y lograr los objetivos propuestos, la directora responde que si se planifica pero falta acción para que las propuestas y planes se hagan realidad o se cumplan. La organización de funciones se realiza para mejorar la gestión educativa, responde que cada trabajador conoce sus funciones pero no la cumple a cabalidad.

Realiza usted el control del desarrollo de las actividades para la prevención de problemas, responde que sí, pero con tanto cambio que en algunos casos desfavorecen dicho control.

Controla usted las actividades para desarrollar la orientación de las tareas, responde que no existe director titular para su continuidad y lograr un control deseado.

Del análisis de la entrevista a la directora de la Institución educativa se deduce que existe poca participación activa de los docentes en el cumplimiento de sus funciones dificultando el proceso de gestión.

3.2. ESQUEMA DE LA PROPUESTA.



3.3. PROPUESTA TEORICA.

Titulo:

PROGRAMA DE EDUCACIÓN EN VALORES, PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÚPAC AMARU - QUEROCOTO”.

Presentación:

Del análisis diagnóstico referente a la práctica de los valores por parte de los docentes de la I.E. Tupac Amaru de Querocoto, región Cajamarca; se concluyó que la responsabilidad, puntualidad, identidad y cooperación, entre otros son los menos practicados y, que estos inciden en la gestión institucional.

El Programa de Educación en Valores, propone talleres orientada a la reflexión de los participantes, en torno a la importancia de los valores en la vida diaria, ya que la formación en valores permite un mejor desempeño en el actuar, personal y en la vida laboral.

Al final de los talleres, los participantes serán capaces de comprender la importancia de actuar en el entorno laboral y profesional conforme a un conjunto de valores sociales y personales, a través del análisis de dichos elementos.

Fundamentación:

El Programa de Educación en Valores para los docentes como contrapeso a la situación descrita, está orientada a fomentar la convivencia de ideas, experiencias y voluntades de la sociedad Querocotana respecto a la formación en valores de sus componentes, tarea ineludible tomando en consideración el deterioro paulatino del entorno social y moral en que se vive en la entidad.

Es importante establecer por la gran diversidad de opiniones respecto a la educación en valores, que este programa no pretende programar, prescribir o adoctrinar sobre determinados valores y, con ello, favorecer una ideología determinada. En concordancia con los expertos de la

educación en valores, que con amplitud y sistematicidad han investigado en los últimos años sobre los efectos de distintas experiencias y enfoques alrededor del mundo, el diseño y aplicación del programa de Educación en valores se realiza, centralmente, con el enfoque vivencial. Este enfoque asume que los valores se desarrollan a partir de situaciones reales como parte de la convivencia diaria. La Institución educativa por tanto, se convierte en el espacio privilegiado en el que se expresan valores en todas las formas de relaciones interpersonales: las prácticas de autoridad, la aplicación de las normas o las distintas manifestaciones de participación y los espacios en que ésta se da. Aunado a este enfoque, se privilegian también la metodología participativa, la reflexión, el diálogo y la perspectiva de género.

Bajo esta óptica, la Institución Educativa es la organización que puede contribuir mejor a la formación de valores y actitudes deseables en las nuevas generaciones al ofrecer una educación formal –científica, oficial e institucionalizada-, así como por su doble función de reproductora y transformadora de la sociedad, en la que se inscribe como centro receptor y regenerador de propuestas culturales. Al mismo tiempo, en el seno de la escuela, es de suma importancia que los actores involucrados reconozcan que es el propio ambiente escolar y del aula espacios en los que se viven y se recrean valores democráticos o no democráticos; de confianza y respeto. Por ello es importante articular la cultura del entorno y la que se fomenta dentro de la escuela, a fin de aproximar lo que sucede dentro y fuera, y entonces los docentes tenga oportunidad de construir aprendizajes significativos y de transferirlos a todos los ámbitos donde viven y se desarrollan.

Con este fin se diseña el Programa de Educación en Valores de las y los docentes Tupacamarinos, como un espacio donde los educadores, desde la riqueza de sus personas, se involucren libremente y comprendan que el intercambio de vivencias y propuestas, en un ambiente de diálogo respetuoso y colaboración mutua, propicia la educación de su carácter y, por tanto, el crecimiento individual, familiar y comunitario. Se considera que es tarea fundamental de los adultos, en primer lugar del docente, recuperar la responsabilidad social que como ciudadano les corresponde.

Por ello, este programa busca contribuir al quehacer formativo sistemático con que los maestros pueden incidir de manera eficaz, efectiva y pertinente en los adolescentes que cursan el nivel de la educación secundaria en nuestro distrito

El profesional docente no sólo debe ejercer su trabajo, sino que debe ejercerlo bien, ya que éste tiene un fin social, que consiste en atender adecuadamente cada una de las necesidades que la sociedad debe satisfacer, para contribuir así al bien común. Un docente es una persona ética que enseña una determinada ciencia o arte, debe poseer habilidades pedagógicas para ser agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

El docente, por tanto, parte de la base de que es la enseñanza su dedicación y profesión fundamental y que sus habilidades consisten en enseñar la materia de estudio de la mejor manera posible para el alumno. No se puede concebir la existencia de un docente sin la suficiente solvencia moral. Sin la solvencia moral; con qué autoridad, seguridad personal y tranquilidad emocional puede dirigirse un docente a sus alumnos demandando probidad, honradez, justicia, sinceridad, austeridad y en general, buena conducta de acuerdo con las normas morales dictadas por el Estado, la Iglesia, la Institución y la Comunidad del que es parte, si el mismo no es exponente del mejor ejemplo. Si actúa de manera contraria a los principios que pregonan, carecerá de todo crédito y prestigio profesional y no logrará de parte de sus alumnos, ser oídos ni entendido solo ofrecerá confusión. La formación ética profesional de los gestores de la institución y de los docentes de las instituciones educativas consiste en la preparación general; no se limita a saber el contenido de la materia o especialidad que se imparte, sino saber lo básico y fundamental de un conjunto de disciplinas humanas, sociales, formativas e instrumentales, es decir poseer un equilibrio cultural y una armónica preparación que además de especialista lo coloque en condición de persona culta, capaz de conversar de cualquier disciplina en general y de la propia en particular.

Objetivos del programa de educación en valores.

Objetivo General:

Los docentes de la I.E. Tupac Amaru de Querocoto, Cajamarca, conocen y reflexionan sobre los valores.

Objetivos específicos.

- a. Explicar los preceptos fundamentales de la teoría de valor.
- b. Adquisición de valores e influencia social
- c. Identificación de valores personales
- d. Congruencia en la expresión de los valores
- e. El valor fundamental del hombre: la capacidad de elegir su propio destino.

Propuesta:

Los talleres comprenderán.

Contenido:

- 1 Valores
 - 1.1 ¿Qué son los valores?
 - 1.2 Conceptos relacionados con los valores
 - 1.3 Valores y contravalores
- 2 Adquisición de valores e influencia social
 - 2.1 El desarrollo de valores y actitudes
 - 2.2 Las etapas del desarrollo moral
 - 2.3 La influencia social en los valores personales
- 3 Identificación de valores personales
 - 3.1 ¿Cómo jerarquizamos los valores?
 - 3.2 El código personal de valores
- 4 Congruencia en la expresión de los valores
- 5 El valor fundamental del hombre: la capacidad de elegir su propio destino.
 - 5.1 El valor de la libertad
 - 5.2 La visión personal: aspecto clave para el éxito

1. VALORES

OBJETIVO:

Los participantes analizarán las diversas dimensiones que atañen a la perspectiva axiológica mediante la identificación de los diferentes tipos de valores, los conceptos afines y los contravalores.

¿Qué son los valores?

En términos generales, valor es la cualidad por la que un ser, una cosa o un hecho despierta mayor o menor aprecio, admiración o estima. El valor nos indica la importancia, significación o eficacia de algo. No es algo circunstancial o momentáneo.

Es una decisión personal.

Para que un valor sea en realidad es necesario, decirlo y actuarlo de manera consistente.

De esta forma, podemos decir que existen diferentes tipos de valores presentes en nuestra vida cotidiana.

Todos los días las personas requerimos afrontar una diversidad de situaciones que nos demandan una respuesta: requerimos observar, reflexionar tomar decisiones y actuar.

Cada cosa que hacemos, cada decisión que tomamos en nuestra vida tiene que ver con nuestros valores.



Los construimos desde nuestra niñez

El grado en que vivimos de acuerdo a nuestros valores delinea la calidad de nuestra vida.

Esta congruencia nos ayuda a resistir la presión de otros, evitar sentimientos de culpabilidad, y frustración que comúnmente experimentamos cuando actuamos en función de los demás y en contra de nuestras convicciones.



Por ejemplo, al decir expresiones como:

El valor de los alimentos básicos aumenta día a día”, nos estamos refiriendo al precio o valor monetario de ciertos bienes.

“Esa chica realmente es un joven valor para el mundo de la literatura latinoamericana”, se resaltan las buenas cualidades o los talentos de una persona.

“En estos momentos tan difíciles, comprendí el valor de la ayuda de mis verdaderos amigos”, nos indica que también podemos hablar de la existencia de valores en el plano de los afectos y las relaciones interpersonales.

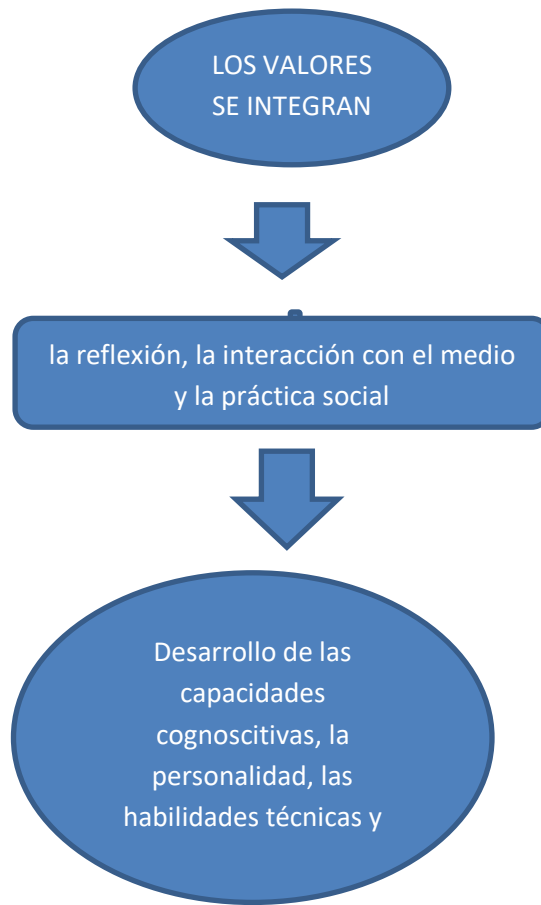


Podríamos continuar con un sinfín de ejemplos. No obstante, los valores que se desean destacar son aquellos de índole moral, y que se consolidan en determinados valores universales, nacionales, cívicos y personales.

Los valores éticos o morales son principios con respecto a los cuales las personas sienten un fuerte compromiso “de conciencia” y los emplean para juzgar lo adecuado de las conductas propias y ajenas.

Un valor no es simplemente una preferencia momentánea, sino una preferencia que se cree, se sostiene y se considera justificada moralmente (porque así debe ser), como fruto de un proceso de razonamiento o como consecuencia de un juicio personal que se da en el marco de una determinada cultura.





EN LA PRÁCTICA SOCIAL.

Se constituyen los vínculos requeridos para producir y reproducir la cultura.

Se forjan las experiencias y se genera la socialización de los individuos.

Es en ella donde se pone en juego las capacidades humanas y se potencian o limitan las posibilidades de realización, trascendiendo las predisposiciones hereditarias e instintivas que individualizan a cada persona.

Es la que determina, finalmente, los sentimientos, los pensamientos y las actitudes del sujeto.

CONCEPTOS RELACIONADOS CON LOS VALORES

Un concepto importante y estrechamente ligado a los valores es el de actitud:

Las actitudes son tendencias o disposiciones adquiridas que predisponen a percibir de un modo determinado un objeto, persona, suceso o situación y actuar consistentemente frente a ello. En esta conducta intervienen componentes

relacionados con el carácter, el conocimiento y los sentimientos del individuo. Las actitudes implican juicios evaluativos. Así, cuanto más enraizado esté el valor que se refleja, más consistente será la actitud.

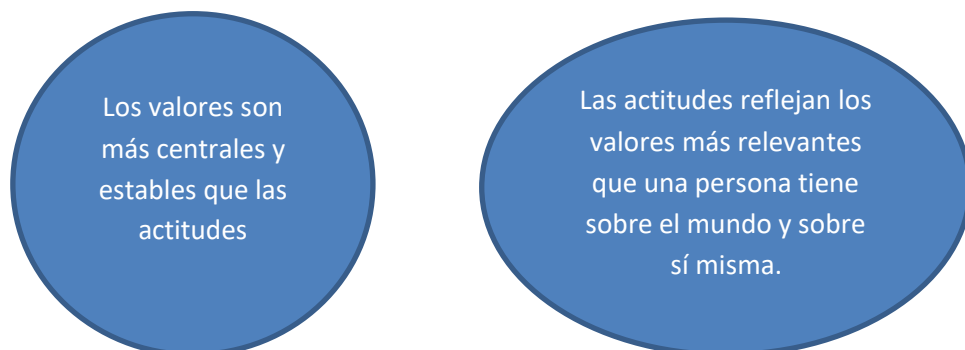
Las actitudes se enfocan hacia un objeto, persona o situación determinada; siempre hay algo o alguien que nos resulta agradable, desagradable o indiferente.

Es decir, las actitudes no son simples estados de ánimo o creencias en general, sino manifestaciones de lo más íntimo de las personas ante situaciones concretas.

Las actitudes pueden expresarse a través del lenguaje verbal y no verbal (gestos, silencios, no participación, etc.) y se transmiten con la intención de que sean recibidas o entendidas por los otros.



¿Cuál es la diferencia entre actitudes y valores?



Es decir, las actitudes son indicadores de los valores que posee un individuo.

Por ejemplo:

Una persona puede mostrar una actitud favorable hacia el hecho de que un negro y un blanco reciban igual sueldo por el mismo trabajo si están igualmente

capacitados; bajo esta actitud se encuentra el valor de la igualdad de razas o de la no discriminación de la gente debido al color de su piel.

Existen otros conceptos que deben distinguirse en relación con los de actitud y valor. Uno de estos es la opinión.

Una opinión es la manifestación pública, por lo general verbalizada, de un sentimiento o creencia. Expresa un valor o una actitud.

No obstante hay situaciones en las que una persona puede sentirse forzada (interior o exteriormente) a dar una determinada opinión, que en el fondo es contraria a sus valores más arraigados.

Otro concepto relevante es el del hábito.

El hábito es un comportamiento o modo regular de proceder adquirido por repetición de actos similares.

Los hábitos se presentan con frecuencia en la vida cotidiana, pudiendo ser o no coherentes con alguna actitud determinada. Cuando un hábito positivo es llevado a su máxima expresión se dice que la persona que lo desarrolla es virtuosa, porque tiene la destreza requerida para realizar algo o encarna una gran cualidad o virtud.

Finalmente, entre los conceptos relacionados con los valores están

LAS NORMAS



Que pueden ser sociales, jurídicas, morales, religiosas, deportivas, etc.

Todas ellas establecen obligaciones de comportamiento o modelos de conducta a seguir ante diversas situaciones.

Lo que las distingue son cuatro factores:

- **Interioridad o exterioridad.** El primer factor está relacionado con la intención personal de cumplir, mientras que la exterioridad implica la ejecución de un comportamiento que debe manifestarse hacia el exterior.
- **Unilateralidad o bilateralidad.** La unilateralidad impone obligaciones a la persona, pero no autoriza a alguien específico para reclamar el

cumplimiento, a diferencia de la bilateralidad, que a una parte le concede **obligaciones y a otra el derecho de exigir su cumplimiento.**

- **Coercibilidad o incoercibilidad.** La primera está ligada con la posibilidad de hacer uso de la fuerza en caso de falta, y la incoercibilidad a la voluntariedad de la acción o comportamiento indicado.
- **Autonomía o heteronomía.** Las normas puede ser autónomas si quien dicta y obedece la norma es una misma persona, y heterónomas si los sujetos son diferentes.

Las normas sociales son modelos de conducta compartidos por los miembros de un grupo social.

Especifican el comportamiento que se considera adecuado o inadecuado en distintas situaciones.

Por ejemplo, saludar cortésmente al llegar a un lugar, esperar turno al solicitar un servicio, guardar silencio en un acto cívico, evitar comentarios ofensivos hacia los demás, etc.

A diferencia de las normas jurídicas que son formales y obligatorias están establecidas por la ley y determinan sanciones en caso de incumplimiento al ordenamiento-, las normas sociales son un poco más informales y en ocasiones flexibles, ya que nos siempre existe alguien con la fuerza o la autoridad moral para imponer su cumplimiento.

Las normas morales, son normas internas, ya que apelan a la conciencia del individuo; son unilaterales, porque nadie puede exigirnos su cumplimiento (en ese caso se transformarían en normas jurídicas); no son coercibles, ya que deben acatarse espontáneamente; y son autónomas, ya que nosotros mismos determinamos qué debemos hacer y qué es lo que hacemos efectivamente.



VALORES Y CONTRAVALORES

Existen dos grandes núcleos o tipos de valores que acaparan actualmente el interés de la sociedad y de las escuelas:

Los valores vinculados con el desarrollo de una moral ciudadana.

Los valores que permiten a los individuos construir unos criterios de autonomía, ser solidarios y comprometerse con la sociedad en que viven.



La autonomía de una persona

Se relaciona con la capacidad moral e intelectual de decidir el curso del propio destino, ejerciendo una libertad con responsabilidad.

El concepto de libertad responsable indica que los límites de nuestros actos están fijados por los derechos de los demás.

Lo anterior implica que para lograr el desarrollo integral del ser humano y en beneficio de la sociedad a que éste pertenece, no puede adoptarse cualquier tipo de valores.

los valores que es deseable promover son aquellos que facilitan la convivencia, en términos de justicia e igualdad, en sociedades plurales y democráticas

Los contravalores.

Son los valores opuestos al desarrollo humano integral y que son un obstáculo para una convivencia pacífica, libre, fraternal e igualitaria.

En otras palabras, así como existen valores, también podemos identificar contravalores: los que se oponen a un valor concreto (como maldad a bondad, injusticia a justicia). En general, los contravalores (llamados también antivalores y valores negativos) impiden o van en contra del desarrollo pleno de las personas.

Tipos de valores.

Valores Universales

Se caracterizan por que son comprendidos y compartidos por muchas personas.

Ejemplo: verdad, justicia, amor, respeto, unidad, tolerancia ,respeto por la vida. etc.

Valores Religiosos

Son aquellos transmitidos por la familia.

Caridad ,generosidad, bondad, altruismo, honradez, amor a la vida.

Valores éticos

Se refiere a las obligaciones del ser humano por ejemplo: el respeto hacia los demás, la admiración, el ejemplo, la confianza ,etc.

Valores culturales

Aquellos que se desarrollan según su medio ya que en diferentes familias o sociedades se manifiestan valores importantes como: llegar virgen al matrimonio, La puntualidad, responsabilidad en el cumplimiento de lo que se propone.

Valor económico

Se caracteriza por su utilidad, ya que a través de el se obtienen los bienes materiales por ejemplo ropa, joyas, zapatos, casa, etc. Estos valores temporalmente dan satisfacción o placer, y pueden llevar a la persona a sentir un vacío.

Valores fundamentales.

La justicia.

Tomar decisiones con un criterio de objetividad, anteponiendo el bien común personal.

Dar a cada cual lo que corresponde.

Distribuir con equidad las tareas.

La honestidad.

Decir la verdad en todo momento.

Emitir juicios solo cuando tengamos elementos suficientes para ellos.

Ser congruentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos.

Respeto

Apreciar la naturaleza y apreciarnos como parte de ella.

Propiciar y mantener un ambiente ordenado y respetuoso en todos los ámbitos.

Convivir con apertura y tolerancia

Tratar dignamente a todas las personas.

Respetar la vida privada de cada persona.

Responsabilidad

Conocer, observar y cumplir los reglamentos

Respetar dignamente los valores de cada institución.

Cumplir con los compromisos adquiridos.

Libertad

Valorar la libertad personal como un elemento indispensable para el desarrollo autónomo de la propia personalidad.

Apoyar el derecho a la libre expresión de ideas, estilos de vida y creencias religiosas.

Igualdad

Reconocer que todos somos iguales en dignidad y derechos, por lo que se considera importante el trato equitativo en nuestras relaciones o actividades cotidianas.

Solidaridad

Manifestar la solidaridad ante las necesidades de los demás.

Actitud de diálogo

El dialogo es necesario para convivir y crecer en armonía, compartiendo nuestros puntos de vista y escuchando a los demás.

Mantener una comunicación abierta clara y oportuna.

LOS VALORES MUY IMPORTANTES PARA LOGRAR METAS

Los valores son importantes para las empresas, muchas de estas ponen cuadros que hablan de estos y nos lo recuerdan a diario, mucho más importante deben de ser para nosotros, ya que los valores nos dictaran de alguna manera la dirección en la cual navegaremos en esta vida, por lo tanto es primordial darles prioridad a cada uno de ellos.



CONCLUSIONES DEL TEMA:

Los valores son cualidades propias de las personas, hechos o cosas, que suscita admiración, estima, aprecio o complacencia. Aunque puede confundirse con diversos conceptos, la dimensión axiológica se encuentra en la cúspide del comportamiento humano, puesto que determina las actitudes, las opiniones y los hábitos de las personas.

La dinámica social y económica que impera en la actualidad delinea la presencia de una gran diversidad de valores (monetario, estético, utilitario, etc.), pero convierte la perspectiva “moral” en fundamental para conseguir la sobrevivencia dentro de dicha dinámica.

2. ADQUISICIÓN DE VALORES E INFLUENCIA SOCIAL

OBJETIVO :

Los participantes comprenderán el proceso social que determina la formación de valores mediante el análisis de su experiencia propia.



El desarrollo de valores y actitudes

El aprendizaje de los valores y de las actitudes es un proceso lento y gradual, en el que influyen distintos factores y agentes.

Aunque los rasgos de personalidad y el carácter de cada quien son decisivos, también desempeñan un papel importante las experiencias personales previas, el medio donde crecemos, las actitudes que nos transmiten otras personas significativas, la información y las vivencias escolares, los medios masivos de comunicación, etc.

Reflexiona:

¿Consideras que a lo largo de tu vida siempre has tenido los mismos valores y actitudes?

¿En qué casos sí y cuáles no?

¿Aprendiste dichos valores y actitudes o te fueron inculcados?

¿Quién te los ha enseñado?

Actualmente, ¿decides por ti mismo cuáles son tus valores en la vida? ¿estás consciente de ellos?

¿Puedes mencionar alguna persona significativa que influya en ti?

Los valores se aprenden a lo largo de la vida, pero no sólo de manera receptiva, sino que se van construyendo y se ven influidos por el entorno social.

También están determinados por la capacidad intelectual de razonamiento que una persona posee en un momento determinado de su vida.

La formación de valores en los niños y adolescentes va ligada estrechamente al desarrollo de su conducta moral.

Tanto el sociólogo Emile Durkheim como el psicólogo Jean Piaget distinguen la moral autónoma de la moral heterónoma.

La primera que aparece en el desarrollo del individuo, durante la infancia, es la moral heterónoma, que consiste en hacer lo que un poder o ley extraños han determinado como adecuado o no.

En este tipo de moral los niños se sienten obligados a cumplir las normas morales porque así lo determina una autoridad superior.

Desde esta posición se va pasando poco a poco a una moral autónoma; la persona empieza a ser capaz de juzgar las normas morales en función de la bondad o maldad y de la intención de los actos, independientemente de quién las dice.



Las etapas del desarrollo moral

El psicólogo Lawrence Kohlberg –inspirándose en la obra de Piaget- dedicó su vida profesional a estudiar cómo se desarrolla la conducta moral en diferentes culturas y grupos de edad. Después de un sinfín de estudios, encontró tres etapas generales:

Las etapas del desarrollo moral	
Etapas o nivel general	Característica de la moral
I. Preconvencional	La moral está determinada por las normas externas que dictan los adultos. No siempre toman en cuenta la intención de los actos, sino la magnitud de las consecuencias. Espera una reciprocidad práctica: "Si yo hago algo por alguien, también él lo hará por mí".
II. Convencional	También se denomina conformista. Es importante ser "buena persona". El sujeto acepta las normas porque sirven para mantener el orden social y considera que no pueden ser violadas porque ello traería peores consecuencias.
III. Posconvencional	La moral está determinada por principios y valores universales (como la igualdad de los seres humanos, el respeto por la dignidad, el valor de la vida humana, etc) que permiten examinar las reglas y discutirlos críticamente. Las leyes no son eternas, sino instrumentos flexibles de los valores morales.

La influencia social en los valores personales.

Los valores no son predisposiciones innatas y no vienen programados en ninguno de nuestros genes, no son hereditarios, hay que descubrirlos, formarlos, construirlos; podemos modificarlos.

¿Por qué es importante la influencia social?

Tus padres y hermanos, tus amigos, tu novia, tu esposa, las personas que más admiras (tus 'ídolos' personales), tus profesores, etc. Todos ellos son agentes socializadores, pues de ellos aprendes los códigos y costumbres que te ayudan a ubicarte como un miembro más de tu grupo social.

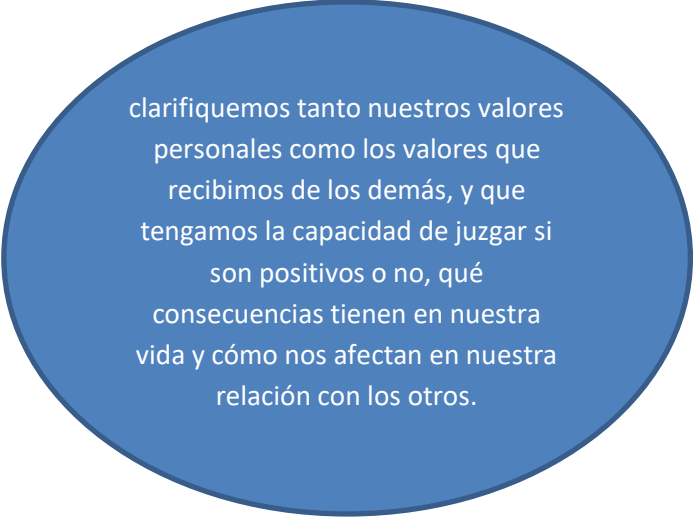
Pero también existen otros agentes socializadores, tal vez más abstractos y escurridizos, que influyen en tus valores y no siempre puedes reconocer. ¿Sabes de quién te hablamos? De los medios de comunicación.



Los agentes socializadores que mencionamos llegan a ser otro significativo que puede influir decisivamente para promover valores y actitudes positivas de las personas.

Pero también pueden promover contravalores o valores contradictorios.

En este sentido, resulta valioso que:



clarifiquemos tanto nuestros valores personales como los valores que recibimos de los demás, y que tengamos la capacidad de juzgar si son positivos o no, qué consecuencias tienen en nuestra vida y cómo nos afectan en nuestra relación con los otros.

CONCLUSIÓN DEL TEMA:

Somos seres eminentemente sociales y como tales, nos encontramos supeditados a la formación que esta misma dimensión impone. Es importante reconocer que los valores se aprenden mediante un proceso de imitación y moldeamiento; en forma tanto intencional como inintencional, las personas con las que nos relacionamos todos los días nos muestran “lo que se supone que es correcto” y la manera en como “nos debemos comportar”. No obstante, no siempre lo que nos enseñan los demás compaginan con nuestras creencias, por lo que debemos decidir entre mantener la misma línea de actuación o cambiar para el bien propio y de los demás.

3. IDENTIFICACIÓN DE VALORES PERSONALES

OBJETIVO:

Los participantes analizarán los valores que determinan su comportamiento personal a través del reconocimiento de los mismos en una constelación axiológica.

¿Cómo jerarquizamos los valores?

¿Cómo podemos jerarquizar los valores en juego en una situación y llegar a una decisión basada en principios éticos?

Aunque esto no es fácil, porque en una situación real entran en juego las circunstancias atenuantes, las intenciones y las personas involucradas, podemos decir que existen cuatro criterios que ayudan a determinar la jerarquía entre los valores:

Jerarquía entre los valores:

Duración. En la medida en que un valor persiste durante más tiempo, es mejor que otro transitorio.

Divisibilidad. Si un valor incluye al otro, es más importante.

Fundamentación. Si un valor tiene más bases humanitarias sobre las cuales apoyar su importancia, es más sólido y preferible.

Profundidad de la satisfacción. Si el valor genera más satisfacciones, ataca la raíz de los problemas y es más permanente, resulta mejor que otro que no reúne estas características.

Los valores cubren tres dimensiones fundamentales para el hombre:

De supervivencia. Tienen que ver con las motivaciones primarias de carácter biológico (de alimentación, reproducción, conservación de la especie).

Cultural. Incluye la vida en sociedad, la convivencia con los otros, la producción humana. Expresa la conciencia del deber ser, la percepción de la belleza, la armonía, el conocimiento, etc.

Trascendental. Busca el entendimiento íntimo, personal; comprender el sentido de la vida; trascender la realidad o existencia física.

El código personal de valores

Podemos decir que todos desarrollamos un código o sistema ético personal, el cual rige en gran medida nuestras creencias, actitudes, expectativas o formas de reaccionar ante los problemas. Cuanto más congruentes sean nuestros valores con nuestros actos, dicho código personal es más coherente y consistente.

En este momento, ¿consideras estar consciente de tu propio código de valores personales?.



¿Cómo clarificar mis valores?

La clarificación puede darse en tres frases:

SELECCION

Primero, identificar qué valor está en juego, elegirlo libremente observando las alternativas existentes y considerando las consecuencias que puede traernos a nosotros y a los demás.

Hay que pensar no sólo en consecuencias utilitarias, sino también en aspectos de carácter más espiritual, o de conciencia, que nos hacen “sentir bien”

ESTIMACIÒN

Considerar si en realidad apreciamos la selección que hemos hecho, si nos sentimos cómodos con ella y si estamos dispuestos a afirmarla en público.

ACTUACIÒN

Comportarse en forma congruente con la selección que se ha hecho y aplicarla habitualmente

Como se puede ver, la evidencia de si poseemos o no firmemente un valor está dada por la congruencia entre lo que pensamos y sentimos, lo que decimos y lo que hacemos: con la cabeza, el corazón y las manos.

¿Cómo puedo cambiar mis valores y actitudes personales?

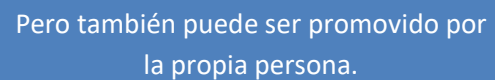
Se ha comentado con anterioridad que los valores suelen ser muy estables y que las actitudes son inclinaciones permanentes que llevan a reaccionar de determinada manera frente a ciertas situaciones.

Por lo tanto, su modificación no es fácil, ya que están muy arraigadas en las personas. No obstante, se ha demostrado que sí hay aproximaciones eficaces para lograr un cambio de actitud y promover valores más positivos. Estas aproximaciones implican, como se ha insistido antes,

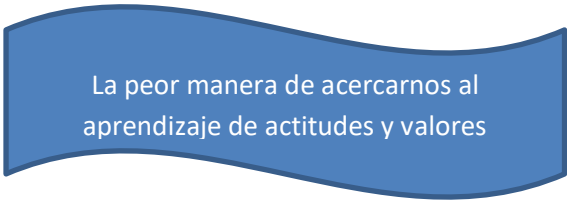


la reflexión, la emoción y la acción

Un proceso de cambio puede ser promovido en forma consciente en el seno de la familia, en la escuela, por medio de campañas publicitarias



Pero también puede ser promovido por la propia persona.



La peor manera de acercarnos al aprendizaje de actitudes y valores

Y mucho menos propicia es aquella situación en la que los agentes educativos (maestros, padres, amigos) muestran con su comportamiento lo opuesto a lo que predicán con el discurso.

CONCLUSIÓN DEL TEMA:

Los valores son utilizados por el hombre para cubrir tres principales dimensiones: de supervivencia, cultural y trascendental. En esta sintonía, hay que reconocer que las necesidades propias del contexto sociohistórico determinarán los valores que imperen en un momento dado.

Nuestro sistema de valores rige nuestras creencias, actitudes, expectativas o formas de reaccionar ante los problemas. De esta manera, quien carezca de un sólido esquema de actuación, tenderá a reforzar su naturaleza instintiva.

Todos podemos modificar nuestros valores, sobre todo cuando nos percatamos de que impiden nuestro pleno desarrollo personal y social. Aunque no es una tarea sencilla, es una actividad que no debe dejarse de lado, puesto que permite la estabilidad de las personas dentro del entorno social.

4. CONGRUENCIA EN LA EXPRESIÓN DE LOS VALORES.

OBJETIVO :

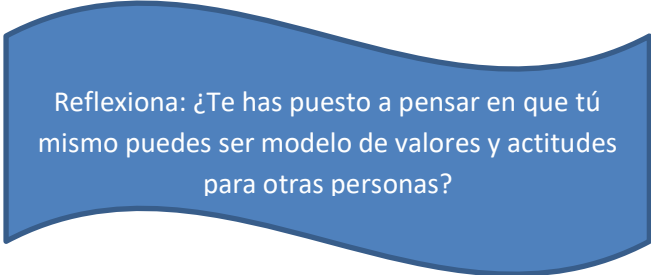
Los participantes evaluarán la congruencia que existe entre su sistema de valores y sus acciones diarias mediante el análisis de situaciones cotidianas

Valores y congruencia personal

No siempre es fácil ser congruente con lo que pensamos, lo que sentimos y lo que en realidad hacemos.

Cuando sentimos nuestros intereses personales amenazados o en conflicto con los de la mayoría, podemos olvidar o poner en duda nuestros ideales.

La manifestación de incongruencias entre pensamiento, emoción y acción no es rara. Muchos conflictos que enfrenta la humanidad tienen que ver con ello: valores e intereses opuestos de personas, naciones, religiones, razas, tendencias políticas o económicas que luchan entre sí.



Reflexiona: ¿Te has puesto a pensar en que tú mismo puedes ser modelo de valores y actitudes para otras personas?



La congruencia en los otros

Idealmente esperaríamos que todas las personas significativas y en nuestra vida y los agentes socializadores que mencionamos antes actuaran de manera propositiva y en la misma dirección.

Por desgracia no es así: con mucha frecuencia tú (y todas las demás personas) te sientes bombardeado por mensajes contradictorios provenientes no sólo de diferentes individuos, sino a veces de la misma persona. Alguien te puede decir: “Respeto el reglamento de tránsito y se honesto”, pero de repente esa misma persona le ofrece una “mordida” al policía para que no lo sancione por ir conduciendo en estado de ebriedad.



Hay casas donde se habla mucho de los valores de igualdad entre las razas y las religiones, pero no aceptan a los indígenas, a los chinos ni a los judíos. O se burlan de las personas gordas, bajas de estatura, morenas o con alguna discapacidad (los mexicanos, además, somos muy dados a poner apodos a los demás).

¿Qué puedes hacer ante estas contradicciones?

Tal vez sean inherentes a nuestro sistema social y no las resolveremos únicamente con el hecho de querer hacerlo. Pero tenemos la opción de convertirnos en pensadores y actores críticos ante todas estas situaciones.

Cómo ser un pensador y actor crítico

- ▶ Un pensador y actor crítico es aquel que:
- ▶ Analiza las situaciones, es reflexivo más que impulsivo.
- ▶ Toma en cuenta los hechos o la evidencia lo más objetivamente posible.
- ▶ Se forma un criterio propio ante los acontecimientos, no es un simple “eco” de los demás.



Sabe escuchar los diferentes puntos de vista cuando hay un conflicto.

Busca alternativas: no se cierra a un solo camino.

Se pregunta a quién y cómo benefician ciertas acciones, prevé las consecuencias de los actos

Con frecuencia se pregunta a sí mismo qué, cómo y por qué hace las cosas.



CONCLUSIÓN DEL TEMA:

Pudiera pensarse que la gran mayoría de las personas actúan de acuerdo a las ideas que predicán. No obstante, la presión social, la búsqueda de aceptación o la simple conveniencia, orillan a muchas de ellas a comportarse de un modo diferente a como piensan. Dicha incongruencia tiene su génesis dentro del mismo núcleo social dado que invitan a las personas –aceptándolas- a explotar sus diversas facetas (multifacéticos).

Para combatir la poca coherencia que suele existir entre el pensamiento, la emoción y la acción, es necesario empezar autoanalizando nuestros comportamientos y comparando el grado en que éstos se asemejan a nuestra manera de pensar. Necesitamos ser críticos con nosotros y los demás, pues en la medida en que exijamos y mostremos coherencia, dejaremos de actuar en forma diferente a lo que predicamos.

5. EL VALOR FUNDAMENTAL DEL HOMBRE: LA CAPACIDAD DE ELEGIR SU PROPIO DESTINO.

Siembra un pensamiento, cosecha una acción;
siembra una acción, cosecha un hábito;
siembra un hábito, cosecha un carácter;
siembra un carácter, cosecha un destino.

OBJETIVO PARTICULAR:

Los participantes estimarán el grado de autonomía o dependencia que tienen ante su propia vida a través de una serie de dinámicas personales.

El valor de la libertad.

¿Qué es la libertad?

La libertad es una capacidad propia del hombre. Los animales, en cambio, no pueden elegir, pues están programados por la naturaleza, un perro sólo puede ser perro; en cambio, una persona tiene la posibilidad de ser médico, ingeniero, secretaria, técnico especializado, maestro, etc.

La visión personal: aspecto clave para el éxito.

Consideremos por un momento la naturaleza del ser humano. Vive en un mundo maravilloso que le ofrece más oportunidades de las que puede aprovechar.

Es libre para hacer de sí mismo lo que quiera.

Parece increíble que haya tantas personas que hagan tan poco, a pesar de que disponen de todas las capacidades para tener éxito.

Si buscáramos en serio una razón de esa actitud, deberíamos concluir que el ser humano no se entiende a sí mismo ni comprende el sentido de su vida.



El ser humano nació para luchar y para perseguir metas.

Está destinado a una permanente insatisfacción. A diferencia de los animales, no se limita a crecer, a vivir y a reproducirse.

Debe encontrar una finalidad y un significado. Cuando no posee esa finalidad, se siente incompleto, descontento e insatisfecho.



Pero la vida no le plantea retos sin ofrecerle también los medios para alcanzar sus metas.

Cada ser humano, desde el principio, posee una reserva vital, una capacidad inexplorada que es igual a sus necesidades.

Cuando aumentan sus metas, sus objetivos y sus ambiciones, también aumentan sus reservas. Nadie ha alcanzado jamás el límite de su potencial inexplorado



Las mayores limitaciones del ser humano son las que él mismo se impone



CONCLUSIÓN DEL TEMA:

La libertad no sólo es palpable cuando nos encontramos fuera de cuatro paredes o cuando estamos alejados de unos barrotes que impiden nuestro libre tránsito.

Se hace presente en las acciones y decisiones que tomamos todos los días para beneficio (o perjuicio) propio y de los demás. Debemos aprovechar la oportunidad que nos da la vida de elegir nuestro propio destino; hay que tomar la rienda de nuestro presente y nuestro futuro y dejar de culpar a los demás por las cosas que quisimos y no hicimos o por las que nos salieron mal.

CONCLUSIONES

Gestión institucional y valores.

Los docentes son responsables en el cumplimiento de sus funciones, ella manifiesta que en una mayoría si lo son, pero algunos muestran irresponsabilidad.

Los directivos son responsables en el cumplimiento de sus funciones, ante esta interrogante responde que en ciertos aspectos administrativos, pero en lo pedagógico falta mucho.

Los docentes vivencian la práctica de valores, responde que si, pero relativamente en algunos no son puntuales.

Los directivos vivencian la práctica de valores, ante esta interrogante afirma que si en forma relativa, faltando identificación el institución educativa.

Cuáles son los valores que más se practica en su institución, responde que existe puntualidad, respeto en algunos docentes y en otros falta.

Los actos de responsabilidad son una característica de los docentes, responde que en el aspecto pedagógico si lo son la mayor parte de docentes.

En la institución educativa se realiza el trabajo cooperativo en la planificación de actividades para mejorar la gestión educativa y lograr los objetivos propuestos, la directora responde que si se planifica pero falta acción para que las propuestas y planes se hagan realidad o se cumplan.

La organización de funciones se realiza para mejorar la gestión educativa, responde que cada trabajador conoce sus funciones pero no la cumple a cabalidad.

Realiza usted el control del desarrollo de las actividades para la prevención de problemas, responde que sí, pero con tanto cambio que en algunos casos desfavorecen dicho control.

Controla usted las actividades para desarrollar la orientación de las tareas, responde que no existe director titular para su continuidad y lograr un control deseado.

Del análisis de la entrevista a la directora de la Institución educativa se deduce que existe poca participación activa de los docentes en el cumplimiento de sus funciones dificultando el proceso de gestión.

ATENDIENDO A NUESTRO PROBLEMA, OBJETIVOS E HIPÓTESIS DE TRABAJO TENEMOS:

1. El diagnóstico producto de la aplicación de la encuesta a docentes y al Directivo, se dedujo que los docentes tienen deficiencias en los valores de responsabilidad, puntualidad, colaboración e identidad con su institución educativa, entre otros; que inciden en la eficiente gestión institucional.
2. Los docentes conocen sus funciones, sin embargo tienen escasa participación activa en la gestión pedagógica, administrativa e institucional, comprobándose su escasa identidad con su centro educativo.
3. Las teorías Axiológicas nos permitieron conocer la belleza de los actos morales y éticos, y, nos permitió proponer un programa de educación de en valores para los docentes de la I.E. "Túpac Amarú", que permitiría mejorar la calidad personal y profesional de los docentes en aras de la eficiente gestión educativa.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Dirección de la I.E. Tupac Amaru poner en práctica nuestra propuesta de educación en valores para los docentes.
2. Se recomienda el presente informe como base a futuras investigaciones en el campo de la Gerencia Educativa Estratégica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Academias de Ciencias de Cuba (1975): Metodología del Conocimiento Científico. Editorial Ciencias Sociales, la Habana.
2. Academias de Ciencias de Cuba (1981 dos tomos): La Dialéctica y los Métodos Científicos Generales de Investigación. Editorial Ciencias Sociales, la Habana.
3. ALBORNOZ, Mario (1996). "De la 'Anomalía' Argentina a una Visión Articulada del Desarrollo Científico y Tecnológico". Redes. Vol III, No 7. pp 53-77 .
4. ALCANTARA, Armando. (1999). Constraints and Changes in the Development of Science and Technology Policies in Argentina's University of Buenos Aires and the National Autonomous University of México. Tesis doctoral. Universidad de California, Los Angeles.
5. ALMEYDA Tarazona, José A. & Orlando Almeida Saénz. (2004). *Novedoso manual de administración y supervisión educativa*. Lima-Perú: Edigraber.
6. Álvarez de zayas, C. y Sierra, V. (1996): Metodología de la Investigación Científica. Ministerio de Educación Superior, La Habana.
7. ANTEZANA Abarca, M.C.S.; Nicolás C.A.. (2003). *Modelo europeo de la calidad educativa*. Arequipa: Universidad Católica de Santa María INCA Consultores S.A.C.
8. Arana, M (2006) Los valores en la formación profesional [En línea]. Disponible en: <http://www.scielo.org.php?script=sciartbext&pid=S1794-24892006000100016&lng=en&nrm=iso>. Consulta: 30/marzo/2010. p. 11
9. Arnal, J: de la Rincón, D y la Torre, A (1994) Investigación Educativa. Fundamentos y Metodología. Editorial Labor, SA., Madrid.
10. Aroche, A (2008) Los estudiantes universitarios, protagonistas de su desarrollo cultural desde el proceso de aprendizaje. Memorias Universidad 2008, IX Taller de Extensión Universitaria. Ciudad de La Habana [CD -R].
11. Barrantes, R. (1999): Investigación. Un camino al conocimiento. Un enfoque cuantitativo y cualitativo. San José: EUNED.
12. Báxter, E (1989) La formación de valores, una tarea pedagógica. La Habana. Editorial Pueblo y Educación. p. 3

13. Beltrán, J., Vázquez, F. Irigoyen, J. (1997): Métodos cuantitativos y cualitativos: ¿ Alternativa Metodológica?. En: Revista Psicológica y Salud.
14. Blanco, A y coautores (2003) Filosofía de la educación. Selección de lecturas. La Habana. Editorial Pueblo y Educación. p. 1
15. Blanco, A(1977) Introducción a la sociología de la educación. La Habana. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. (Soporte digital). p. 17
16. Bourdieu, P y Jean Claude Passeron (2005) Fundamentos de una teoría de la violencia simbólica (reimpresión de la edición de 1970. En: Rivero, Y. Proveyer, C. Selección de lecturas de sociología y política social de la educación. La Habana. Editorial Félix Varela. p. 216
17. BRUNNER, José Joaquín. (1999). "Los Nuevos Desafíos de la Universidad" Educyt. Revista Electrónica de Educación, Ciencia y Técnica de la Facultada de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires. educyt@de.fcen.uba.ar
18. BUENO Campos, E. (1996). *Organización de empresas: estructura, procesos y modelos*. 1ªed. Madrid: Ediciones Pirámide.
19. Bueno, E. (1994): Metodología de la Investigación. Universidad de la Habana.
20. Bunge, M. (1972): La Investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía. Ed. Ciencias Sociales La Habana.
21. Bunge. M. (1985): La Ciencia, Su Método y su Filosofía .Ed. Siglo XX, Buenos Aires.
22. CALERO Pérez, Mavilo. (1994). *Hacía la excelencia de la educación*. Lima-Perú: San Marcos.
23. Carabaña, J (1993) De la no conveniencia de no confundir sociedad y cultura. En: Problemas de teoría social contemporánea. Madrid. Edición CIS.p. 95
24. CARR W. (1993). *Calidad de la enseñanza e investigación acción*. Sevilla: Diada.
25. Cerda, H. (1994): La Investigación Total. Santa Fe de Bogotá Magisterio.
26. Cerda, H. (1994): La Investigación Total. Su Unidad Metodológica en la Investigación Científica. Cooperativa Editorial Magisterio Bogotá.
27. Chavez, J. (2003) Filosofía de la educación superior para el docente. Cuba, Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. p. 10

28. Contacto FORO. Publicación de Foro educativo. Julio 2002 – Años 5
29. Coook. T y Reichardt, CH. (1995): Métodos cualitativos y cuantitativos en Investigación Evaluativa. Madrid Morata.
30. DÁVILA, C. (1992). Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico 1ªed. Bogota: McGraw Hill.
31. DE la Orden, Hoz A. (1988). Calidad de la educación. Madrid: Bordón.
32. Del Rincón Delio. (1995): Técnicas de Investigación en las Ciencias Sociales. Madrid. Dykinson.
33. Díaz Duque, J.A: (1995): Notas de un Curso de Metodología de Investigación. Universidad de Pinar del Rio.
34. DIAZ Guzmán, Víctor Efraín 1978 Contribución.
35. Dobles, C, Zúñiga, M y García (1998): Investigación en Educación. Procesos, Interacciones y construcciones. San José: EUNED.
36. Engels, F. (1974) Carta a José Bloch (reimpresión de la edición de 1890) Moscú. Editorial
37. Fabelo, JR (1989) Práctica, conocimiento y valoración. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales. p. 31, 19
38. Garcia Restrepo, L.E.: (1996): Lectura, Escritura, Lógica Universidad de Caldas Colombia.
39. Grupo de Estudios Sociales de la Tecnología (1997): Tecnología y Sociedad. Instituto Superior Politécnico J.A. Echevarría La Habana.
40. Kuprian, A.P. (1978): Problemas Metodológicos del Experimento Social. Ed. Ciencias Sociales La Habana.
41. Machado Bermúdez, R. (1988): Como se forma un investigador. Ed. Ciencias Sociales La Habana.
42. Martínez, E.: (1994) Ciencia, Tecnología y Desarrollo: Interrelaciones Teóricas y Metodológicas. Ed. Nueva Sociedad, UNESCO, Caracas.
43. Martínez, M. (1997): Comportamiento Humano. Nuevos Métodos de Investigación. México: TRILLAS.
44. Ministerio de Educación: (1974) Métodos de Investigación pedagógica. Ed. Pueblo y Educación. La Habana.
45. Nocedo. I. y Col: (1983): Metodología de la Investigación Pedagógica Y Psicológica. Ed. Pueblo y Educación La Habana.

46. ORTIZ, Beatriz. Las demandas de profesionalización docente y de participación de otros actores en la escuela. Universidad Nacional del Nordeste, Argentina.
47. Pedone, C (2000): El Trabajo de Campo y los Métodos Cualitativos. Necesidad de Nuevas Reflexiones desde las Geografías Latinoamericanas.
48. PLANAS, Jorge. Periodista, Profesor de la Universidad de Lima, Sección y Economía.
49. Progreso. Obras Escogidas en tres tomos, tomo III. p. 514.
50. Rodríguez, M. (1995): Metodología cuantitativa Vs. Cualitativa: Una Polémica en Extinción. Colección Quetzalcoal N° 1.
51. Rosental, M; Ludin, P:(1973) Diccionario Filosófico. Ediciones Universo, Argentina.
52. UNESCO. (1998). La Educación y la Investigación: Desafíos y Oportunidades (Debates Temáticos). La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París.
53. Vessuri, Hebe(coord.). (1998). La Investigación y Desarrollo (I+D) en las Universidades de América Latina. Caracas: Fondo Editorial FINTEC.

INTERNET

- Acuña Vigil, Percy. (2007) ¿Qué es axiología? <http://www.urbanoperu.com/node/307>
- CASTRO Peña, Yeni. (2008). *Educación Intercultural y educación científica-tecnológica: Cómo estar al lado del desarrollo viviendo en el subdesarrollo.* http://www.aulaintercultural.org/article.php3?id_article=3064
- MARCHESI, Álvaro. Secretario General de la OEI *La Gestión Educativa: un reto para cambiar las instituciones, volverlas más eficientes, con resultados más eficaces.* <http://www.oei.org.co/noticias/noticia04092007.htm>
- PIÑEYRO, María Luz. La investigación educativa: estado de situación en la Argentina. <http://www.monografias.com/trabajos14/investg-educativa/investg-educativa.shtml>
- Problemas de la gestión educativa en América Latina. http://moodle.eclac.cl/file.php/1/documentos/grupo6/Problemas_gestion_educativa.doc. 5 de abril, 2008.

ANEXOS

ANEXO N° 1:

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACION
UNIDAD DE MAESTRIA

CUESTIONARIO SOBRE EDUCACIÓN EN VALORES Y GESTIÓN
EDUCATIVA

Instrucciones: a continuación te presentamos una serie de preguntas de las cuales deberás marcar con una equis la alternativa que consideres correcta.

1. Los docentes y directivos realizan el cumplimiento de horario de trabajo

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

2. En la institución educativa se realiza el cumplimiento de objetivos propuestos

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

3. El cumplimiento de tareas en los docentes de la institución educativa se encuentra

- a) Presente b) Ausente

¿Por qué? _____

4. Los docentes practican los valores cívicos conjuntamente con sus alumnos

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

¿Cómo? _____

5. Los actos de amor es una característica de los docentes

- a) Sí b) A veces c) No

¿Por qué? _____

6. Los docentes practican el perdón cuando tienen problemas

- a) Sí b) A veces c) No

7 En la institución educativa se realiza el trabajo cooperativo para mejorar la gestión educativa

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

¿Por qué? _____

8 Cuál es el tipo de comunicación que se realiza en la institución educativa

- a) Horizontal b) Vertical c) Ambas

9 Se organiza para hacer la clasificación de las actividades requeridas

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

¿Por qué? _____

10. Se realiza el control para la prevención de problemas

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

¿Por qué? _____

11. Se controla las actividades para desarrollar la orientación de las tareas

- a) Siempre b) A veces c) Nunca

¿Por qué? _____

12. El modelo de gestión participativo se caracteriza por ser

- a) Sistema abierto b) Vinculación con la comunidad
c) Trabajo de equipo d) Aportes críticos
e) No sabe

Muchas gracias.

ANEXO N° 2:

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Y EDUCACION
UNIDAD DE MAESTRIA

ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTOR

Estimado Sr. Director(a).

La entrevista es para mejorar la gestión educativa, por ello, le pedimos veracidad en sus respuestas.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
1. ¿Los docentes son responsables en el cumplimiento de sus funciones?	En una mayoría sí, pero en algunos no.
2. ¿Los directivos son responsables en el cumplimiento de sus funciones?	En ciertos aspectos administrativos, pero en lo pedagógico falta mucho.
3. ¿Los docentes vivencian la práctica de valores?	Sí, pero relativamente, en algunos casos no son puntuales.
4. ¿Los directivos vivencian la práctica de valores?	Si en forma relativa falta más identificación con la Institución Educativa.
5. ¿Cuáles son los valores que más se práctica en su institución?	Puntualidad, respeto en algunos y en otros falta.
6. ¿Los actos de responsabilidad son una característica de los docentes?	En el aspecto pedagógico la mayoría.
7. ¿En la institución educativa se realiza el trabajo cooperativo en la planificación de actividades para mejorar la gestión educativa y lograr los objetivos propuestos?	Si se planifica pero falta acción para que las propuestas y planes se hagan realidad o se cumplan.
8. ¿La organización de funciones se realiza para mejorar la gestión educativa?	Cada trabajador conoce sus funciones pero no la cumple a cabalidad.
9. ¿Realiza usted el control del desarrollo de las actividades para la prevención de problemas?	Sí, pero con tanto cambio que en algunos casos desfavorecen dicho control.
10. ¿Controla usted las actividades para desarrollar la orientación de las tareas?	No existe director titular para su continuidad y lograr un control deseado.

ANEXO N° 3:

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS DOCENTES.

CUADRO N° 01: CUMPLIMIENTO HORARIO DE TRABAJO.

Los docentes y directivos realizan el cumplimiento del horario de trabajo

ALTERNATIVAS		%
SIEMPRE	08	46.67
AVECES	07	43.33
NUNCA	00	00.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la IE. Túpac Amaru, el 18/04/2013

El cuadro N° 01, nos muestra que del cien por ciento de los docentes encuestados, el 46.67 % manifiestan que siempre realizan el cumplimiento del horario de trabajo y el 43.33 % manifiestan que a veces participan del cumplimiento del horario de trabajo.

La mayoría de los docentes, participan siempre en el cumplimiento del horario de trabajo.

CUADRO N° 02 : CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.

En la I.E. se realiza el cumplimiento de objetivos propuestos

ALTERNATIVAS	F	%
SIEMPRE	09	60
AVECES	06	40
NUNCA	00	00
TOTAL	15	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la IE. Túpac Amaru, el 18/04/2013

El cuadro N° 02 nos muestra que del cien por ciento de los docentes encuestados, el 60 % manifiestan que siempre realizan el cumplimiento de los objetivos propuestos y el 40 % manifiestan que a veces participan del cumplimiento de los objetivos propuestos.

La mayoría de los docentes, participan siempre en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

CUADRO N° 03: CUMPLIMIENTO DE TAREAS.

El cumplimiento de tareas en los docentes de la I.E. Se encuentra

ALTERNATIVAS	F	%
SIEMPRE	09	60
AVECES	06	40
NUNCA	00	00
TOTAL	15	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la IE. Túpac Amaru, el 18/04/2013

El cuadro N° 03, nos muestra que del cien por ciento de los docentes encuestados, el 60 % manifiestan que siempre realizan el cumplimiento de tareas está presente y el 40 % manifiestan que a veces participan del cumplimiento de tareas.

La mayoría de los docentes, participan siempre en el cumplimiento de tareas.

CUADRO N° 04: PRACTICA DE VALORES CIVICOS.

Los docentes practican los valores cívicos conjuntamente con sus alumnos

ALTERNATIVAS		%
SIEMPRE	10	66.67
AVECES	05	33.33
NUNCA	00	00.00
TOTAL	15	100.00

Fuente encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Tupac Amaru el 18/04/13

El cuadro N° 04, nos muestra que del cien por ciento de los docentes encuestados, el 66.67 % manifiestan que siempre practican los valores cívicos conjuntamente con sus alumnos y el 33.33 % manifiestan que a veces practican los valores cívicos conjuntamente con sus alumnos.

La mayoría de los docentes practican los valores cívicos conjuntamente con sus alumnos.

CUADRO N° 05: FLEXIBILIDAD

La flexibilidad como valor es:

Alternativas	Nº	%
a) Disponibilidad a cambiar	03	20,0
b) Sinceridad	02	13,3
c) Honestidad	10	66,7
Total	15	100.0

Fuente encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Túpac Amaru el 18/04/13

El 66,7%, de docentes manifiestan que la flexibilidad ésta asociada a la honestidad, un 20 % que es un valor que genera disponibilidad para cambiar y 13,3 %, sostiene que es sinceridad.

La flexibilidad genera disponibilidad para el cambio, para relacionarse de manera eficiente y eficaz en el contexto socio cultural actual y también con la vida cotidiana de las personas en este caso de los alumnos de la Institución Educativa

CUADRO N° 06: COMPRESION

La comprensión como valor es:

Alternativas	Nº	%
a) Deseo de ayudar	04	26,7
b) Orden	03	20,0
c) Libertad	08	53,3
Total	15	100.0

Fuente encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Túpac Amaru el 18/04/13

Cuando se preguntó a los docentes qué significado tiene la comprensión como valor, el 53,3%, de docentes indican que comprensión como valor genera libertad, el 26,7 %, que es el deseo de ayudar y 20 %, de docentes sostienen que genera orden.

El valor de la comprensión es el deseo de ayudar a otras personas de acuerdo con las circunstancias, teniendo en cuenta los factores más decisivos en cada caso o situación. Y si los docentes sostienen el valor de comprensión está ligado a la libertad; esto ayuda poco para formar valores entre los alumnos de la Institución Educativa

CUADRO N° 07: LEALTAD

La lealtad como valor es:

Alternativas	Nº	%
a) Consecuencia	03	20,0
b) Egoísmo	04	26,7
c) Ayuda	08	53,3
Total	15	100.0

Fuente encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Túpac Amaru el 18/04/13

Los datos muestran que el 53,3% de docentes indican la lealtad como valor es ayuda, el 20 %, sostiene que es consecuencia y un 26,7 %, de docentes dicen que es egoísmo.

Si tenemos en cuenta que la lealtad se relaciona con la perseverancia, la responsabilidad, el respeto y adhesión con el amigo, ya que tienen vínculos implícitos, de las respuestas de los docentes podemos inducir que no tienen muy claro el concepto de lealtad, lo que dificultaría en ello formar valores morales en los alumnos

CUADRO N° 08: HUMILDAD

La humildad como valor es:

Alternativas	Nº	%
a) Reconocer limitaciones	02	13,3
b) Pobreza	04	26,7
c) Respeto	09	60,0
Total	15	100.0

Fuente encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Túpac Amaru el 18/04/13

El cuadro N° 08 nos muestra que el 60 %, de los docentes manifiestan que la humildad como valor significa respeto, el 13,3%, dice que es reconocer limitaciones y 26.7 %, sostiene que está ligado a la pobreza.

La gran mayoría de docentes no reconocen la humildad como reconocer sus propias insuficiencias, cualidades y capacidades para obrar bien sin llamar la

atención de los demás, estas respuestas generan preocupación frente a la formación de valores en la Institución por parte de los docentes

CUADRO N° 09: OPTIMISMO.

El valor del optimismo significa:

Alternativas	Nº	%
a) Confianza	04	26,7
b) Tolerancia	05	33,3
c) Fortaleza	06	40,0
Total	15	100.0

Fuente encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Túpac Amaru el 18/04/13

El 40 % de los docentes conceptúa el valor optimismo como fortaleza, el 26,7% como confianza y 33,3 % sostiene como tolerancia.

El valor del optimismo, es la confianza razonable en las propias posibilidades y en la ayuda que puedan prestar los demás, de las respuestas de docentes se induce que tiene claro el concepto del optimismo como valor.

CUADRO N° 10: RESPONSABILIDAD.

Cumple con sus obligaciones como docente

Alternativa	Nº	%
a) Siempre	05	33
b) Algunas veces	08	53
c) Nunca	02	14

Fuente encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Túpac Amaru el 18/04/13

El 53% de los docentes encuestados, manifestaron que algunas veces son responsables en el cumplimiento de sus funciones como docente. El 33% señalaron que siempre son responsables y un 14% declararon que nunca son responsables.

Como podemos apreciar el valor de la responsabilidad es muy débil en el cumplimiento de sus obligaciones por parte de los docentes, lo que perjudica la gestión educativa.

CUADRO N° 11: PUNTUALIDAD.

Practico el valor de la puntualidad.

Alternativa	N°	%
a) Siempre	02	14
b) Algunas veces	05	33
c) Casi Nunca	08	53

Fuente encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Túpac Amaru el 18/04/13

En relación a la práctica del valor de la puntualidad; el 53% señalaron que Casi Nunca practican el valor de la puntualidad; el 33% dijeron Algunas veces y un 14% señalaron Siempre.

Como podemos inferir de las respuestas, el valor de la puntualidad no es práctica cotidiana de los docentes, lo que perjudica la gestión institucional.

CUADRO N° 12: IDENTIDAD.

Me siento totalmente identificado con mi I.E. y mi trabajo.

Alternativa	N°	%
a) Siempre	04	26
b) Pocas veces	05	33
c) Casi Nunca	06	41

Fuente encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Túpac Amaru el 18/04/13

Consultados respecto del valor de la identidad; el 41% de los docentes entrevistados, señalaron que Casi Nunca se identifican con su Institución Educativa, por lo consiguiente con el trabajo educativo. El 33% manifestaron Pocas Veces, y un 26% confirmaron Siempre.

De lo expresado por los docentes, la identidad institucional va en desmedro de una eficiente gestión institucional.

ANEXO N° 5:

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A LA DIRECTORA.

Los docentes son responsables en el cumplimiento de sus funciones, ella manifiesta que en una mayoría si lo son, pero algunos muestran irresponsabilidad.

Los directivos son responsables en el cumplimiento de sus funciones, ante esta interrogante responde que en ciertos aspectos administrativos, pero en lo pedagógico falta mucho.

Los docentes vivencian la práctica de valores, responde que si, pero relativamente en algunos no son puntuales.

Los directivos vivencian la práctica de valores, ante esta interrogante afirma que si en forma relativa, faltando identificación el institución educativa.

Cuáles son los valores que más se práctica en su institución, responde que existe puntualidad, respeto en algunos docentes y en otros falta.

Los actos de responsabilidad son una característica de los docentes, responde que en el aspecto pedagógico si lo son la mayor parte de docentes.

En la institución educativa se realiza el trabajo cooperativo en la planificación de actividades para mejorar la gestión educativa y lograr los objetivos propuestos, la directora responde que si se planifica pero falta acción para que las propuestas y planes se hagan realidad o se cumplan. La organización de funciones se realiza para mejorar la gestión educativa, responde que cada trabajador conoce sus funciones pero no la cumple a cabalidad.

Realiza usted el control del desarrollo de las actividades para la prevención de problemas, responde que sí, pero con tanto cambio que en algunos casos desfavorecen dicho control.

Controla usted las actividades para desarrollar la orientación de las tareas, responde que no existe director titular para su continuidad y lograr un control deseado.

Del análisis de la entrevista a la directora de la Institución educativa se deduce que existe poca participación activa de los docentes en el cumplimiento de sus funciones dificultando el proceso de gestión.