

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Práctica de valores ético morales en el nivel inicial

Trabajo Académico.

Para optar el Título de Segunda especialidad profesional en Psicopedagogía

Autor:

Grethel Elizabeth Eulogio Ortega

Juanjui – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Práctica de valores ético morales en el nivel inicial

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburqueque Silva (presidente)

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

Juanjui – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Práctica de valores ético morales en el nivel inicial

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido y forma.

Grethel Elizabeth Eulogio Ortega. (Autora)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Fejoo (Asesor)

Juanjui – Perú

2020



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Jurují, a los veintidós días del mes de febrero de dos mil veinte, se reunieron en el colegio Maximino Cerezo, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Segundo Albuqueque Silva, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Awa (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *"Práctica de valores ético morales en el nivel inicial"*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Psicopedagogía al señor(a) EULOGIO ORTEGA, GRETHEL ELIZABETH.

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 15.

Por tanto, EULOGIO ORTEGA, GRETHEL ELIZABETH, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional en Psicopedagogía.

Siendo las trece horas con treinta minutos el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.

Dr. Segundo Oswaldo Albuqueque Silva
Presidente del Jurado

Dr. Andy Figueres Cárdena
Secretario del Jurado

Mg. Ana María Javier Awa
Vocal del Jurado

Práctica de valores ético morales en el nivel inicial

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

1library.co

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.utc.edu.ec

Fuente de Internet

1%

5

dspace.ups.edu.ec

Fuente de Internet

1%

6

html.rincondelvago.com

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.ucss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

docplayer.es

Fuente de Internet

1%

10	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %
11	www.pathfinder-peru.org Fuente de Internet	1 %
12	www.webscolar.com Fuente de Internet	1 %
13	www.huascar.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	qdoc.tips Fuente de Internet	1 %
15	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
16	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
17	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
18	innovaciones-tecnicas- administrativas.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unp.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

22

bibliotecasdelecuador.com

Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to Universidad Rey Juan Carlos

Trabajo del estudiante

<1 %

24

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

25

Submitted to Universidad Técnica Nacional de
Costa Rica

Trabajo del estudiante

<1 %

26

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1 %

27

Submitted to Universidad Catolica Los
Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor.

DEDICATORIA.

A Dios que me ha dado la fuerza para realizar la tesis.

A mi familia, que constantemente me está apoyando, en mis metas profesionales.

INDICE

DEDICATORIA.....	8
INDICE.....	9
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I.....	16
ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	16
1.1. Antecedentes Internacionales.....	12
1.2. Antecedentes Nacionales.....	13
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEORICO.....	19
2.1. Definición de Valor.....	19
2.2. Ética y los valores.....	20
2.3. Características de los valores.....	20
2.4. Clasificación de valores.....	22
CAPÍTULO III.....	23
PRÁCTICA DE VALORES ÉTICOMORALES EN EL NIVEL INICIAL.....	23
3.1. Principales valores éticos.....	20
3.1.1. Puntualidad.....	20
3.1.2. Responsabilidad.....	20
3.1.3. Respeto.....	21
3.1.4. Solidaridad.....	22
3.1.5. Honestidad.....	22
3.1.6. Eficiencia.....	23
3.2. Valores organizacionales.....	24
3.3. Conformación de valores en la empresa.....	25
3.4. Importancia de la práctica de valores ético-morales en la empresa.....	26

3.5. La eficacia empresarial como resultado de la práctica de los valores ético morales	28
CONCLUSIONES	32
RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS CITADAS.....	34

RESUMEN

El presente trabajo académico está dirigido a explicar cómo en la práctica los valores éticos y morales en los niños de educación inicial puede ayudar en la mejora de la formación de ciudadanos útiles a la sociedad con principios y acciones que les permitan desarrollarse personalmente y socialmente, dentro de este proceso es importante tener en cuenta los conocimientos que se deben transmitir y el desarrollo de valores sociales en el que prime todos aquellos valores que implique una convivencia armónica con otros; es importante señalar que la educación en valores tienen muchos aspectos que deben ser tomados en cuenta, para ello los docentes deben estar en la capacidad no solo de enseñar sino también en poner en práctica todo aquello que enseñan, para ello se hace explicación de todo aquello que debe trabajar y tener como conocimiento y lo pueda utilizar en sus sesiones de aprendizaje diario. En el desarrollo del trabajo se explican aspectos teóricos importantes que se deben tener en cuenta en la formación de niños, así mismo se hace una recopilación de estudios que ayudan a fortalecer este trabajo.

Palabras claves: Valores ético, morales en la educación.

ABSTRACT.

This academic work is aimed at explaining how, in practice, ethical and moral values in initial education children can help improve the formation of useful citizens to society with principles and actions that allow them to develop personally and socially, within From this process it is important to take into account the knowledge that must be transmitted and the development of social values in which all those values that imply a harmonious coexistence with others prevail; It is important to point out that education in values has many aspects that must be taken into account, for this, teachers must be able not only to teach but also to put into practice everything they teach, for this an explanation of everything is made. that you must work and have as knowledge and can use it in your daily learning sessions. In the development of the work, important theoretical aspects that must be taken into account in the training of children are explained, as well as a compilation of studies that help to strengthen this work.

Keywords: Ethical, moral values in education

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación se denomina la práctica de los valores éticos morales primarios. En la última década, la educación moral (o educación en valores) se ha convertido en el tema estratégico número uno en educación, y el debate sobre la axiología ha atraído la atención de todos los foros internacionales relacionados con la educación en todo el mundo. El conflicto entre los sistemas de valores surge del intento de adaptar los principios morales tradicionales a la sociedad moderna, ignorando la necesidad de crear un sistema de valores propio en los cambiantes patrones sociales y la enorme heterogeneidad cultural como la actual.

Algunos filósofos de la educación interpretan el malestar y el caos actuales como la destrucción de los viejos valores, pero más bien como una confrontación dialéctica de viejos y nuevos valores, cuyas contradicciones internas se iluminan. Las escuelas no pueden emprender el desarrollo de programas de vida personal basados en valores fuera del contexto sociocultural en el que operan. La educación en valores requiere amplias discusiones sociales para definir los valores que deben guiar el comportamiento colectivo y los compromisos de todas las instituciones sociales y educativas ser efectivo.

Según Brezinka (1990, 121), con referencia a Quintana Cabanas (1998, 234), la educación en valores es una revisión de la democracia liberal en favor de ciertas virtudes cívicas básicas y los deberes básicos del individuo hacia la sociedad. . En este sentido, la gente necesita algo (relativamente) estable a través de todo cambio: valores culturales innatos, tradiciones y, por lo tanto, formas (relativamente) constantes de interpretar el mundo y reglas de vida fijas. , además de la coerción y el control social, para que los individuos alcancen y mantengan el autocontrol de acuerdo con estas normas. Para que dicho aprendizaje de valores sea posible y efectivo, son necesarias tres condiciones principales: relativa unidad y coherencia de valores en la familia, la escuela y las instituciones educativas estatales; consistencia de sus costumbres y buenos ejemplos para aquellos con quienes realmente conviven.

Coombs (1985) argumenta que la actual crisis del sistema de valores surge de la transformación social que tuvo lugar en la civilización occidental en el siglo XIX. La crisis

del sistema de valores afecta profundamente a todos los sujetos y fuerzas sociales, pero es traída de manera mucho más dramática por las contradicciones y conflictos de valores vividos en las escuelas. La creencia en valores de la democracia cristiana como el desapego, la generosidad, la caridad, la beneficencia, la honestidad y la sinceridad son fundamentalmente antitéticos a un sistema socioeconómico que premia y refuerza la codicia. Encubrimiento, engaño, corrupción, celos, ansia de poder. (Lovell, 1978).

Llopis y Ballester (2001) nos dan una visión de la relación entre los valores y su historicidad, que nos permite conciliar las teorías del objetivismo, historicismo y subjetivismo. Según Ortega (1986), esta forma continua y sutil de socialización de los niños es una de las formas más efectivas de aprender o formar actitudes. Los preescolares usan esta forma de motivación extrínseca para construir actitudes a través de actividades diarias que forman la columna vertebral del currículo escolar;) falta de interés. Aprende imitando un modelo. Surge de la tendencia de un individuo a reproducir comportamientos, actitudes o reacciones emocionales que asumen diferentes patrones reales o simbólicos (Sarabia, 1992).

Para tener el desarrollo del presente trabajo se han considerado los siguientes objetivos:

Objetivo general

- Verificar la incidencia de los valores éticos y morales en los procesos de enseñanza aprendizaje en los estudiantes del nivel inicial.

Objetivos específicos:

- Analizar que valores están ausentes en los procesos de enseñanza aprendizaje en los estudiantes del nivel inicial.

- Proponer una escala de valores fundamentales que se deben priorizar en los procesos de enseñanza aprendizaje en los estudiantes del nivel inicial.
- Determinar en qué medida los valores éticos morales ayuda en el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes del nivel inicial.

El contenido del trabajo, está dividido de la siguiente manera:

En el Capítulo I: Se presenta algunos antecedentes que se pueden encontrar sobre esta problemática.

El Capítulo II: Se puede encontrar el marco teórico.

El Capítulo III: Práctica de valores ético-morales en el nivel inicial.

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES DE ESTUDIO.

1.1. Antecedentes Internacionales.

Quintero (2014), “Las Actitudes, Valores y Desempeño Ético de las personas como determinantes de la calidad del trabajo en empresas de servicios”, Publicó su tesis de maestría en la Universidad Autónoma de Querétaro, México. Es una investigación de enfoque mixto exploratorio, cualitativo y cuantitativo, que tiene como objetivo identificar y analizar las condiciones que determinan la calidad del servicio a través de actitudes, valores y expresiones éticas. Su muestra fue de 60 clientes de una panadería y pastelería familiar. Los cuestionarios se utilizan como herramienta para evaluar la calidad de los servicios prestados a los clientes. Se extraen las siguientes conclusiones: El desempeño moral de los empleados, sus actitudes básicas y valores de servicio determinan y optimizan la influencia de las características humanas en el proceso de servicio. Al mismo tiempo, es importante centrarse en las necesidades de los socios comerciales y evaluar su comportamiento ético para lograr la alineación entre el cliente y la empresa. Este estudio es importante porque proporciona una base teórica y analiza el impacto de las actitudes, los valores y el desempeño ético de las empresas, afectando así la calidad de los servicios prestados. Este estudio destaca no solo la importancia de los valores personales en las organizaciones, sino también su impacto en el actuar ético; por lo tanto, se garantiza una conexión coherente no solo entre los socios de cooperación de la empresa, sino también entre sus clientes.

López y Antonio, (2011) Madrid, tesis “La Educación en Valores a través de los Mitos y Las Leyendas, como recurso para la formación del Profesorado” Su

objetivo es introducir reflexiones sobre la educación en valores a través de la hermenéutica de los mitos y leyendas, como la leyenda de la piel o la piel de oro y su alcance mitológico con la doble significación de formaciones históricas y éticas. Las conclusiones comienzan señalando que la educación actual es deficiente en la capacidad de construir conexiones emocionales motivadoras con la educación en valores. En segundo lugar, se concluyó que el uso de mitos y leyendas como referentes pedagógicas puede fomentar la empatía necesaria para abordar los valores en el aula.

1.2. Antecedentes Nacionales.

Benza, (2016), “Nivel de práctica de valores ético-morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura, 2015”. Tiene como propósito general: Determinar el nivel de práctica de los valores éticos y morales entre los asociados de los tres distritos administrativos de la Universidad de Piura. La investigación se ha llevado a cabo con un enfoque cuantitativo, ya que se han utilizado herramientas sistemáticas procesadas con mediciones estadísticas. La población está conformada por todos los directivos que laboraron en el año 2015 en el plantel Piura de Piura 20 en tres áreas. Se determinó la percepción de los socios sobre el nivel de práctica de los valores morales y éticos con un nivel alto en el ámbito administrativo de admisión, promoción y pensiones en la Universidad de Piura.

Díaz (2016), presentó una tesis titulada: “Programa de obras incidentales para promover la práctica de virtudes humanas: orden, generosidad, responsabilidad y trabajo, en los estudiantes de primer grado de la i.e. no. 10904 Señor de Huamantanga, Lambayeque, para la obtención de grado académico de Magíster en Educación con Mención en Teorías y Practica Educativa en la Universidad de Piura”. El propósito del trabajo del estudiante es describir el desarrollo y la aplicación de un programa de trabajo paralelo para promover I.E. puesta en práctica de las virtudes humanas de los alumnos de primer año: orden, generosidad, responsabilidad y trabajo. No. 10904 Lambayeque Señor Huamantanga. El estudio utilizó un modelo conocido como investigación aplicada, diseño pre-experimental: pre-test-post-test en

un solo grupo. Su objetivo es apoyar el trabajo docente que proporciona un programa innovador que combina cursos de estudio, ejercicios de práctica y autoevaluación diaria. La conclusión del estudio compara el nivel de práctica de la virtud humana antes y después de la aplicación del proyecto de ingeniería aleatoria y examina el cambio del nivel bajo antes de la prueba al nivel alto después de la prueba, lo que confirma que el proyecto ha promovido la práctica de orden, generosidad, responsabilidad y virtudes de trabajo entre los alumnos. Este estudio es importante para nuevas investigaciones porque nos permite comparar las actitudes observadas desde la experiencia con el valor del trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Definición de Valor

Valor se deriva del latín Oris, que significa poder, eficiencia, actividad o virtud de algo para producir un efecto. (Vigo, 2002, p. 25). Castillo (2000, pp. 81-106) El valor es una propiedad de una mercancía, por lo que es objetivo porque se basa en una realidad ajena al sujeto, y también tiene un aspecto subjetivo porque se refiere a la percepción que tiene el sujeto de estas cosas. Por ejemplo, la actual crisis de valores golpea más fuerte a la juventud peruana por su fuerte desconocimiento de valores, la ausencia de padres, maestros y el entorno sociopolítico actual, cada vez más dañino. Rokeach (1973) –citado en Vigo (2002, p. 29) una creencia o convicción firme de que un determinado modo de comportamiento o fin del ser es personal o socialmente más importante que su modo opuesto o fin Deseable. Lo opuesto al existencialismo. Díaz (2001, p. 51) dice que el valor es lo que me toca el corazón, me atrae la vida, me permite ser, estar, emocionarme, eso nos hace reflexionar. Cuanto menos valioso es algo para mí, más lejos está de mi vista. Bayona, Pérez y Patiño (2001, p. 61) sostienen que los valores son algo que existe, deriva de la bondad y sirve a la realización última o intermedia de la perfección personal. Rojas (1992, p. 172) en su obra El Hombre Luz afirma que este hombre llegó a extremos en la vida, que llegó a un punto de vista cínico, contradictorio: lo que critica hoy y lo que defiende mañana es importante. De momento nada es definitivo, señala al vencedor, porque lo importante es la suerte, la victoria, el vértigo del momento, una revolución urgente. Se convierte en un hombre práctico, piensa diferente a él, conoce el precio y el valor de todo. Rojas lamenta que el Hombre de Luz no tenga vida interior ni intimidad, vive en la calle y le importa más su apariencia que su estado interior. Esta distorsión de los valores ha sumido al mundo en una crisis de valores, cuyo carácter subjetivo deriva únicamente de la apreciación del individuo; por tanto, sus valores giran en torno a los intereses de las personas. Se configuran entonces como valores relativos que no se pueden imponer a los individuos.

2.2.Ética y los valores

La palabra Ética proviene del vocablo griego Ethos, que significa un modo de ser o un carácter en el modo de vida que una persona ha adquirido o conquistado (Vigo, 2002, p. 21). Castillo (2000) dice que la moral se refiere a la teoría y la moral se refiere a la práctica, pero en esencia significan lo mismo. Como ciencia moral, fue creada por Sócrates en el siglo XX, agregó. V a C, sobre el interés filosófico por comprender lo que es el hombre y su comportamiento moral. Proviene del griego ethos, que significa morada, luego carácter (hábito), que más tarde se convirtió en una especie de conocimiento destinado a determinar si las acciones de una persona son correctas o incorrectas. Por tanto, su significado es que su objeto de estudio es la moralidad de la acción humana, pues considera buena o mala la libre acción del hombre. La ética es, por lo tanto, una parte de la antropología filosófica. Cortina (2000) afirma:

La ética consiste en una dimensión filosófica que refleja la moralidad, es decir, bajo la forma de un lenguaje reflexivo y moral que se ajusta a todas las relaciones metalenguaje-objeto-lenguaje. Díaz (2001, p. 82) La ética (ethos) es una forma de vida, la formación de buenos hábitos, respetando el lugar donde se vive, la naturaleza y la vida. Chiavenato (2004) argumenta que la moralidad en un sentido general es la preocupación por el buen comportamiento no solo por el propio bienestar sino también por el bienestar de los demás, traducida en la regla de oro, no hagas a los demás como te gustaría te hacen a ti, lo que ellos hacen a otros te lo hacen a ti. Ninguna sociedad puede competir a largo plazo o con éxito con aquellos que intentan engañar a otros y en quienes no se puede confiar.

2.3. Características de los valores

Según (Pérez, 2006, p. 106-107): se presentan las siguientes

- a) Imponen su aprobación: Este descubrimiento implica la aceptación de que los nobles que viven en las cosas son igualmente capaces de adquirir sus almas.

- b) Son eternas: El hombre se da cuenta de que ya conoce la verdad que es eterna por naturaleza.
- c) Van más allá de la simple utilidad: se busca el valor porque es inherentemente atractivo. Por tanto, el valor es el fin y la utilidad el medio.
- d) Tienen jerarquías: pero la medida natural del valor en las disposiciones humanas hacia las cosas se confunde por la influencia de estas facultades sobre ciertos verdaderos deseos, intelecto y voluntad.
- e) No todos tienen el mismo poder de agarre: depende de la inteligencia y sensibilidad de cada uno.

El dilema surge cuando uno se vuelve ciego al valor. Gardiner (2000, pág. 28-38) nos lleva a las siguientes características de los valores:

- Pensamos que estas cosas son buenas porque encontramos valor en ellas, no porque decidiéramos arreglarlas subjetivamente. Suele pasar que en nuestra costumbre de fijar precios, fijándonos en todo tipo de detalles, creemos que no sólo estamos fijando sus precios, sino también sus valores. Y es práctico no mezclar los dos porque podemos determinar el precio pero no el valor.
- Los valores son las verdaderas cualidades de las personas, cosas, sistemas y sistemas.
- Por lo tanto, la realidad contiene el potencial de valor latente que solo puede ser descubierto por la creatividad humana; por lo tanto, la creatividad humana actúa como una partera, revelando lo que ya está dormido, iluminando así nuevos valores o nuevas formas de percibir.
- Son fecundos en la medida en que guían nuestro comportamiento porque nos permiten regular el mundo y hacerlo vivo a través de valores como la libertad, la solidaridad, la belleza, etc. Los valores son cualidades que nos ayudan a hacer un hogar para la vida humana; de lo contrario, un mundo injusto, sin apoyos, sin libertad, sin belleza, sin eficacia, no reúne las condiciones mínimas de habitabilidad.
- El valor no es un objeto, no es una cosa, no es una persona, pero es un hermoso paisaje en las cosas, partidario de las personas, una sociedad respetuosa en la

sociedad y un sistema económico justo en las instituciones que funcionan bien en acción.

- Cuando percibimos valor, nos sentimos atraídos o repelidos por él. Los valores positivos son la justicia, la igualdad, la utilidad, la belleza, la flexibilidad, la salud, etc., mientras que los valores negativos son los opuestos, la injusticia, la desigualdad, el sinsentido, la fealdad, la torpeza, la enfermedad.
- Dado que algunas realidades siempre nos atraen o nos repelen, nos llaman a actuar en una u otra dirección, pero nunca nos dejan indiferentes. Los valores animan nuestras acciones, ya tienen una dinámica por la cual nos animan a hacerlas cuando son positivas y nos animan a hacerlas cuando son negativas.
- Por eso no podemos darles definición alguna, como libertad, que significa dar a cada uno lo que le conviene, si esa descripción corresponde más bien a la justicia que a la libertad.

2.4. Clasificación de valores

Castillo (2000, p. 82-89) hace una clasificación basada en las virtudes, porque iguala a gran parte de las virtudes con los valores:

- a) **Valores religiosos:** Dios, las virtudes teologales (fe, esperanza y caridad), la enseñanza y la moral cristianas, la Iglesia católica y el sacerdocio.
- b) **Valores morales:** amor, amistad, alegría, sabiduría, ciencia, prudencia, generosidad, justicia, diligencia, sinceridad, lealtad, compasión, gratitud, comprensión, flexibilidad, fuerza, generosidad, grandeza, paciencia, resistencia, esperanza, coraje, temperamento, sobriedad, modestia, castidad, pudor, vida humana.
- c) **Valores sociales:** respeto a la dignidad individual, honor y gloria, bien común, solidaridad, paz social, libertad social, solidaridad e integración, cooperación internacional. Democracia, participación, normas o leyes, educación, tradiciones históricas, arte, tecnología, economía, utilidad y eficiencia, bienes materiales.

CAPÍTULO III.

PRÁCTICA DE VALORES ÉTICOMORALES EN EL NIVEL INICIAL

3.1. Principales valores éticos

3.1.1. Puntualidad

Navarro y Alcántara (2007, p. 96) –citado en Flores (2010, p. 14) definen el valor de la puntualidad como una cualidad muy valorada que permite a las personas sobresalir en el trabajo y en la vida cotidiana. Este valor es una actitud que marca el cronograma de todas nuestras actividades, desde los primeros años de vida hasta la formación de hábitos, normas y costumbres en el hogar y la escuela.

Para Soto & Montaña (2014), el valor de la puntualidad radica en ser disciplinados y tratar de llegar a tiempo al lugar indicado para nuestros compromisos: reuniones de trabajo, reuniones con amigos, labores de oficina, tareas por realizar a entregar.

Estébanez (2003) dice que la puntualidad demuestra un gran respeto por los demás; llegar a tiempo a la reunión demuestra nuestro interés y deseo de no perder el tiempo. Agregó que la puntualidad no solo es una cualidad que se debe admirar a nivel social, sino también una importante señal de buena imagen y seriedad en los negocios.

3.1.2. Responsabilidad

Soporta las consecuencias de sus acciones libres tanto en su propio interés como en el interés de los demás. Es el hábito de cumplir cabalmente los deberes hacia los demás y hacia Dios (Castillo, 2000, p. Por otra parte, su significado etimológico está formado por las dos palabras respuesta y habilidad, que indica la capacidad de responder, entendida como una acción en una situación hipotética. Además de la información y el saber al que responder, también interviene la voluntad. Este es uno de los valores más visibles que todo

empresario y directivo busca en su socio de negocios; porque su ausencia conduce a una situación humana difícil. Las responsabilidades van desde los niveles corporativo, patrimonial y gerencial hasta los niveles más bajos de la jerarquía corporativa (Planas, 2000).

Mora (1995) argumenta que la responsabilidad surge de la capacidad de respuesta, que es la capacidad de permitir que una persona interactúe, cometa y acepte las consecuencias de las acciones realizadas libremente. El responsable se lo merece. Puedes confiar en ella sin restricciones y confiar en su palabra; sus acciones son totalmente consistentes con sus promesas. Siempre trata de hacer las cosas bien sin supervisión, obligación o amenaza. El responsable es responsable de los detalles y los procedimientos están garantizados. Es amigo de los grandes y enemigo de los mediocres. Su responsabilidad no se limita de ninguna manera al juicio o evaluación de otros. Su objetivo es la perfección.

Por otro lado, Soto & Montaña (2014) reiteraron que la responsabilidad tiene un efecto directo sobre la confianza, porque confiamos en los responsables, depositamos nuestra confianza y lealtad en los que cumplen sus promesas. También es un signo de madurez, ya que requiere esfuerzo para cumplir con los compromisos. Arribasplata y Quintana (2005) -citado por Flores (2010)- muestran que la responsabilidad significa cumplir las promesas y obligaciones, es decir, ser plenamente consciente de las propias obligaciones y decidir cumplirlas a toda costa. Agregaron que los deberes derivan de las leyes o contratos, mientras que los deberes derivan de la moral y la ética.

3.1.3. Respeto

Por tanto, podemos afirmar que el respeto significa saber convivir con los demás, valorar a los demás, reconocer la autonomía de cada individuo, aceptar

tolerantemente los diferentes derechos, no apropiarse de lo ajeno, obedecer la ley y reconocer la autoridad.

3.1.4. Solidaridad

Castillo (2000) tiene un valor asociado a la generosidad. Sabe compartir la riqueza material y espiritual con quienes la necesitan. Es un valor social esencial necesario para la convivencia de tal manera que se deje de lado la individualidad para considerar los buenos proyectos de los demás en favor del bien común. La unidad es dar y dar, lo que no significa simplemente deshacerse de las cosas materiales, sino que va más allá, ya que enriquece a los demás con la aceptación personal y los propios valores. Nos da afecto y aprecio personal, y enriquece a los demás sin degradarlos. Al mismo tiempo, nos enriquecemos.

Según García (2006) citado de Flores (2010), el valor de la solidaridad se define como una actitud cálida y sincera de ver las necesidades de los demás como propias y trabajar por el bien común. Encontrará la suya en poco tiempo intensidad. La solidaridad es la ayuda mutua que existe entre las personas, no porque sean nuestros amigos, no porque sean nuestros amigos, sino simplemente porque todos tenemos el deber de ayudar a nuestro prójimo y el derecho a ser ayudados por nuestros semejantes. En resumen, el valor de la solidaridad consiste en hacer el bien a toda costa, dejando de lado la propia individualidad y los bienes y volviéndose al prójimo con espíritu de servicio. Aunque no tengamos nada, podemos regalar una sonrisa, un gesto amable, una palabra de consuelo, algo de nuestro tiempo, una oración, etc. (Castillo, 2000, 156. lpp.).

3.1.5. Honestidad

Planas (2000) son signos de honestidad, conducta correcta e integridad, también significa respeto por los demás y las personas, por lo que se ha hecho o se está haciendo. Se refiere a la ecuanimidad, la decencia, la modestia, la modestia, la propiedad, la modestia, la honestidad, así como la honestidad, la veracidad, la

sinceridad, la veracidad. Agrega el autor que la lógica y tendencia natural de las personas es hacia el bien, por lo que su relación con la equidad se basa en lo que es bueno para ellos, es bueno para los demás, situación que nos lleva a una estrecha relación entre la justicia y el bien común.

Mora (1995) sostiene que las personas honestas buscan encontrar lo correcto, lo justo, lo justo y lo justo, sin pretender explotar la confianza, la ingenuidad o la ignorancia de los demás. Una persona honesta sabe que hay muchas oportunidades de engañar al dinero en la vida, pero prefiere ganar dinero honestamente, aunque este camino requiera más esfuerzo. No persigue oportunidades fáciles y no se da por vencido cuando encuentra una caja abierta en alguna parte. La integridad es una manifestación concreta de grandeza mental, pensamiento amplio e integridad emocional. La honestidad es enemiga de la mentira, el robo y el engaño; su inquebrantable defensa de la verdad, la honestidad y la dignidad, que permite a quien la posee mantener la frente en alto y la mirada serena.

3.1.6. Eficiencia

Es un valor social que se refiere a la eficiencia que practican los asociados en contribuir a sustentar mayores niveles de productividad y calidad; por ello, se considera parte esencial del trabajo productivo. A su vez, una persona muestra una mayor implicación y participación en el desempeño de las tareas, así como un mayor sentido de responsabilidad, previsión y expectativas. Toma como propias las tareas de producción, se dedica a la calidad y ahorra tiempo y recursos. Por lo tanto, significa un compromiso serio con su organización. Este compromiso está ligado a su misión, la misión y los objetivos de la empresa, que están siempre encaminados a la mejora continua (Frías Fernández, 2001).

La eficiencia se enfoca en la mejor manera (métodos y procedimientos) de producir o hacer las cosas para que los recursos... se utilicen de la manera más

eficiente. La eficiencia se refiere a los medios, métodos y procedimientos más apropiados que deben planificarse y organizarse adecuadamente para asegurar el mejor uso de los recursos disponibles. La eficacia no se trata de los fines sino de los medios (Chiavenato, 2004, p. 1). Innumerables estudios en los últimos años han demostrado que los empleados eficaces y de alto rendimiento constante no trabajan principalmente por dinero, sino que quieren experimentar su trabajo como algo significativo y eficaz. Por supuesto, la paga tiene que ser la adecuada, pero la participación activa, la creatividad y la iniciativa no se pueden comprar (Sprenger, 2005).

3.2. Valores organizacionales

No son más que los valores utilizados en una organización o negocio, entre ellos se encuentran varios valores como la rentabilidad, producir productos de calidad, etc.; sin embargo, los valores éticos y morales son los más importantes porque se basan en reglas de comportamiento ético y son instrumentos de normas éticas. Stoner (1996, p. 120) –citado por Vigo (2002, p. 28) los define como deseos, relativamente duraderos, que parecen buenos en sí mismos, como la paz o la buena voluntad. Ballvé & Debeljuh (2000, p. 80) los conceptualizan como activos sociales intangibles que las empresas pretenden desarrollar y proteger como pautas de actuación para lograr su misión. Son la base sobre la que se construye la cultura corporativa.

Definir las actividades organizacionales, la razón de ser de la empresa (Chiavenato, 2004) y las metas superiores y permanentes necesarias para contribuir a la sociedad con la comprensión de la misión (Ballvé & Debeljuh, 2000); sentir y pensar la empresa y su misión a través de una forma de cultura empresarial u organizativa compartida por todos los que trabajan en la empresa (Schmidt, 1995, p. 570; citado en Vigo, 2002, p. 57). 35-36).

Vigo (2002) argumenta que cuando se presenta el mismo caso de ética laboral a diferentes personas, todas tienden a dar la misma respuesta, apelando a la actuación de la empresa para que parezca estar escrita en el corazón de todos. Chiavenato (2004) planteó que los valores organizacionales son las prioridades de la

organización, son los elementos que construyen la integridad y la responsabilidad y definen la naturaleza de las personas y las organizaciones. Deben practicarse con frecuencia, pero una organización solo puede lograr esta continuidad si todo el equipo directivo promueve los valores y objetivos que son esenciales para su éxito a largo plazo.

3.3. Conformación de valores en la empresa

- a) **Creencias y valores de los fundadores:** Toda empresa surge de una iniciativa basada en ideas y principios de funcionamiento más o menos implícitos. El siguiente paso será la adquisición de recursos financieros, materiales y humanos para la realización de la idea.
- b) **Creencias y valores de la dirección actual:** La dirección de la empresa puede en cualquier momento buscar preservar, revivir o revisar las creencias y valores de sus fundadores, debiendo resolverse en consecuencia el conflicto entre tradición y modernidad.
- c) **Creencias y valores de los empleados:** La mayor fuerza en la formación de creencias y valores de los empleados es, sin duda, el sistema de remuneración existente. Por ejemplo, no tiene sentido que la gerencia hable sobre la importancia de la innovación si los esfuerzos creativos no son recompensados.
- d) **Educación e influencia del orientador:** Este es un mecanismo fundamental para el cambio de actitudes y valores en la formación. Esta formación se puede obtener asistiendo a cursos o leyendo publicaciones. Sin embargo, cabe señalar que el objetivo de la formación de directivos es activar o legitimar prácticas de valor previamente aprendidas pero a menudo olvidadas.
- e) **Normas legales existentes:** legislación laboral, ambiental, económica, etc. En cada país, también tienen un impacto significativo en las creencias y valores de la empresa.
- f) **Tradiciones culturales de cada sociedad:** existe una interacción entre los valores sociales y los valores empresariales. En este sentido, por ejemplo, parte del éxito económico de Japón se debe a su esfuerzo por demostrar al mundo occidental sus valores colectivos, incluidos los valores sociales tradicionales orientados a la mejora continua, la armonía, el orgullo de pertenencia, etc.

g) Desempeño de la empresa: El sistema de creencias y valores recibe retroalimentación con base en su desempeño. Una empresa a la que le ha ido bien y ha integrado la honestidad en su sistema de valores al tratar con los clientes tiende a mantener ese valor como un elemento esencial de su negocio. Si sufre una pérdida, la empresa puede revisar su escala de valor.

3.4. Importancia de la práctica de valores ético-morales en la empresa

Para el estudio de los valores en los negocios, primero es necesario aproximarse a su definición, para luego definir las características que deben poseer las realidades que se proponen defender y promover mediante determinadas acciones. Finalmente, es necesario analizar cómo se promueven los valores en las empresas y cómo se crean valores a través de diferentes programas y políticas (Ballvé & Debeljuh, 2000, p. 80).

Ferreiro (1996, p. 32) afirma:

Las empresas se configuran como una escuela de valores diferente (en algunos casos en primer lugar por falta de familia) por la exposición a largo plazo a la fuerte influencia que representa su influencia: las personas, cada uno de la población activa, dedicamos más de 100.000 horas de vida a trabajar para terceros. Chiavenato (2004) afirma que las organizaciones son organizaciones que continuamente producen y desarrollan productos, servicios, instalaciones, entretenimiento, información e innovación. Vivimos en una sociedad de organizaciones que diseñan, fabrican y producen casi todo. Nacemos, aprendemos, trabajamos y hasta morimos en las organizaciones. Consumen la mayor parte de nuestro tiempo y nuestra vida. La cantidad y variedad de organizaciones es realmente sorprendente: empresas, instituciones financieras, escuelas y universidades, hospitales, organizaciones no gubernamentales (ONG), iglesias, la lista continúa.

El desarrollo del país depende principalmente del desempeño de sus organizaciones. Son la fuerza impulsora del desarrollo social y económico en varios países. Fernández (1996, pág. 133) - Citado de Vigo, (2002, p. 39) - Una

empresa es un ente formado por capital y trabajo que tiene por objeto sentir o encontrar un interés económico en un grupo social o mercado proporcionando un producto o satisfaciendo una necesidad. Este concepto significa que las organizaciones tienen una cultura y, dependiendo de su fuerza, puede tener un impacto significativo en las actitudes y el comportamiento de los miembros de la organización. Por tanto, los valores forman los elementos básicos de la cultura organizacional, pero al mismo tiempo la cultura organizacional influye en el comportamiento de los miembros organizacionales (Vigo, 2002).

Donnelly (1997) señaló que la ética empresarial se ha convertido en un problema a medida que las empresas se han dado cuenta de que el comportamiento poco ético o los contravalores pueden ser costosos para la empresa y la sociedad en general. Lipovetski (1994) así "asegura que los valores morales están orientados a corregir prácticas empresariales deplorables, pues son las únicas herramientas que pueden asegurar el éxito económico y el potencial de crecimiento de las empresas en un intento de rearmar nuestra sociedad dañada por el exceso de individualismo liberal". Volverse débil e inestable. El código de ética de una organización proporciona un catalizador para su conducta socialmente responsable... Los líderes éticos prosperan en las prácticas administrativas caracterizadas por la equidad y la justicia. Una organización sin ética no puede competir... Después de todo, la ética y la competitividad están indisolublemente unidas... Cualquier sistema competitivo asume valores fundamentales como la confianza y la equidad. Más importante aún, la aplicación de prácticas éticas en los negocios mejora la salud de la organización, como la productividad, el bienestar de los empleados, la armonía en la organización, lo que se refleja en una imagen pública positiva y la hace atractiva para los clientes o consumidores grupo y la sociedad en su conjunto (Chiavenato, 2004, p. 54-55).

Reiterando lo anterior, Planas (2000) afirmó que el objeto del emprendimiento es realizar negocios proporcionando bienes o servicios que sean necesarios para satisfacer las necesidades materiales humanas; Valor dominante. Por lo tanto, cualquier negocio que vaya más allá de estas leyes no

puede considerarse bueno ni siquiera económicamente, incluso si se ajusta a las leyes de la rentabilidad y la ganancia. Las estructuras empresariales deben cumplir siempre con los principios básicos del derecho ético. Está diseñado para evitar vicios tales como la excesiva libertad de mercado, el abuso de la riqueza privada, el uso injusto de mano de obra y recursos, ganancias excesivas y permitir el desvío moralmente ilegítimo. Fernández (1996) - citado de Vigo (2002) - código de cita

3.5. La eficacia empresarial como resultado de la práctica de los valores ético morales

La eficacia es la medida en que se alcanzan los resultados. La eficacia de una organización se refiere a su capacidad para satisfacer una necesidad de la sociedad por medio de la oferta de productos, sean bienes o servicios (Chiventato, 2004).

Es decir, la eficacia se ocupa de los fines. Uno de los criterios para medir la eficacia es el enfoque de las metas organizacionales, el cual establece que la eficacia de una organización, se evalúa en términos del logro de sus fines, más que de sus medios (Vigo, 2002).

Los autores estudiados, tales como Cortina, Lipovetsky, Fernández, Donnelly, Ibarra y Gélínier señalan que existe relación entre la variable independiente los valores éticos y la variable dependiente eficacia. Destacan que las empresas que logran mejorar resultados son aquellas que han incorporado en sus actividades un conjunto de valores morales, los cuales constituyen la base de su competitividad empresarial. Gelinier (1995) -citado por Vigo (2002)- afirma que las empresas más eficaces son aquellas cuyos dirigentes comparten ciertos valores tales como: el espíritu de equipo, el trabajo creativo, la iniciativa, la libertad, la responsabilidad, etc. El mismo autor añade que todas las empresas duraderas tienen una fuerte ética. Por Ej. a corto plazo la falta de la honradez puede ser rentable y quedar impune, pero, a largo plazo, compromete a la moral y a la eficacia de la empresa. Para ser honrada y equitativa debe practicar una ética que va más allá de la ley, sobre ciertos aspectos característicos de su personalidad y de la de sus dirigentes.

CONCLUSIONES

PRIMERA: En conclusión, de acuerdo a lo vertido por los diferentes autores, la implicancia entre la práctica de valores ético-morales en el mundo de los negocios, tiende a mejorar la competitividad empresarial. La falta de criterios éticos en la gestión de empresas, trae consecuencias negativas no solo en el aspecto socioeconómico, puesto que también deteriora la calidad humana de sus miembros. Por lo tanto, nos atrevemos a decir que lo que asegura el éxito en la gestión empresarial, es la existencia de valores ético-morales en las organizaciones.

SEGUNDA: Finalizada la investigación se puede inferir que la educación en valores es la pieza fundamental del rompecabezas que es la formación integral del ser humano, es por ello que los docentes deben tener en cuenta la gran responsabilidad que recae en sus manos al momento de empezar con el proceso de enseñanza aprendizaje de los valores, ya que los estudiantes aprenden lo que el profesor proyecte de manera moral.

TERCERA: Educar en valores es comprender que la convivencia debe atenerse en forma conjunta a una serie de normas que regulan esta interacción, por lo tanto involucran la comunicación: comunicación en tanto hacer común. Es comprender que los valores no son simplemente tuyos ó míos sino NUESTROS.

RECOMENDACIONES.

- Leer cuentos y narraciones que muestren los valores del personaje principal. Estas historias significan mucho, especialmente en la infancia. Los niños siempre imaginan al personaje principal de la historia. Entonces, si actúa positivamente, querrán emularlos y adoptar esos valores.
- Predique con el ejemplo: No tiene sentido decirles a los niños que no sean egoístas si sus padres luego son egoístas en casa. Predicar con el ejemplo es siempre la mejor solución. También debemos discutir con nuestros hijos por qué ciertos valores, como el respeto, la honestidad o la responsabilidad, son tan importantes. Las escuelas son otro lugar importante donde se enseñan valores como el respeto y la tolerancia.
- Enseñarles los valores que deben seguir desde pequeños. Cuando los niños son pequeños, no saben lo que está bien y lo que está mal y se dejan llevar fácilmente por las emociones. Por eso, es importante que los padres, los profesores y el entorno más cercano les enseñen ciertos valores, siempre sin razón, para que el niño comprenda por qué debe comportarse de determinada manera.
- Dígales claramente qué significan ciertos valores en un idioma que entiendan. No podemos decirles a nuestros hijos que eres muy leal si no saben lo que eso significa. Es mejor definir de forma clara y sencilla el significado de ciertas palabras, dar ejemplos cuando sea el caso, e incluso apoyarse en algunas historias con un significado moral para que puedan entenderlo mejor.

REFERENCIAS CITADAS

- Bayona, R., Pablo, P., & Patiño, R. (2001). *Desafíos del Educador Social, Pobreza, Valores y Formación Ciudadana*. Piura: Centro de Investigación y Desarrollo Educativo Ñari Walac.
- Benza, L. (2016). *Nivel de práctica de valores ético-morales en los colaboradores de tres áreas administrativas de la Universidad de Piura, 2015*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Brezinka, W. (1990) *La educación en una sociedad en crisis*. Barcelona :PPU
- Castillo, G. (2000). *Ética y Educación en Valores*. Piura: Universidad de Piura.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*. Buenos Aires: Thomson.
- Cortina, A. (2000). *El Mundo de los Valores: Ética mínima y Educación*. Santa Fe de Bogotá.
- Coombs, Ph.H.(1985)*La crisis mundial de la educación. Perspectivas actuales*. Madrid: Santillana.
- Dextre, J., Pérez, P., & Prieto, F. (1999). *Ética del Desarrollo Personal y Social*. Lima: Realidades S.A.
- Díaz, C. (2001). *Las Claves de los Valores*. Madrid: EIUNSA.
- Díaz (2016), presentó una tesis titulada: “Programa de obras incidentales para promover la práctica de virtudes humanas: orden, generosidad, responsabilidad y trabajo, en los estudiantes de primer grado de la i.e. no. 10904 “Señor de Huamantanga, Lambayeque”
- Estébanez, B. (2003). *Protocolo Social y Empresarial*. Madrid: London Diplomatic Academic SL.

- Flores, M. (2010). *Práctica de Valores en los Docentes de Educación Básica de dos Instituciones Educativas Públicas de la Drec - Callao*. Lima: Tesis de Maestría. Escuela de Postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola.
- Frías Fernández, P. (2001). *Desafíos de Modernización de las Relaciones Laborales*. Santiago de Chile: Editorial LOM.
- Lauwerys, J. (1978) *Some Thoughts on Moral Education*. Essex Conn. Consejo Internacional del Desarrollo de la Educación.
- López, J. (2012). *La Educación en Valores a través de los Mitos y Las Leyendas, como recurso para la formación del Profesorado*. (Tesis de doctoral). Universidad Autónoma, Madrid.
- Llopis, J.A. Y Ballester, R. (2001) *Valores y actitudes en la educación. Teorías y estrategias educativas*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ortega, P. (1996) *Valores y educación*. Barcelona, Ariel.
- Quintero, B. (2010). *Incongruencia entre Valores Individuales y Organizacionales: Determinantes del Rendimiento Laboral*. Querétaro: Tesis de Maestría. Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Mora, G. (1995). *Valores Humanos y Actitudes Positivas*. Santafé de Bogotá : McGraw Hill.
- Pérez, P. (2006). *Apuntes de Psicología (tercera ed.)*. Piura: Universidad de Piura.
- Planas, E. (2000). *Valores en la Empresa*. México: Trillas.
- Rojas, E. (1992). *El Hombre Light*. Madrid: Ediciones Tema de Hoy.
- Scheler, M. (1948). *Ética : nuevo ensayo de fundamentación de un personalismo ético*. Buenos Aires: Revista de Occidente.
- Sarabia, B. (1992) "El aprendizaje y la enseñanza de las actitudes". En Coll, C.; Pozo, J.I.;
- Soto, M., & Montañó, P. (2014). *El Método Cuadro de Valores*. Bloomington: Palibrio LLC.

Sprenger, R. (2005). El Mito de la Motivación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=HiREvSVrrcC&pg=PA277&dq=colaboradores+eficientes&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=colaboradores%20eficientes&f=false.

Vigo, G. (2002). Influencia de la Ética en la Eficacia Empresarial. Lima: San Marcos.