



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Plan de comunicación asertiva para promover la
práctica de valores en una institución educativa pública de
Jaén.**

AUTORA:

Contreras Paredes, Julia Elisa (orcid.org/0000-0003-4198-1610)

ASESOR:

Dr. Castro Balcázar, Rolando Mario. (orcid.org/0000-0002-8622-2135)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles.

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La vida nos da la oportunidad de conocer personas que le dan significado a nuestro vivir. A ellas les dedico mi trabajo como muestra de que se puede alcanzar el éxito con esfuerzo y perseverancia sin importar edad. A mi compañero de vida, mi esposo, José Manuel, a mis hijos Luis Miguel Rafael, José Alonzo Jhozimar, Yussan Milagros Evangelina y la prolongación de mi vida, mis nietos, David Elías, Raquel Esther, Daniel Esaú, Estrella Verónica Liliana y Aarón Agustín Gregorio.

Julia Elisa

Agradecimiento

A mi profesor y amigo Rolando Mario, por su ayuda, paciencia y dedicación.

A mi familia por darme ánimo durante este proceso de estudio para alcanzar mi maestría.

A mis padres por haberles robado mi tiempo dedicado a ellos, para alcanzar mi propósito

A mis amigas de toda la vida que me acompañan desde siempre Margarita Milagros, María Patricia, Patricia Liliana.

Julia Elisa

Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstrac.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO	
Plan de comunicación asertiva	14
Práctica de valores	15
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Método de análisis de datos	19
3.6 Aspectos éticos.....	20
IV RESULTADOS.....	21
V DISCUSIÓN.....	27
VI CONCLUSIONES.....	33
VII RECOMENDACIONES.....	35
VIII PROPUESTA.....	36
REFERENCIAS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de la Variable Practica de Valores.....	21
Tabla 2 Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Pre convencional.....	22
Tabla 3 Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Convencional.....	24
Tabla 4 Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Post convencional.....	25
Tabla 5 Niveles de la Variable Practica de Valores por Dimensiones.....	26

Índice de figuras

Figura 1 Estadística de fiabilidad.....	17
Figura 2 Validez mediante el juicio de expertos.....	18

RESUMEN

La investigación desarrollada tuvo como propósito plantear un plan de comunicación asertiva (PCA) para promover la práctica de valores en las docentes de las IE de educación inicial de Jaén, para lo cual se utilizó una metodología tipo básica propositiva, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo simple, utilizando una encuesta aplicada a una población muestral de 30 docentes de 5 IE; para recopilar información se utilizó la encuesta, elaborada en 3 dimensiones y 6 estadíos, según la propuesta de Kohlberg. Validado por 3 expertos y un nivel de confiabilidad de 0,6 con Alfa de CronBach.

De los resultados obtenidos, se puede deducir, que el nivel de práctica de valores de las docentes se ubica en un nivel medio bajo en las dimensiones 1 y 2, con un resultado de 21 docentes, por dimensión, que representan el 70% de la muestra. En la dimensión 3, 13 docentes se encuentran en un nivel medio bajo, que representan el 4 % de la muestra. Por lo que se deduce que es relevante la implementación de un PCA para promover la práctica de valores. Se concluyó que el plan de comunicación asertiva ayuda a promover la práctica de valores en las docentes de las IE, por lo que se sugiere utilizar el plan de comunicación asertiva como una estrategia comunicativa.

Palabras clave: Asertividad, plan de comunicación asertiva, moral, valores.

ABSTRACT

The purpose of the research developed was to propose an assertive communication plan (PCA) to promote the practice of values in the teachers of the initial education IE of Jaén, for which a basic propositional type methodology was used, with a quantitative approach, design not experimental, simple descriptive, using a survey applied to a sample population of 30 teachers from 5 IE; To collect information, the survey was used, elaborated in 3 dimensions and 6 stages, according to Kohlberg's proposal. Validated by 3 experts and a reliability level of 0.6 with Cronbach's Alpha.

From the results obtained, it can be deduced that the level of practice of values of the teachers is located at a medium-low level in dimensions 1 and 2, with a result of 21 teachers, per dimension, representing 70% of the population. sample. In dimension 3, 13 teachers are at a medium-low level, representing 4% of the sample. Therefore, it follows that the implementation of a PCA is relevant to promote the practice of values. It was concluded that the assertive communication plan helps to promote the practice of values in EI teachers, so it is suggested to use the assertive communication plan as a communication strategy.

Keywords: Assertiveness, assertive communication plan, moral, values.

I. INTRODUCCIÓN

Es innegable la crisis por la que atraviesa el país, Latinoamérica y el mundo, por la escasez de valores como práctica de vida, muchas veces se señaló como responsable de este problema a la educación, convirtiéndose en un dilema educativo al tratar de adaptar principios morales tradicionales a la sociedad que se desarrolla en la actualidad, omitiendo que un modelo social es cambiante y vertiginoso, lo que exige la creación de un esquema de valores que respondan a las necesidades actuales. Calzadilla, R. (2010), Todo grupo de personas tienden a perennizarse, siendo la práctica de valores el medio que le da unidad al grupo al plantearse determinados estándares de vida. Los cambios culturales y sociales producidos por el avance de la ciencia y la tecnología, en la actualidad, han producido crisis de valores calando profundamente en las personas ya que las creencias o principios que poseen perdieron sentido y utilidad; la causa de esto estuvo en relación a conflictos familiares, desobediencia, drogadicción entre otros, como consecuencia de esto podemos decir que los comportamientos no alineados a la moral afectaron a la unidad de la sociedad originando inestabilidad, falta de amor y respeto al prójimo.

En la Ley General de Educación 28044 (2003), se declaró que la calidad educativa está orientada a la formación de mejores personas con valores de justicia, paz, honestidad, tolerancia, libertad, responsabilidad, trabajo y pleno respeto, que practican los derechos humanos, que conviven en paz y cumplen con sus deberes, llevándolos camino a la prosperidad, con enfoque de equidad apuntando a lo que persigue. El sistema educativo peruano se preocupó por el desarrollo de los valores en las personas como lo menciona Suarez (2007), señalando que es un medio privilegiado de desarrollo personal y de la comunidad que tiene como propósito darle sentido a la vida que se alcanza con la práctica de valores. En todo momento la escuela ha contribuido a que todos sus integrantes se socialicen y generen valores comunes que se practican como una forma de garantizar un ordenamiento en la vida social y para lograrlo debieron implementar estrategias para promover la práctica de valores. Castillo, Y, et al en su investigación cita a Latapí (2004), quien manifestó que es importante tener en cuenta que la importancia de practicar valores, está en promover el bienestar común de las personas para alcanzar una convivencia sana y armoniosa aportando

confianza, seguridad, desarrollándose sin conflictos, convirtiéndose en personas adultas que hacen del lugar donde vivieron un ambiente agradable para existir.

Parra (2003), en los tiempos actuales, se puede percibir, que hay una tendencia a obviar la práctica de valores antropológicos definidos en términos de cultura, asumiéndose que lo que es correcto y deseable se debe hacer; los valores espirituales universales como la fe, la esperanza, la armonía el amor, la caridad, entre otros, pero solo se practican los que garantizan la convivencia democrática como la tolerancia, el respeto mutuo, la participación con responsabilidad en actividades sociales.

En el Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu 2013), se afirma que en todo momento las instituciones educativas, contribuyen a la socialización de las personas que en ellas interactúan, con el propósito de fomentar un orden en la vida social y la continuidad de su práctica. Cuanto más complejos sean los grupos sociales, como se ve en la actualidad, se hace necesario el desarrollo de la educación en valores para fortalecer la cohesión del grupo. Se ha observado a docentes de educación inicial de instituciones educativas de la provincia de Jaén, en relación a la práctica de valores y se ha evidenciado que han perdido el sentido de la solidaridad, no respetan la autoridad instituida, solo se han preocupado por la satisfacción de las necesidades de ellas mismas sin interesarse por los demás.

Teniendo en cuenta que, la importancia de practicar valores está en, promover el bienestar común de las personas para alcanzar una convivencia sana y armoniosa aportando confianza, seguridad, desarrollarse sin conflictos, para convertirse en personas adultas que hacen del lugar donde viven un ambiente agradable en que vivir, lo que conllevó al planteamiento de la interrogante: ¿En qué medida un plan de comunicación asertiva puede ayudar a promover la práctica de valores en las docentes de las Instituciones Educativas de educación inicial de Jaén – 2022?. Para el desarrollo de la investigación. Este estudio se justificó teóricamente ya que los resultados obtenidos proporcionaron información importante para investigaciones futuras; metodológicamente fue una investigación de tipo básica propositiva con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental descriptivo con una muestra de 30 docentes de 05 IIEE; con respecto a la justificación práctica, el plan de comunicación asertiva, aporta a la promoción de

práctica de valores en las docentes y fue viable porque se dispuso de recursos humanos y de fuentes de información necesarias para llevarla a cabo.

Se planteó como objetivo General: Proponer un plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores por las docentes de las Instituciones Educativas de educación inicial de Jaén 2022 y los objetivos específicos fueron: (1) diagnosticar el nivel de práctica de valores por las docentes de las Instituciones Educativas de educación inicial de Jaén 2022; (2) identificar los indicadores de nivel bajo y medio de cada dimensión de la variable de estudios para proponer estrategias de mejora; (3) diseñar y fundamentar el plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores por las docentes de las Instituciones Educativas de educación inicial de Jaén 2022; (4) validar la propuesta del plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores de las docentes IE de educación inicial Jaén.

Como hipótesis de investigación H_i se propuso la predicción de que, un plan de comunicación asertiva ayuda a promover la práctica de los valores en las docentes de las Instituciones Educativas de educación inicial de Jaén 2022 y como H_o lo niega.

II MARCO TEÓRICO

Como antecedente a esta investigación, a nivel internacional, está el estudio realizado por Gutiérrez, S. (2020), en su investigación La formación en valores como reto para el docente de Educación Media Superior en México, manifiesta que para el profesor es un reto formarse integralmente en valores, promover el desarrollo del juicio moral, los profesores deben ser conscientes que durante el desarrollo de su práctica educativa transmiten valores y se deben concentrar en los valores morales, como normas de conducta, que las personas deben cumplir por imperio de su conciencia y no por presión externa. Gutiérrez, S. (2020) sostiene que el desarrollo moral de los profesores, es un aspecto que influye en la formación y el comportamiento de los estudiantes, convirtiéndose en una expresión de valores. Cabe hacer mención que no solo los docentes influyen en la formación de los estudiantes, lo hacen también los padres y algunos personajes que ellos toman como modelo. Arana, E. (2006) sostiene que formar en valores a las personas garantiza el desarrollo de la personalidad reflexiva. Este tema tiene relevancia con la investigación en desarrollo cuando se manifiesta que el docente transmite valores con su accionar y que influyen en la formación y comportamiento de los estudiantes.

Gallo & Suarez (2020), en su estudio Enfoques de formación en valores en la práctica de enseñanza de docentes de ética y valores en Instituciones Educativas de Manizales, describieron las perspectivas de la enseñanza de los valores desde la ética; pero en el desarrollo de su práctica docente se observa conductas que no se relacionan con lo que enseñan ni hay coherencia con lo que cultivan y practican, observándose este comportamiento con incumplimiento de responsabilidades, asistencia a clases fuera de horarios establecidos. La investigación desarrollada fue de tipo cualitativo. Finalizan afirmando que los maestros formadores no se encuentran comprometidos con su trabajo relacionado a la formación en valores. Este trabajo solo abarca el aspecto afín a como los docentes dentro de su práctica pedagógica enseñan los valores, pero dejan de lado aspectos relacionados a como el docente practica o interioriza los valores dentro de la institución, aspecto que se trabajó en la investigación.

Cabezas, N. (2020), realizó un estudio denominado: Práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa José María Velasco Ibarra,

Ecuador, buscaron establecer cuáles son los valores institucionales que interiorizan y ponen en práctica los docentes en sus escuelas, el estudio de carácter cuantitativo, concluye estableciendo que si bien los docentes practican regularmente algunos valores estos tienen dificultad para cumplir con ellos como, el ser responsable, respetuoso y puntual.

Leyva et, al. (2021), en su estudio denominado: Los valores organizacionales compartidos para el ejercicio de la dirección: consideraciones teóricas necesarias, buscó describir la disposición intrínseca de los valores institucionales al compartirlos con los miembros de la escuela, resalta como el personal directivo y docente lo ejercen dentro del trabajo. Así mismo, explica que es necesario aprovechar la práctica de valores en las organizaciones porque estos permiten descubrir compromisos en los docentes o miembros de la institución para mantener buenas relaciones interpersonales y sociales. Investigación de tipo cualitativa de corte descriptivo, la muestra estuvo conformada por los directivos de las instituciones a quienes se aplicó un cuestionario de normas y valores organizacionales. Concluyen estableciendo que, los valores ayudan a que los trabajadores adquieren un compromiso e involucramiento con el trabajo organizacional, esto por supuesto contribuye a conservar la unidad y el trabajo en equipo, además, el compartir valores institucionales, viabiliza la cimentación de una enseñanza-aprendizaje característica que ayuda a formar las conductas del equipo de trabajo, además su interiorización y práctica frecuente ayuda a que los valores perduren en la institución aun sea el caso que llegue nuevo personal o cambien estos a otra institución.

Orozco, et al. (2021), en el estudio Análisis de los valores interpersonales y su relación con el Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas del Cantón Simón Bolívar, analizaron cual es la relación existente entre los valores interpersonales y el estrés laboral (síndrome de Burnout) en maestros. Estudio cuantitativo, no experimental, de corte transversal, descriptiva y correlacional. La muestra se conformó de 120 maestros. La herramienta usada fue el cuestionario de valores interpersonales y el cuestionario de Burnout (Estrés Laboral), los resultados demostraron que el 44% de docentes presentan debilidad al ejercer el papel de líderes, concluyendo que los maestros muestran dificultad para interiorizar y poner en práctica valores interpersonales.

Calzadilla (2010), define la educación como un tema de carácter social, orientado a formar e informar a las personas, para que participen en su entorno social. Chaupis, D. (2018), en su trabajo de investigación denominada Gestión educativa y práctica de valores en la Institución Educativa Integrada N° 32391, Llata-2018, tuvo como objetivo comprobar cuál es la correlación existente entre la práctica de valores por parte del maestro con respecto a la gestión escolar, estudio no experimental cuantitativo, con una muestra integrada por 17 docentes a quienes se les aplicó una encuesta y cuestionario dando como resultado que un 72% opinan que valores como Justicia, respeto, responsabilidad, solidaridad y puntualidad se practican. concluyó estableciendo que la gestión directriz en la IE es inadecuada, sin embargo, el ejercicio de los valores es adecuado y un porcentaje menor opina lo contrario, así mismo estableció que existe una relación significativa de la práctica de valores en maestros, aunque la gestión educativa no sea eficiente.

Salas, J. (2019), en su estudio denominado Práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil 2019, tuvo como propósito, establecer cuál es la correspondencia entre la práctica de valores institucionales y el clima institucional, su muestra fue 25 maestros, exploración cuantitativa, como instrumento utilizó el cuestionario y los resultados obtenidos demuestran que el 68% de maestros se identifican con la práctica de valores organizacionales; pero las resultas inferenciales indican que no existe relación significante. Finaliza concluyendo que los valores organizacionales practicados no están conexos en forma directa con el clima de trabajo.

Camacho et al, referencia a Mora (2007), quien sostiene que las habilidades para la vida (auto control, empatía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, etc.), se aprenden con mayor o menor dificultad y por lo tanto, la asertividad como medio de comunicación, no es diferente. Centeno, S (2020), desarrollo la investigación Comunicación asertiva para la interrelación de las funciones sustantivas caso: Universidad Regional Autónoma de los Andes (Campus Quevedo), año 2019 (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB, 2020 propuso como objetivo encontrar como incide la comunicación asertiva en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje en los estudiantes universitarios. Utilizó la metodología cuantitativa, su muestra la conformó cuatro directores, treinta seis maestros, quince administrativos con doscientos cuarenta y nueve alumnos a

quienes se aplicó una encuesta. Concluye determinando que la comunicación asertiva es fundamental en el desarrollo del trabajo de los miembros de la organización. Barreto (2020) manifiesta que un buen sistema de comunicación interna ayuda a que las personas den respuesta eficaz a sus compromisos y responsabilidades asumidas.

A nivel nacional Vilcarromero, A. (2020), en su tesis maestrante Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Santo Toribio, Rioja, San Martín, (2019), tuvo como objetivo establecer cuál es la correlación que existe con la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales, para ello uso la metodología no experimental, descriptiva -correlacional, en su estudio participaron ochenta alumnos de los cuales seleccionó 26, los instrumentos fueron una encuesta-cuestionario, llegó a la conclusión de que las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva tienen una correlación muy significativa, siendo el 65,4% de estudiantes que muestran un alto nivel de comunicación asertiva.

Portugal, C. (2018), en su investigación Influencia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de las estudiantes del IV ciclo de la carrera profesional de educación primaria del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa (2018), donde su objetivo fue establecer cómo influye la comunicación asertiva en la relación interpersonal de los estudiantes universitarios, investigación descriptiva correlacional, donde selecciona al 100 % de alumnos del cuarto ciclo, aplica una escala de valores y el cuestionario, los resultados demuestran que existe un bajo nivel de comunicación asertiva entre los estudiantes, siendo de carácter relevante la mejora de la comunicación asertiva. Baydillah & Ratna definen la comunicación como un proceso dinámico que demanda de las personas pensamiento y esfuerzo para enfrentar al otro y emitir los mensajes de manera efectiva, todo proceso de comunicación es triunfante cuando el mensaje se da de manera clara y precisa. Berkowitz (2011), cita a Chiavenato (1987) manifestando que él sostiene que cuando se dan los mensajes de forma precisa y clara hace que las personas sean independientes en sus funciones y, naturalmente, la cooperación, la motivación y la satisfacción surgen en la oficina.

Carrión, Y. (2022), declara que la comunicación asertiva permite a las personas desenvolverse con seguridad personal, mejorar en su autoestima y el

auto concepto se sí mismos, lo que les posibilita el manejo de conflictos; la auto aceptación; lo que ayuda a que tengan una comunicación efectiva eficiente y eficaz. La comunicación es considerada tradicionalmente como una herramienta potente para transmitir mensajes, y la podemos considerar como un medio racional, consciente y coherente en relación a decisiones relacionadas a acciones a desarrollar para alcanzar objetivos generales de la organización; un plan de comunicación, es una hoja de ruta donde se plasma la intención comunicativa de una entidad con su público, el momento en que lo va a hacer, debe presentar los objetivos que se quieren alcanzar, el público objetivo, establecer un orden de las tareas y/o actividades que se programan para alcanzar los objetivos e incluso el presupuesto que se requiere para alcanzar el propósito de la entidad con el fin de mejorar el servicio que brinda.

El asertividad definido por Ángeles, R. (2017), está referido a que es la capacidad que tienen las personas para transmitir comportamientos en las interrelaciones que establece con otras personas, de una forma honesta, firme y directa y en el proceso comunicativo nos da la oportunidad de conversar con calma y respeto, manifestando lo que se pretende transmitir sin herir a las personas, se comparten puntos de vista y se defienden derechos, es una habilidad para dar a conocer opiniones o comentarios respetando a las personas y la comunicación asertiva. según Aguilar, M. (2018), es definida como una forma adecuada para expresar una emoción hacia otra persona con el propósito de lograr desarrollar relaciones interpersonales satisfactorias, y una ventaja de esta comunicación asertiva es que se disminuye las posibilidades de conflictos que se puedan presentar entre las personas que forman parte de una organización siendo de gran valía este comportamiento. Molero, A. (2005), manifiesta que el plan de comunicación es un instrumento que permite aglutinar todas las pretensiones y acciones de la organización, comprendidas en tareas o funciones a ejecutarse en un tiempo pactado.

Un plan de comunicación asertiva es un instrumento de previsión de actividades que debe presentar una estructura que se adapte a la organización para la consecución de sus objetivos, por lo que para el desarrollo de la presente investigación tomaremos como referencia lo que propone Tur-Viñes & Monserrat (2014).

Primera etapa: análisis de la situación.

Está referida al recojo de información, mediante la investigación, de los recursos de comunicación con que cuentan las IE y las acciones comunicativas que implementa para transmitir sus propósitos institucionales. La finalidad de esta etapa es recoger información de las circunstancias internas que se presentan en ella. La información a recoger en este momento se refiere a la identificación de la organización donde se desarrollará el Plan de Comunicación Asertiva (PCA). Estructura organizativa de la IE, recursos humanos, forma de comunicación que se desarrolla.

Segunda etapa: Diagnosticar la situación.

Para diagnosticar cómo se desarrolla la comunicación interna en la IE se desarrollará mediante el DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) para establecer los objetivos y estrategias de comunicación. La finalidad se basa en la importancia de tener de forma resumida y clara un gráfico que refleje el estado de la IE.

Tercera etapa: Planteamiento de los objetivos de comunicación.

Se deben delimitar los objetivos hacia donde queremos llevar la IE, que queremos conseguir de nuestro público objetivo que son las docentes de la IE en relación a la práctica de valores. La información que se precisa en esta etapa está referida a las decisiones que se van a desarrollar en comunicación para lograr el objetivo de práctica de valores.

Cuarta etapa: Elección de estrategias a implementar.

Declarar las estrategias que ayudarán alcanzar los objetivos que se ha propuesto en la etapa anterior diferenciando las actividades síncronas y asíncronas para promover la práctica de valores en las docentes de la IE. La finalidad es determinar las estrategias de comunicación para promover la práctica de valores. Estas deben ser conocidas por las docentes que intervendrán en la investigación para poder conseguir los objetivos que se proponen.

Quinta etapa: Definición del plan de acción.

En el plan de acción se detallará la forma y el momento en que se desarrollaran las actividades para conseguir alcanzar los objetivos planificados. El propósito de esta etapa es concretar acciones ejecutables en el tiempo programado. Para determinar un plan de acción se debe determinar el tipo de comunicación, la acción a desarrollar, calcular el tiempo, la responsable y el costo económico.

Sexta etapa: Evaluación.

Es la última etapa del plan de comunicación y es necesario analizar resultados en relación al alcance de los objetivos propuestos y si las estrategias planificadas son las óptimas para el propósito planificado. Para la evaluación se debe tener en cuenta la siguiente estructura: importancia de la evaluación del PCA y los resultados.

Correa & Vitaliti (2018). Manifiestan que las redes sociales tienen impacto en la vida diaria de las personas promoviendo cambios en sus interacciones y en los patrones de relación, introduciendo lo virtual hacia construcción de su identidad y la pertenencia al grupo de pares. Las redes sociales definidas como plataformas digitales conformadas por personas con interés comunes, permiten establecer contacto entre ellas y son utilizadas como un medio de comunicación, no necesariamente tienen que conocerse físicamente, lo pueden hacer a través de ellas, conformándose comunidades virtuales con interés comunes. Celaya, A. (2008), las define como lugares que se ubican en el internet donde las personas pueden compartir información personal y/o profesional con otras personas ya sean conocidas o desconocidas. Estas redes sociales se pueden dimensionar de la siguiente manera: redes sociales genéricas, son las redes que no tienen una temática establecida, están orientadas a cualquier público para dar y recibir información o conformar redes de entretenimiento, podemos mencionar al Facebook o Twitter. Redes sociales verticales: se establece comunicación con personas con motivaciones comunes como hobbies, deportes, música, etc.

Lo importante de estas redes es que brindan información en tiempo real, son de fácil acceso y es de servicio gratuito, se puede acceder a ellas desde cualquier dispositivo. Se considera como ventaja que son de comunicación inmediata, son masivas, no hay distancia que impida la comunicación, funcionan como un canal de aprendizaje, de entretenimiento y de información. Así como ofrece ventajas también tiene sus desventajas, ya que pueden ser utilizadas como un medio para brindar información falsa. La convivencia saludable, que implica desarrollar sinergia entre las diferentes formas de pensar, sentir y actuar con tolerancia, es un aspecto fundamental para lograr cambios de mejora en una institución debido que muchas veces las relaciones interpersonales determinan la conducta de las personas

reflejando efectos notables en su desempeño; las prácticas de valores dan propósito a la vida.

En el espacio laboral convergen valores de ámbito personal y social ya que son espacios que funcionan como una sociedad en pequeño que no puede moverse sin orientaciones de convivencia y personales sobre cómo comportarse. Los valores dan significado a la vida de las personas de manera social e individual y hacen uso de ellos en su actuar. Los valores mediante las actitudes de las personas se proyectan en situaciones concretas promoviendo compromisos con la sociedad en que viven.

Sócrates manifiesta que la práctica de valores por el hombre, ayudan a mejorarlo y perfeccionarlo, lo orientan a buscar la felicidad y para alcanzarla tiene que obrar bien, desenvolverse con justicia y ser honestos. Los valores según Sartre (1994), son ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana y constituyen a su vez, la clave del comportamiento de las personas.

Según la perspectiva de Kohlberg citado por Manco (2019), el aspecto moral en el ser humano es un proceso que admite la reflexión sobre los propios valores de las personas y ordenarlos en una jerarquía lógica. Los valores han surgido de la relación existente de postulados centrados en la moral, los cuales no necesariamente se asimilan en la niñez, sino que estos resultan de una reflexión razonada y equilibrada. En este sentido él puntualiza su teoría en 3 niveles y 6 fases/estadios, estos niveles y fases o estadios son:

Nivel 1

Moral pre convencional, la persona juzga sus acciones desde un punto de vista egocéntrico sin considerar como sus decisiones involucran a los demás, ni considerando tampoco el valor de las normas sociales (4 – 10 años).

Fase/estadio uno: Moralidad heterónoma (Disposición al correctivo y subordinación) el valor se orienta a aceptar las normas estribadas en la sanción, el obedecer con la finalidad de evadir el castigo, en otras palabras, la persona trata de eludir cualquier sanción que le pueda infligir el jefe o superior quien lo tiene a cargo.

Fase/estadio dos: Individualista Propósito Instrumental e Intercambio, aquí los valores están orientados a cumplir normas de acuerdo al beneficio de la persona, es decir desenvolverse con la finalidad de obtener un beneficio a la vez que se deja

que los demás pueda obtener el mismo beneficio, para muchos esto es un arreglo que conduce a obtener ambas partes mejoras personales.

Nivel 2 moral convencional (entre los 10 – 13 años) la persona considera como criterio de sus decisiones, el modo en que ellas involucran a otros, así como el modo en que los demás juzgan lo que hacen, así la persona se vuelve capaz de hacer lo que la sociedad espera de ella siguiendo la cultura y obedeciendo a sus instituciones, aquella que vaya contra lo que la sociedad dicta habitualmente, es mal visto.

Fase/estadio tres: Perspectivas Interpersonales recíprocas y conformidad interpersonales (Disposición del chico caritativo), los valores están orientados en arreglo a lo que el público desea, es decir una docente o persona buena, amiga, que guste a la gente cuando conviva con ella demostrando ser confiables, leales, respetuosas y agradecidas.

Fase/estadio cuatro: Régimen social y conciencia (orientado a la legislación y los preceptos) los valores se relacionan con las normas, las que se direccionan al cumplimiento del deber, es decir lo normado o estipulado se tiene que respetar siempre y cuando no existan conflictos o cruce de normas que impidan su cumplimiento, en este caso lo ideal es que estos valores ayuden a mejorar la organización o grupo social.

Nivel 3 moral post convencional (13 – edad adulta temprana o nunca) hacer lo que hacen los demás y esperar la aprobación de ellos puede ser bueno en ocasiones. El logro completo de la conciencia moral está en la capacidad de decidir y pensar por nuestra cuenta, lo cual puede incluir juzgar aquellas costumbres que los demás siguen ciegamente y poniendo sobre lo que es bien visto, la defensa de valores universales y el respeto al deber.

Fase cinco: Convenio social o beneficio y derecho individual (Guía legal sobre el convenio social) en este estadio los valores son acciones que poseen las personas de acuerdo a su agrupación, sin embargo, estos valores que pueden ser practicados siguiendo los beneficios que le puedan dar al grupo, sin dejar de lado que existen valores que son imprescindibles en toda organización por lo tanto estos deberán permanecer.

Fase seis: Principios éticos universales Los valores se rigen normas éticas autoseleccionadas, las que deben responder a las normas establecidas, es decir

por ejemplo cuando alguien incumple los principios éticos y morales debe direccionarse u orientarse a que las personas actúen respetando estas leyes o valores establecidos, en otras palabras, el individuo asume un compromiso moral con cumplimiento de los valores establecidos por la organización grupo o sociedad. Manco, J. (2019), señala que la propuesta de Kohlberg con sus seis fases/estadios puede ser utilizada convenientemente para desarrollar en las personas o trabajadores de una organización, la práctica de valores positivos que ayuden a mejorar el trabajo organizacional de una institución o grupo social, ayuda también a que las personas asuman otros valores que pueden mejorar el trabajo en grupo, así como la convivencia armónica en el conjunto.

Sandoval et al (2019), indica que Kohlberg opinaba que para el común de la gente los juicios morales son un valor que se adquiere cuando el ser humano convive con su contexto o realidad social. Por eso afirma que la mayoría de personas asumen valores y los toma como suyos practicándolos. Sin embargo, su práctica también los puede llevar a conflictuarse en su actuar en la vida diaria. Llegar a ser una persona verdaderamente autónoma depende de la influencia del ambiente, del ejemplo de los padres y familiares, del modelo que hayan propuesto los profesores, el entorno en el que se ha crecido son factores que influyen en la forma de ser. Según Kohlberg, dice Peev, H. (2019), que la mayor cantidad de personas se quedan en la cuarta fase de la perfección moral (Régimen social y conciencia), las prácticas morales están ligadas al comportamiento de las personas. Gibbs, J. C. (2019).

Desde la aparición del hombre sobre la tierra le surge la necesidad de establecer comunicación entre sus semejantes, que se da en un inicio con gestos naturales como señalar y hacer mímicas, para poner en común sus ideas y sentimientos, lo que consolidó una teoría de comunicación que se centra exclusivamente en dar mensajes claros y precisos para la consecución de propósitos personales y comunes. Lo fundamental de la comunicación en las personas es que la acción de anunciar, es una acción esencial para la vida en comunidad.

Ante esto el lenguaje oral, escrito y gestual es esencial, en virtud, a las implicaciones de las actitudes, basados en los modelos o tipos de crianza y de educación en diferentes esferas, es decir, lo cultural aprendido en el núcleo familiar,

la escuela, la universidad, la iglesia, o en el contexto del hábitat en la cual se pasa la mayoría del tiempo. Es de vital importancia considerar los aspectos culturales, ellos inciden directamente en los contextos, pues, ayudan a la construcción de diferentes escenarios. De igual manera, este proceso va mucho más allá que un simple lenguaje teniendo una sinergia con el emisor y el receptor, esto se establece dentro de un direccionamiento hacia los diferentes niveles de cultura subjetiva y la relación de ella.

Durante la permanencia del hombre en la tierra, este ha desarrollado, junto a sus semejantes, una serie de normas y formas de vida que de alguna manera han orientado su comportamiento en sociedad y estas normas y formas de vida se conocen como valores con las cuales se guían todas las colectividades. Estos modelos de comportamiento varían de una comunidad a otra y son aprobadas para su cumplimiento sin estar escritas, son formas de proceder. Conforme la sociedad progresa, también van cambiando las conductas de las personas que en muchos casos provienen de acuerdo a las normas religiosas, leyes morales y estéticas por donde la sociedad camina sin dificultades, sea en el trabajo, el hogar, etc. Suseno, et al (2018), manifiesta que es de importancia practicar valores dentro de los entornos sociales donde se desenvuelven los individuos ya que son pautas creadas por la sociedad para encaminar la actuación de las personas, para lograr metas personales que se programan en la vida y se convierten en la columna vertebral del desarrollo de una convivencia sana la cual se construye con la práctica de valores personales y sociales.

Plan de comunicación asertiva

Plan de comunicación:

Es una hoja de ruta donde se plasma la forma en la que una empresa va a comunicarse con su público y cuándo. Barreto, A. (2020), sin comunicación todas las actividades no funcionarán correctamente.

Comunicación:

Acosta, R. (2021), cita a Hervás (1998), manifiesta que la comunicación es un proceso por el cual las personas transmiten mensajes con contenidos variados, de acuerdo a la intención, dotados de contenidos que tiene sentido para todos y por el que se establece una relación con el propósito de que produzcan efectos.

Baydillah (2018), la información se pasa de un remitente a un destinatario utilizando un medio.

Asertividad:

Naranjo (2010), manifiesta que la asertividad es una destreza que es parte del comportamiento de las personas, y es posible de modelarla, desarrollarla. Es una forma de comunicación de las personas de una manera abierta y desenvuelta, pero acatando las normas de respeto hacia uno y los demás.

Comunicación asertiva:

Se define como una forma adecuada para expresar una emoción hacia otra persona. Torres, W. (2021) manifiesta que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, considera la comunicación asertiva como una estrategia que sirve a su propósito que es la distribución de la información y promueve las interacciones entre las personas.

Plan de comunicación asertiva:

El PCA es un instrumento de previsión de actividades que presenta una estructura que se adapta a la organización para la consecución de sus objetivos. Safitri (2021), Su propósito es integrar a todos los actores de una comunidad.

Práctica de valores

Moral: Disciplina filosófica que estudia el comportamiento humano en cuanto al bien y el mal.

Practica: La definimos como la acción de hacer varias veces algo que se ha aprendido para alcanzar la habilidad o experiencia en una acción.

Valores: Son una forma de identificación del individuo con las personas que le rodean. Estos se encuentran relacionados con la vida de los hombres, sus necesidades, intereses, convicciones, proyecciones y motivaciones.

Práctica de valores: Son acciones desarrolladas por las personas por decisión propia, para actuar frente a las diversas situaciones de su vida que las hacen únicas y especiales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

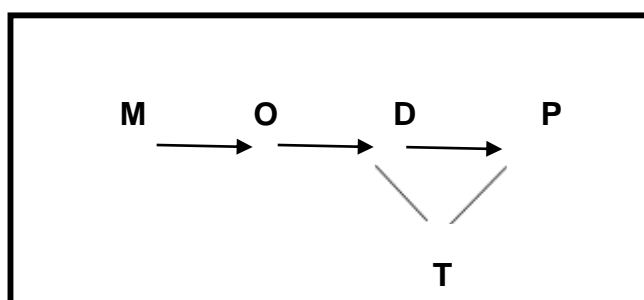
3.1.1 Tipo de investigación:

El trabajo de investigación desarrollado es básico, porque tuvo como meta recopilar información de la variable dependiente referida la práctica de valores de las docentes de las IE de educación inicial de Jaén, se procesó la información que se recogió en la evaluación diagnóstica (encuesta) y teniendo en cuenta los resultados obtenidos según las dimensiones y etapas propuesta por Kolberg, se propuso un plan de comunicación asertiva Tur-Viñes y Monserrat-Gauchi (2014)), para generar nuevo conocimiento que se aplicará a futuro.

3.1.2 Diseño de investigación:

Diseño no experimental transversal – descriptivo simple, ya que las variables no fueron sometidas a experimentación alguna, las docentes en estudio fueron evaluadas sin afectación a su contexto.

La investigación propuesta se desarrolló bajo el siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O = Observación de la práctica de valores.

D = Diagnóstico y análisis de la práctica de valores.

P = Plan de comunicación asertiva.

T =Teorías que fundamentan el plan de comunicación asertiva.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables de estudio en esta investigación están referidas a un plan de comunicación asertiva y práctica de valores.

Variable independiente: Plan de comunicación asertiva.

Definida como un instrumento u hoja de ruta de previsión de actividades para promover la práctica de valores en las docentes de las IE de Jaén.

La definición operacional: La variable fue analizada bajo el fundamento de Tur-Viñes y Monserrat-Gauchi (2014), que manifiestan que para lograr los objetivos comunicacionales se tiene que establecerse claramente en el plan de acción las estrategias para lograr los objetivos.

Variable dependiente: Práctica de valores.

Definida como una forma de identificación de la persona con sus pares que lo acompañan y están relacionadas con su vida, sus necesidades, intereses, convicciones, proyecciones y motivaciones. Sus indicadores estuvieron en relación con la propuesta de Kohlberg (2014).

La definición operacional: La variable fue analizada con la teoría que propone Kohlberg, por dimensiones y estadios y la aplicación de una encuesta a las docentes de las IEI.

Indicadores: La variable de estudio fue dimensionada en 3: pre moral, moral y post moral, las que a su vez tienen 2 indicadores cada una, en total 6 indicadores.

Escala de medición: La escala de medición que se utilizó para el desarrollo de la investigación fue la Escala de Likert, operacionalizada ordinalmente mediante las siguientes alternativas: Siempre (5), casi siempre (4), regularmente (3), casi nunca (2) nunca (1).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Arias (2006), define la población como el conjunto de universos finitos o infinitos que poseen características comunes y en el desarrollo de esta investigación estuvo conformada por 30 docentes de las IE de educación inicial de Jaén.

Muestra: Arias (2006), la dimensiona como una forma de conocer la probabilidad que tiene cada elemento para conformar la muestra y en este estudio participaron 30 docentes de las IE de educación inicial de Jaén, elegidas aleatoriamente.

Muestreo: El muestreo en la investigación se dio al seleccionar de rigurosamente la población de estudio teniendo en cuenta que pertenezcan a la población en estudio para la obtención de datos precisos, Mendoza & Monroy (2018), y fue no probabilístico de tipo no consecutivo donde la muestra nos brinda a todas las docentes las posibilidades de ser elegidas. para recoger información referida a la práctica de valores.

Unidad de análisis: Se tuvo como unidad de análisis a una población conformada por 30 docentes de educación inicial de 5 IE, que cumplieron con los criterios comunes de selección. Para Mendoza & Monroy (2018), esta unidad debe ser seleccionada cuidadosamente por el investigador para recoger información relevante sobre el tema de estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Arias, F. (2012), define las técnicas de investigación como las diferentes formas que utiliza el investigador para recoger información referente a la variable que se va a observar y en esta investigación se trabajó la técnica de la observación definida por Campos & Martínez, (2012) como una de las formas para el registro visual y verificable de lo que se pretende conocer, utilizando los sentidos explicar o analizar un hecho, de una forma activa, , por lo que se hace necesario que la persona que observa, tenga habilidad, destreza para desarrollar el proceso con calidad.

El recojo de la información referente a la investigación desarrollada se hizo mediante la aplicación de una encuesta, formulada por la investigadora, que, según Macías, A. (2006), la define como una técnica que permite recoger información referente al problema a investigar y en ella se plantearon preguntas referentes a los niveles o estadios planteados por Kohlberg en relación a la práctica de valores y el procesamiento de la información recogida, fue mediante el indicador de la variable de Alfa de Cronvach donde se obtuvo un resultado de 0.6 de 22 elementos para la estadística de fiabilidad.

Figura 1

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,604	22

Nota: Indicador de confiabilidad Alfa de Cronbach.

Para medir la magnitud en que los ítems del instrumento a aplicar están en relación y son coherentes unos con otros. se siguieron 4 pasos: elaboración del instrumento de recolección de datos, para lo cual se tuvo en cuenta el problema a investigar y los objetivos a desarrollar para formular las preguntas del cuestionario, la recolección de datos que fue un proceso que se dio después de haber aplicado el cuestionario de 23 ítems a 30 docentes y procesado para observar la frecuencia de respuestas a cada pregunta para posteriormente analizar e interpretar de los resultados estadísticos.

La validación del instrumento se dio a través de un juicio de expertos:

Figura 2

Validez mediante el juicio de expertos

Expertos	Grado académico	Institución	Opinión
Martínez Cerquin Manuel Alberto	Maestro	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Favorable
Riojas Cisneros José Manuel	Maestro	Universidad Privada Cesar Vallejo	Favorable
Farfán Salazar José Jhony	Maestro	Universidad Cesar Vallejo S.A.C	Favorable

Nota: Hoja referenciada por SUNEDU.

3.5 Método de análisis de datos

Para el análisis de la información que se recogió con el instrumento aplicado, se usó el procesador IBM SPSS versión 26.0 para realizar el análisis de los datos y crear tablas, gráficos y explicar la necesidad de proponer un plan de comunicación asertiva para promover la práctica de

valores en las docentes de las IE de educación inicial de Jaén. Se consideró las normas APA 7 para la elaboración de las tablas de resultados.

3.6 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación los aspectos éticos que se tuvieron en cuenta serán los siguientes:

Respeto a las personas que se referencian en la muestra.

Búsqueda del bien reduciendo los daños que se pudieron ocasionar y potenciar los beneficios.

Justicia referida a obrar con transparencia y respetar los resultados que se obtuvieron con la aplicación del instrumento.

Del mismo modo se tuvo en cuenta los lineamientos de la universidad para desarrollar la investigación referenciada en la RVI N° 110-2022-VI-UCV. Fuentes de información provenientes de la plataforma MyLOFT donde se pudo ubicar revistas indexadas de alto impacto en relación a las variables de estudio; respetando el derecho de autor se hizo uso del turniti como medio de fomentar el pensamiento original en la elaboración de la tesis. También se tuvo en cuenta las normas APA 7 para su redacción y como medio de respeto a los derechos de autor.

IV RESULTADOS

Este capítulo de la tesis está orientado a la descripción del desarrollo de la práctica de valores de las docentes de las IE de Jaén, en base a los objetivos de investigación y con respecto al:

Objetivo específico 1 Diagnosticar el nivel de desarrollo de la Práctica de Valores.

Tabla 1

Niveles de la Variable Practica de Valores

Nivel	Variable		Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	8	26,7	11	36,7	11	36,7	2	6,7
Medio	17	56,7	10	33,3	10	33,3	11	36,7
Alto	5	16,7	9	30,0	9	30,0	17	56,7
Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0	30	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022).

Análisis e Interpretación.

Se observa que, entre las encuestadas, el 83,4 % se encuentran en el nivel medio-bajo lo que nos da un indicador de problema en la variable de estudio y del mismo modo se detalla los niveles de sus 3 dimensiones. Dimensión 1 pre convencional el 30,0 % se ubican en el nivel alto mientras que el 70,0 % en el nivel medio-bajo; dimensión 2 convencional el 30,0 % en el nivel alto y el 70,0 % nivel medio-bajo: dimensión 3 pos convencional el 56,6 % se encuentra en un nivel alto y el 43.4 % en un nivel medio bajo posteriormente identificaremos los problemas específicos de cada dimensión, que necesitan ser abordados para lo cual se diseña la propuesta según objetivo específico 2 y 3.

Objetivo específico 2

Identificar los indicadores más vulnerables de cada dimensión de la variable en estudio.

Tabla 2

Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Preconvencional

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 1	6	20,0	18	60,0	6	20,0	0	0,0	0	0,0	30	100,0
Pregunta 2	2	6,7	8	26,7	10	33,3	8	26,7	2	6,7	30	100,0
Pregunta 3	14	46,7	11	36,7	5	16,7	0	0,0	0	0,0	30	100,0
Pregunta 4	11	36,7	9	30,0	10	33,3	0	0,0	0	0,0	30	100,0
Pregunta 5	6	20,0	3	10,0	2	6,7	7	23,3	12	40,0	30	100,0
Pregunta 6	9	30,0	13	43,3	7	23,3	0	0,0	1	3,3	30	100,0
Pregunta 7	6	20,0	11	36,7	6	20,0	4	13,3	3	10,0	30	100,0
Pregunta 8	16	53,3	6	20,0	8	26,7	0	0,0	0	0,0	30	100,0
Pregunta 9	0	0,0	3	10,0	6	20,0	7	23,3	14	46,7	30	100,0
Pregunta 10	0	0,0	1	3,3	5	16,7	12	40,0	12	40,0	30	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022).

En el análisis de frecuencias por pregunta de los resultados recogidos de la población encuestada, los resultados que se obtuvieron sirvió para identificar los indicadores que requieren ser atendidos de la dimensión pre convencional. En la tabla 1 se puede observar que, de las 30 docentes encuestadas se observó que 21 docentes encuestadas que representan el 70 % de esta dimensión se ubican en el nivel medio-bajo. Este resultado nos dice que la mayor parte de la muestra

de estudio requiere de información para mejorar la práctica de valores.

También se identificó que las preguntas del estadio moralidad heterónoma 1, 2, 3, 4 donde las personas actúan por miedo al castigo y 6, 7, 8 del estadio Individualista requiere de intervención para alcanzar su pleno desarrollo y para ello se propone presentar información pertinente para alcanzar la toma de decisiones personales sin ser influenciados por algún medio informativo o por personas.

Tabla 3

Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Convencional

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 11	2	6,7	7	23,3	8	26,7	5	16,7	8	26,7	30	100,0
Pregunta 12	5	16,7	7	23,3	8	26,7	8	26,7	2	6,7	30	100,0
Pregunta 13	0	00,0	3	10,0	6	20,0	5	16,7	16	53,3	30	100,0
Pregunta 14	1	3,3	0	0,0	4	13,3	14	46,7	11	36,7	30	100,0
Pregunta 15	0	00,0	0	00,0	2	6,7	7	23,3	21	70,0	30	100,0
Pregunta 16	0	00,0	0	00,0	2	6,7	12	40,0	16	53,3	30	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022).

En el análisis de frecuencias por pregunta de los resultados recogidos de la población encuestada, los resultados que se obtuvieron sirvió para identificar los indicadores que requieren ser atendidos de la dimensión convencional. En la tabla 1 se puede observar que, de las 30 docentes encuestadas se observó que 21 docentes encuestadas que representan el 70 % de esta dimensión se ubican en el nivel medio-bajo. Este resultado nos dice que la mayor parte de la muestra de estudio requiere de información para mejorar la práctica de valores.

También se identificó que las preguntas del estadio Régimen social y conciencia.11 y 12 requiere de intervención para alcanzar su pleno desarrollo y

para ello se propone presentar información pertinente para alcanzar condiciones de vida, correspondientes a determinadas ideas y concepciones políticas.

Tabla 4

Frecuencia por Pregunta de la Dimensión Post convencional

	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pregunta 17	0	00,0	0	00,0	3	10,0	4	13,3	23	76,7	30	100,0
Pregunta 18	1	3,3	0	0,0	5	16,7	21	70,0	3	10,0	30	100,0
Pregunta 19	0	00,0	0	00,0	5	16,7	14	46,7	11	36,7	30	100,0
Pregunta 20	0	00,0	0	00,0	3	10,0	4	13,3	23	76,7	30	100,0
Pregunta 21	0	00,0	0	00,0	4	13,3	16	53,3	10	33,3	30	100,0
Pregunta 22	0	00,0	0	00,0	2	6,7	4	13,3	24	80,0	30	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022).

En el análisis de frecuencias por pregunta de los resultados recogidos de la población encuestada, los resultados que se obtuvieron sirvió para identificar los indicadores que requieren ser atendidos de la dimensión post convencional. En la tabla 4 se puede observar que, de las 30 docentes encuestadas 13 docentes que representan el 4 % de esta dimensión se ubican en el nivel medio-bajo. Este resultado nos dice que una parte de la muestra de estudio requiere de información para mejorar la práctica de valores.

También se identificó que la pregunta del indicador Convenio social o beneficio 18 requiere de intervención para alcanzar su pleno desarrollo y para ello se propone presentar información pertinente que permita tener confianza y buena voluntad entre las partes comprometidas para desarrollar actividades de

cooperación mutua.

Tabla 5

Niveles de la Variable Practica de Valores por Dimensiones

Nivel	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	11	36,7	11	36,7	2	6,7
Medio	10	33,3	10	33,3	11	36,7
Alto	9	30,0	9	30,0	17	56,7
Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0

Nota: Encuestas aplicadas (2022).

Análisis e Interpretación.

Se observa que, entre la población encuestada en la dimensión 1 y 2 (pre convencional y convencional) el 70 % de docentes se encuentran en el nivel medio bajo, superando al nivel alto, pero en la dimensión 3 (post convencional) el 57 % de docentes se encuentra en el nivel alto, superando el nivel medio bajo que se ubica con un porcentaje de 43 %. Resultado que nos refleja que las docentes de acuerdo a los momentos, circunstancias y motivaciones personales actúa, ya que alcanzar la dimensión 3 es de autonomía y de toma de decisiones personales.

Con este resultado y por inferencia se puede decir que las docentes no practican valores con madurez, justicia e imparcialidad, por lo que también necesita ser abordada para su pleno desarrollo y actuar seguro de las personas.

V. DISCUSION

De los resultados encontrados en investigación de tipo básica propositiva con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, se pueden discutir los objetivos de la siguiente manera:

Respecto al primer objetivo orientado a diagnosticar el nivel de desarrollo de la práctica de valores por las docentes observamos que más del 50% de ellas se encuentran en el nivel medio bajo dado a que sus actuaciones se dan desde una perspectiva de enfoque personal, sin considerar el entorno donde viven, su contexto laboral lo que resulta un desafío pretender que practiquen valores que beneficien a todos por igual, coincidiendo con Moreno (2020) que en su investigación señala que resulta un reto hacer que los docentes practiquen valores, ya que el maestro por su propia naturaleza los trasmite y lo debe reflejar dentro de sus conductas diarias como agente de cambio y ser que influye en la formación y el comportamiento de sus estudiantes. Para Suárez y Gallo (2019) que presentaron un trabajo de investigación de enfoque cualitativo, donde la observación fue la principal técnica para el recojo de la información y su análisis, coincidimos de que uno de los motivos que se refleja o se observa en el desarrollo de la práctica de valores en los docentes es su impuntualidad o hasta la inasistencia a sus labores, sabiendo y conociendo de la gran responsabilidad que tienen para con sus estudiantes; una realidad bastante similar con el estudio que se ha desarrollado, a pesar de que ambos trabajos tienen enfoques distintos, uno cualitativo y el otro cuantitativo; así mismo también las características de la muestra es distinta entre las docentes de nivel inicial y nivel secundario. Se coincide en que la mayoría de docentes no ejercen la práctica de valores de manera permanente en su actuación laboral ni desarrollan conciencia de lo que deben hacer de manera libre, si no por el contrario esperan órdenes para actuar o se comportan de acuerdo a sus intereses personales.

Hay personas que actúan desde la perspectiva de que son miembros de una sociedad y se someten a las disposiciones que de ella emana, para vivir conforme

a lo que la gente espera de su actuación. Respecto al segundo objetivo específico que está en relación a la dimensión pre convencional, observamos que 21 de 30 docentes encuestadas que representan el 70% de la población muestral, se ubican en el nivel medio bajo lo que significa que ellas necesitan constantemente recibir órdenes de sus superiores para poder cumplir con su trabajo, están condicionadas a obedecer para no ser sancionadas y solo satisfacen sus necesidades primordiales en sí mismas, no asumen compromiso ni responsabilidad por el rol importante que desempeñan en la escuela, al estar relacionadas con niños en el desarrollo de sus aprendizajes, en este sentido se puede decir que desarrollan una moralidad heterónoma (obediencia y castigo), que las hacen dependientes del superior no tienen la capacidad de decidir por ellos mismos, simplemente tienen la disposición de acatar lo que se les ordena.

Cabezas, N. (2020) en su estudio de carácter cuantitativo, lo que coincide con esta investigación; concluye estableciendo que, si bien es cierto que los docentes practican regularmente algunos valores, como el ser responsable, respetuoso y puntual, estos tienen dificultad para cumplir con ellos porque no están interiorizados en su actuar, no asumen su compromiso en el desarrollo de sus funciones, por lo que se hace necesario orientarlos en la mejora de la práctica de valores. Una fase próxima a esta, es la individualista, orientada a actuar por sus intereses personales que en la información recogida con la encuesta 16 docentes, que representan el 53% de la muestra, se encuentran en la fase 2 denominada individualista de la dimensión pre convencional lo que significa que actúan haciendo uso de sus propios criterios, con independencia en su actuar, sin importarles las normas sociales y estas actuaciones no permiten el desarrollo libre de las personas.

Las personas se deben desarrollar por sus propias motivaciones y asumir responsabilidades que se alinen al mandato de las normas y las expectativas de la sociedad. Orozco, et al. (2021), como resultado de su investigación sostuvo que los docentes presentan dificultad para potenciar su rol de líderes, ya que les es difícil interiorizar la valía de la práctica de valores para establecer relaciones interpersonales saludables, con su entorno social. Hay coincidencia con los resultados de las investigaciones desarrolladas a pesar de que una es de tipo correlacional y la otra descriptiva simple.

En relación a la dimensión convencional, del mismo modo que en la dimensión pre convencional, 21 docentes, que son el 70% de la muestra, se ubican en el nivel medio bajo, lo que demuestra que la actuación de ellas está orientada a desarrollar actividades para ser bien vistas por el grupo, “buena persona”, aceptan las imágenes estereotipadas, estructuradas y adoptadas por la mayoría de las mujeres como una forma de ser miembros de la sociedad; viven de acuerdo con lo que esperan la personas de ellas, se preocupan por ser reconocidas como excelentes profesionales y como consecuencia de ello mostrarse conformes de su labor con la calificación de “buenas profesoras”; tratan de cumplir con los compromisos que asumen y las obligaciones; a diferencia de la dimensión anterior aceptan la ley, el orden y las reglas que establece la autoridad; lo que esta normado se tiene que hacer, siempre y cuando no haya otras que las impidan cumplir. A personas las motiva el reconocimiento social y no su motivación personal; quieren alcanzar condiciones de vida de acuerdo a los estereotipos sociales,

De los resultados obtenidos en la dimensión señalada, no se puede perder de vista los que corresponden del estadio denominado régimen social y conciencia (orientado a la legislación y los preceptos), que establece que los valores se relacionan con las normas que se practican; ya que reflejó que el 17 % de las docentes se encuentran en esta fase. Leyva et, al. (2021) explica que es necesario aprovechar la práctica de valores en las organizaciones porque estos permiten descubrir compromisos en los docentes o miembros de la institución para mantener buenas relaciones interpersonales y sociales, concluye diciendo que la práctica de valores son una fortaleza en las personas por que les permite comprometerse con el rol que cumplen en la sociedad, les ayuda a mantener la unidad institucional, desarrollan trabajo en equipo con propósitos comunes con sus pares y su involucramiento es activo para alcanzar metas. De los resultados obtenidos de la dimensión pre convencional y convencional, se puede manifestar que hay docentes que actúan entre las 2 dimensiones, lo que refleja una clara indecisión para actuar con la razón y lo hacen desde su perspectiva personal y actúan a su conveniencia.

El comportamiento de las personas siempre es un conflicto de intereses y de contradicciones; se desarrolla mediante la familia, la cultura o de manera independiente. En los resultados recogidos de la población encuestada en relación a la tercera dimensión denominada post convencional se observa que 13 de 30

docentes encuestadas, que representan el 4% de la población, se encuentran en el nivel medio bajo de esta dimensión, por lo que se puede manifestar que no se alejan de las normas y expectativas de otras personas referentes a ellas. Esta dimensión esta referenciada a que los valores deben mantenerse al nivel de la imparcialidad, se debe actuar de acuerdo a los principios universales como la justicia, igualdad de derechos humanos y el respeto por la dignidad de las personas. Las personas que se encuentran en esta dimensión no se basan en su propio interés; para ellos es vital los valores colectivos y la libertad individual.

Muy pocas son las personas que se ubican en esta dimensión. Respecto a este tema Salas, J. (2019), en su estudio denominado Práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, (2019) tuvo como propósito establecer cuál es la correspondencia entre la práctica de valores institucionales y el clima institucional, con una muestra de 25 maestros, de tipo de investigación de exploración cuantitativa, y como instrumento de recolección de datos utilizó el cuestionario, concluyó manifestando que los resultados obtenidos en su investigación, demuestran que el 68% de maestros de la muestra se identifican con la práctica de valores organizacionales; pero las resultas inferenciales indican que no existe relación significativa y finaliza diciendo que los valores organizacionales practicados no están conexos en forma directa con el clima de trabajo. Se toma esta conclusión, en esta dimensión, ya que se habla de valores organizacionales y que estos no tienen relación con el clima laboral por que el fin de las personas está relacionada a la imparcialidad y a la actuación por el bien de todos sin importar las normas.

Chaupis, D. (2018), también desarrolla la investigación denominada Gestión Educativa y Práctica de valores, expresando en su conclusión que practicar los valores ayuda a que el personal de las IE se involucran con el trabajo institucional, permitiendo conservar la unidad y el trabajo en equipo, del mismo modo manifiesta que además de compartirse los valores institucionales para el establecimiento de buenas relaciones interpersonales se da énfasis a la imparcialidad, relacionando lo justo y equitativo y que también posibilita la firmeza de un proceso adecuado de aprendizaje y enseñanza; además su interiorización y práctica frecuente ayuda a que los valores se pereznicen en la IE aun sea el caso que lleguen nuevos integrantes o cambien estos de lugar de trabajo.

Suarez, G et al (2019), expresó que las personas que practican valores encuentran sentido a la vida, encuentran un propósito, aceptan la vida como un estado digno de ser vivido, siempre hay un porqué para encontrar un cómo, como forma de crear una realidad noble y de paz; pero como resultado de la investigación se pudo apreciar que las docentes solo viven su mundo, ensimisman sus acciones solo para satisfacción personal y este estado no les ha permitido desarrollar acciones para perennizarse, ni practicar valores como un medio para fomentar la armonía laboral y personal.

Por otro lado, también se pudo observar que otro grupo de docentes se preocupan por ser aceptadas, ser vistas como buenas personas y sus acciones están orientadas para “gustar” a quien les rodea; esta situación hace que no encuentren satisfacción plena de sus acciones, ni encuentran una orientación a su vida en su forma de ser y estar en la tierra. Su práctica de valores se orientó a demostrar que son personas en quien se puede confiar, son leales, agradecidas y por otro lado también siguen lo que la ley o la norma determina, se debe cumplir tal cual se expresa; lo que no tiene ninguna falta o error y es correcto se debe practicar. Kohlberg lo manifiesta en la dimensión 2, fase 3 y 4 que corresponde a las personas que están en el grupo etario de 10 a 13 años.

Cabe resaltar que en esta dimensión se encuentran personas con mayor edad, lo que significa que los valores conforme se practican se va avanzando en su fortalecimiento y toma de decisiones, no hay retroceso por el contrario se avanza a la dimensión siguiente. Suarez, G et al (2019), señaló que darle sentido a la vida se alcanza con la práctica de valores como una forma de garantizar un ordenamiento en la vida social y para lograrlo se deben implementar estrategias para promover la práctica de valores. Parra, J. (2003), señala que en los tiempos actuales se puede percibir que hay una tendencia a obviar la práctica de valores antropológicos definidos en términos de cultura, asumiéndose que lo que es correcto y deseable se debe hacer; solo se practican los que garantizan la convivencia democrática como la tolerancia, el respeto mutuo, la participación con responsabilidad en actividades sociales.

En el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas se puede determinar que hay docentes, que por sus acciones y el desarrollo de su pensamiento que se encuentran en una o más dimensiones, presentan indecisiones

en su actuar. Para todas las personas el paso por las dimensiones se da de manera gradual, en el mismo orden, estableciendo momentos que les permita el paso a etapas mayores. avanzar de una dimensión a otra supone una forma constante de pensar, para mejorar y hay distinción entre una y otra. Salas (2019), en la investigación que desarrolló, que fue de exploración cuantitativa en docentes de una IE, indica, por inferencia, que no siempre los valores organizacionales que se practican, no van de la mano con el clima laboral.

VI CONCLUSIONES

1. El plan de comunicación asertiva es una hoja de ruta potente que posibilita la trasmisión de mensajes como una forma de fortalecer las relaciones interpersonales con los integrantes de una comunidad donde se desarrolla y se puede hacer uso de las redes sociales tales como WhatsApp, YouTube, Messenger, blogs que como estrategias comunicativas se adecuan al contexto.
2. En relación al objetivo específico número 1 orientado a diagnosticar la práctica de valores de las docentes de las IEI, se puede concluir señalando, que hacer un diagnóstico es el inicio y la parte fundamental de la toda investigación.
3. Con respecto a la variable 2 donde se identifican los indicadores más vulnerables de cada dimensión de la variable de estudio según lo que propone Kohlberg, podemos concluir manifestando que los indicadores que requieren ser atendidos son los de la dimensión pre convencional ya que las docentes se ubican en el nivel medio bajo, lo que significa que ellas tienen una conducta heterónoma; necesitan ser condicionadas a trabajar para no ser castigadas con sanciones, y las demás desarrollan una moral individualista donde actúan solo para satisfacer las necesidades que ellas mismas presentan y en relación a la dimensión post convencional se puede observar que hay un porcentaje mínimo que requiere ser atendidas.
4. En relación al objetivo 3 a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se hace necesario diseñar y fundamentar un plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores en las docentes de las instituciones educativas de Jaén por lo que se sigue el planteamiento de Monserrat (2014), dónde manifiesta que para elaborar un plan de comunicación se necesita identificar el medio donde se desarrolla la institución, diagnosticar cómo se desarrolla la comunicación entre las docentes.

VII RECOMENDACIONES

1. A las directoras de las IE que diagnostiquen la práctica de valores por el personal de su IE como una estrategia para evaluar su compromiso en el desarrollo institucional y la responsabilidad asumida en relación al rol que les corresponde cumplir con el propósito de alcanzar los objetivos institucionales explicitados en su visión.
2. Que elaboren un plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores entre su personal como una forma para alcanzar sus metas institucionales.
3. Considerar dentro del plan las estrategias de comunicación que conozcan las docentes, para que accedan sin dificultad a la información sobre los temas abordados, para poder conseguir los objetivos que se proponen.
4. Tener en cuenta que las interacciones individuales y colectivas favorecen al proceso de desarrollo de las personas desde la heteronomía hacia la autonomía, por lo que deben implementar, las directoras, trabajos colectivos para alcanzar los propósitos institucionales.

VIII PROPUESTA

Plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores en docentes de instituciones educativas del nivel inicial - Jaén.

I. Presentación:

El trabajo de investigación ha sido formulado bajo el problema que se suscita en las IE de educación inicial del distrito de Jaén – Cajamarca. Se puede observar en ocasiones, que las docentes no se preocupan por mantener la cohesión del equipo de trabajo y acomodan sus acciones de acuerdo a sus necesidades personales sin preocuparse por el otro, y como consecuencia de esto se tiene que imponer la autoridad para imponer la ley.

La formalización de la propuesta pasa por contribuir en que las docentes reciban información sobre la importancia de la práctica de valores, para contribuir a la armonía institucional y a alcanzar la misión y visión institucional, plasmada en los documentos de gestión para el desarrollo de las IE. Del mismo modo se propone presentar información relevante sobre el tema que se aborda en la investigación haciendo uso de las redes sociales, como medio de interacción ya que las docentes tienen acceso permanente a ellas. Esta propuesta tiene su alcance a todas las docentes de la IEI como una estrategia para promover la práctica de valores para con el fin mejorar su imagen profesional y mejorar la convivencia escolar.

II. Objetivos:

Analizar el entorno de las docentes sobre el de las redes sociales como medio de comunicación.

Diagnosticar el uso de las redes sociales por parte de las docentes como medio de comunicación.

Plantear los objetivos de comunicación para alcanzar el propósito.

Elección de las estrategias de comunicación para promover la práctica de valores por las docentes de las IEI – Jaén.

Evaluar los resultados del desarrollo del PCA para tomar decisiones de mejora.

III. Procedimientos

Análisis de la situación: Para el desarrollo de la comunicación entre las docentes de la provincia de Jaén y para ayudar a su desarrollo colectivo e individual, se hace uso de espacios y medios informáticos como las redes sociales (WhatsApp, YouTube, Messenger).

Diagnosticar la situación: Las docentes de las IE Jaén reciben orientación virtual mediante las redes sociales y sus correos personales, para fortalecer su práctica pedagógica y se considera esto, como un medio importante para promover la práctica de valores por las docentes, como medio para mejorar y fortalecer su práctica pedagógica. Se desarrolla mediante la técnica de análisis a DAFO.

DEBILIDADES	AMENAZAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES

Planteamiento de los objetivos de comunicación: Dar orientaciones claras y precisas para promover la práctica de valores.

Comunicar los beneficios que se alcanzan con la práctica de valores para el desarrollo personal y social.

Elección de estrategias a implementar: La estrategia a implementar está referida al uso de las redes sociales como WhatsApp, YouTube, Messenger como resultado del diagnóstico desarrollado.

Definición del plan de acción.

Estrategias de comunicación	Acción a desarrollar	Tiempo	Responsable
Visibilidad	Campañas	8 semanas	Docente encargada del desarrollo del PCA
Confianza	Testimonios	4 semanas	
Blogging	Creación de blogs	2 semanas	
Videos	Visualización de videos de promoción.	8 semanas	

III. Evaluación

Se analizan los resultados para verificar el alcance de los objetivos que se han propuesto y si las estrategias seleccionadas son las adecuadas para la consecución de la intención comunicativa.

REFERENCIAS

- Acosta, R. B. (2021). *La comunicación humana como proceso comunicacional. Realidades educativas, 1(2)*, 00-00.
- Alarcón Cepeda, M. E., & Guarnizo Hidalgo, K. J. (2021). *Comunicación asertiva y su efecto en el desempeño de los colaboradores de la radio CRE Satelital* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil: Facultad de Comunicación Social).
- Angeles Haro, R. B. (2017). La asertividad y el desarrollo de la convivencia en estudiantes universitarios.
- Arana Ercilla, M. H. (2006). Los valores en la formación profesional. *Tabula Rasa, (4)*, 326-336. Arana Ercilla, M. H. (2006). Los valores en la formación profesional. *Tabula Rasa, (4)*, 326-336.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta.* Fidas G. Arias Odón.
- Ayala Machado, M. I. (2018). Propuesta de un Plan Comunicacional en redes sociales para concientizar acerca de las ITS a los alumnos de la Escuela de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Piura–2017.
- Barreto, A. (2020). The importance of internal communication and teamwork in higher education institution (literature review).
- Baydillah, P., & Ratna Rintaningrum, S. S. Importance Of Communication In Education.
- Benavides, M. G. S., Santillán, M. T. V., & Esparza, R. M. V. (2019). Desarrollo moral en los estudiantes mexicanos: Un análisis de la visión de justicia de la teoría de Kohlberg. *JURÍDICAS CUC, 15(1)*, 69-95.
- Benítez, M. E. M. (2022). Las redes sociales en la enseñanza-aprendizaje de idiomas. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo, 7(1)*, 41-47.
- Berkowitz, M. W. (2011). What works in values education. *International journal of educational research, 50(3)*, 153-158. Berkowitz, M. W. (2011). What works in values education. *International journal of educational research, 50(3)*, 153-158.
- Cabezas Pérez, N. L. (2020). Práctica de los valores institucionales de los docentes de la Unidad Educativa “José María Velasco Ibarra”, Ecuador 2019.

- Calzadilla, R. (2010). La crisis humana como una crisis en la formación de valores. *Sapiens*, 11(2), 23-28.
- Campos, G., & Martínez, N. E. L. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Xihmai*, 7(13), 45-60.
- Carrasco, SMP, Chinguel, GRC, Cubas, MMF y Cieza, RYR (2017). *El estudio y la investigación documental: estrategias metodológicas y herramientas TIC*. Gerardo Chunga Chinguel.
- Carrión Huarancca, Y. (2022). El desarrollo de la comunicación asertiva y el proceso de aprendizaje en los niños bilingües de Cusco 2021.
- Castillo, Y. M. Y., Tapia, M. M. P., & Herrera, X. P. C. 1.5. “*Experiencia de vincular la educación superior con la sociedad, en la formación de valores*”. *Libro de Actas*.
- Celaya, J. (2008). *La Empresa en la WEB 2.0*. Editorial Grupo Planeta, España.
- Chaupis Estacio, D. E. (2018). *Gestión educativa y práctica de valores en la Institución Educativa Integrada N° 32391, Llata-2018*.
- Correa, M. S., & Vitaliti, J. M. (2018). ¿ Online vs. offline? Estudio sobre las redes sociales personales y las redes sociales virtuales en la cibercultura adolescente actual. *Summa psicológica UST*, 15(2), 134-144.
- Docente, M. D. B. D. (2014). para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Consulta 25 de mayo del 2019.
- Gallo Granados, A. L., & Suárez Salazar, A. (2020). Enfoques de formación en valores en la práctica de enseñanza de docentes de ética y valores en instituciones educativas de Manizales. *Revista complutense de educación*.
- Gibbs, J. C. (2019). *Moral development and reality: Beyond the theories of Kohlberg, Hoffman, and Haidt*. Oxford University Press.
- Gutiérrez, S. O. M., & Cetzal, R. S. P. (2020). La formación en valores como reto para el docente de Educación Media Superior en México. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernando, M. Á. (1997). *Estrategias para educar en valores: propuestas de actuación con adolescentes*. CCS.

- Leyva, I. A. C., Téllez, M. G., & Cera, F. Y. G. (2021). Los valores organizacionales compartidos para el ejercicio de la dirección: consideraciones teóricas necesarias. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 12(1), 201-213.
- Lite, M. D. (2000). Gestión de la comunicación interna en las organizaciones. *Casos de empresa. España: Ediciones Universidad de Navarra, SA.*
- Llacuna, J., & Pujol, L. (2004). La conducta asertiva como habilidad social. *Barcolena: Albor-Cohs.*
- Loyola, A., & Ayme, M. (2018). *Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en docentes de secundaria de instituciones educativas de Los Olivos, 2018 (Doctoral dissertation, Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.*
- Macías, A. B. (2006). La encuesta ¿método o técnica? *Investigación Educativa Duranguense*, (5), 1.
- Manco, J. A. C. (2019). Desarrollo moral y valor público. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, (2), 34-44.
- Mayorca, V. M., Camacho, M. C., Trujillo, E. R., & Artunduaga, L. C. (2009). Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar. *Psicogente*, 12(21), 78-95.
- Medina, D. (2007). Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizadas por los maestros en centros públicos y privados del primer ciclo del nivel básico. Santo Domingo 2003. *Ciencia y sociedad*, 32(3), 364-420.
- Mendoza, S. L. H., & Monroy, T. I. S. (2018). Enfoques de la Investigación. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 7(13), 67-68.
- Mora, V. C. (2007). Ser asertivo. *Autoayuda y superación. Venezuela.*
- Muros-Ruiz, B., Aragón-Carretero, Y., & Bustos-Jiménez, A. (2013). La ocupación del tiempo libre de jóvenes en el uso de videojuegos y redes. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 20(40), 31-39.
- Orozco-Moreno, Z., Raymondi-Rubio, K., Orozco-Fiallos, S., & Bohórquez-León, S. (2021). Análisis De Los Valores Interpersonales Y Su Relación Con El Síndrome De Burnout En Docentes De Instituciones Educativas Del Cantón Simón Bolívar. *Psicología Unemi*, 5(9), 118-126. Orozco-Moreno, Z., Raymondi-Rubio, K., Orozco-Fiallos, S., & Bohórquez-León, S. (2021). Análisis De Los Valores Interpersonales Y Su Relación Con El Síndrome De

- Burnout En Docentes De Instituciones Educativas Del Cantón Simón Bolívar. *Psicología Unemi*, 5(9), 118-126.
- Ortigosa López, S. (2002). La educación en valores a través del cine y las artes. *Revista iberoamericana de educación*.
- Parra Ortiz, J. M. (2003). La educación en valores y su práctica en el aula.
- Parra Ortiz, J. M. (2003). La educación en valores y su práctica en el aula.
- Pascual, A. V. (1988). Clasificación de valores y desarrollo humano, Editora R & F. *Nercea, Madrid*, 1-13.
- Peev, H. topic: Moral-ethical norms and moral development Educational discipline, teacher, specialist: pedagogy Prof. Snezhana Yanakieva.
- Pereira, M. L. N. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas/Adequate human relationships through an assertive conducts and communication. *Actualidades investigativas en educación*, 8(1).
- Pereira, M. L. N. (2008). Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas/Adequate human relationships through an assertive conducts and communication. *Actualidades investigativas en educación*, 8(1).
- Pérez, E. B., Gómez-Linares, A., & Martín, R. P. (2015). La formación en valores en el EEES: propuesta de instrumento, medio y técnicas de evaluación. *Tendencias emergentes en evaluación formativa y compartida en docencia: El papel de las nuevas tecnologías*, 208, 215.
- Portugal Mostajo, C. A. (2018). Influencia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de las estudiantes del iv ciclo de la carrera profesional de educación primaria del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arequipa 2018.
- Safitri, D. G. L. (2021). Partnership Communication Plan to Support the Implementation of Holistic-Integrative Early Childhood Education (PAUD HI). *SEA-CECCEP*, 2(02), 43-51.
- Salas Narváez, J. D. C. (2020). Práctica de valores institucionales y la convivencia laboral en los docentes de una institución educativa de Guayaquil, 2019.
- Salazar Aranguri, C. R. (2017). Plan de comunicación 2.0 en la plataforma virtual Facebook orientada a la interacción de los usuarios hombres y mujeres de 18

a 34 años de edad del Centro Cultural Ugarte Street–Trujillo durante el periodo de setiembre y octubre del año 2016.

- Silva, A. K. L., Barrientos-Monsalve, E. J., & Díaz, M. C. C. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1), 147-153.
- Suárez Suárez, G., León González, J. L., Morales Calatayud, M., & Curbeira Hernández, D. (2019). Modelo para la formación de valores en la universidad inclusiva. *Conrado*, 15(69), 79-88.
- Suseno, Y., Laurell, C., & Sick, N. (2018). Assessing value creation in digital innovation ecosystems: A Social Media Analytics approach. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(4), 335-349.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Tamayo, M. (2006). *Diccionario de la investigación científica*. DO NOT USE.
- Torres, W. Y. A., Ramírez, N. A. C., Sánchez, D. A. M., & Jiménez, J. D. C. R. (2021). Comunicación asertiva para mejorar el desarrollo institucional en la unidad educativa Juan Bautista Aguirre. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6197-6210.
- Tur-Viñes, V., & Monserrat-Gauchi, J. (2014). EL PLAN ESTRATÉGICO DE COMUNICACIÓN. ESTRUCTURA Y FUNCIONES. *Razón y palabra*, (88).
- Vilcarromero Rojas, A. (2020). Comunicación asertiva y relaciones interpersonales en estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Santo Toribio, Rioja, San Martín, 2019.

ANEXOS

Anexo 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente Plan de comunicación asertiva.	Molero (2005) El plan de comunicación es un instrumento que permitirá aglutinar todas las pretensiones y acciones de la organización, comprendidas en tareas o funciones a ejecutarse en un tiempo pactado.	La variable será analizada a través de fundamentos teóricos del plan de comunicación aplicado a las docentes, bajo el fundamento Tur-Viñes y Monserrat-Gauchi (2014) durante un bimestre, lo que permitirá demostrar la mejora de la práctica de valores por las docentes de las IE de educación inicial Jaén - 2022.	Análisis de la situación.	Recursos de comunicación con que cuenta la IE. Identificación de la organización de la IE. Implicancias del comportamiento docente.	Cuestionario
			Diagnóstico de la situación	Análisis de la forma en que se desarrolla la comunicación interna en la IE. Situación del contexto en relación a la práctica de valores.	
			Planteamiento de los objetivos de comunicación.	Práctica de valores.	
			Elección de estrategias a implementar.	Comunicación síncrona. Comunicación asíncrona.	
			Definición del plan de acción	Cronograma de actividades Organización del tiempo.	
			Evaluación.	Eficacia de la ejecución del plan de comunicación para promover la práctica de valores.	
Variable dependiente Práctica de valores	Los valores según Sartre (1994) son ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana y constituyen a su vez, la clave del comportamiento de las personas.	La variable será analizada con la teoría que propone Kohlberg y la aplicación de una encuesta a las docentes de las IE de educación inicial Jaén - 2022.	Pre convencional	1 Moralidad heterónoma. 2. Individualista	Cuestionario
			Convencional	3 Expectativas interpersonales. 4 Régimen social y conciencia	
			Post convencional	5 Convenio social o beneficio y derecho individual. 6 Principios éticos universales.	

Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores en docentes de instituciones educativas del nivel inicial, Jaén.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / TIPO/DISEÑO/	TÉCNICA / INSTRUMENTO																
<p>¿En qué medida un plan de comunicación asertiva puede ayudar a promover la práctica de valores en las docentes de las Instituciones Educativas de Jaén?.</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Presentar un plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores por las docentes de las IE de educación inicial Jaén .</p> <hr/> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Diagnosticar el nivel de práctica de valores de las docentes de las IE de educación inicial Jaén.</p> <p>Identificar los indicadores de nivel bajo y medio de cada dimensión de la variable de estudios para proponer estrategias de mejora.</p> <p>Diseñar y fundamentar el plan de comunicación para promover la práctica de valores de las docentes de las IE de educación inicial Jaén.</p> <p>Validar la propuesta del plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores de las docentes IE de educación inicial Jaén.</p>	<p>Hipótesis de investigación</p> <p>Aplicar un plan de comunicación asertiva ayuda a promover la práctica de valores por las docentes de las IE de educación inicial Jaén.</p> <p>Hipótesis nula</p> <p>Aplicar un plan de comunicación asertiva no ayuda a promover la práctica de valores por las docentes de las IE de educación inicial Jaén.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>El plan de comunicación asertiva.</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Practica de valores</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>30 docentes de las IE de educación inicial – Jaén.</p> <p>MUESTRA</p> <p>30 docentes de la las IE de educación inicial Jaén</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Tipo: Básica propositiva.</td> <td style="width: 50%;">Finalidad: Básica propositiva.</td> </tr> <tr> <td>Enfoque: Cuantitativo</td> <td>Diseño: No experimental – descriptivo simple.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Alcance Temporal es transversal.</td> </tr> </table> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <pre> graph LR M --> O O --> D D --> P T --> D T --> P </pre> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%; text-align: center;">M</td> <td>Muestra</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">O</td> <td>Observación de la práctica de valores.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">D</td> <td>Diagnóstico y análisis de la práctica de valores.</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">P</td> <td>Plan de comunicación asertiva</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">T</td> <td>Teorías que fundamentan el plan de comunicación asertiva.</td> </tr> </table>	Tipo: Básica propositiva.	Finalidad: Básica propositiva.	Enfoque: Cuantitativo	Diseño: No experimental – descriptivo simple.	Alcance Temporal es transversal.		M	Muestra	O	Observación de la práctica de valores.	D	Diagnóstico y análisis de la práctica de valores.	P	Plan de comunicación asertiva	T	Teorías que fundamentan el plan de comunicación asertiva.	<p>Cuestionario para diagnosticar y evaluar la práctica de valores por las docentes de las IE.</p>
Tipo: Básica propositiva.	Finalidad: Básica propositiva.																					
Enfoque: Cuantitativo	Diseño: No experimental – descriptivo simple.																					
Alcance Temporal es transversal.																						
M	Muestra																					
O	Observación de la práctica de valores.																					
D	Diagnóstico y análisis de la práctica de valores.																					
P	Plan de comunicación asertiva																					
T	Teorías que fundamentan el plan de comunicación asertiva.																					

Anexo 3: ENCUESTA

Se agradece anticipadamente la colaboración de las docentes de la Institución Educativa N° 053 de Jaén.

Marque con un aspa (X) la alternativa que mejor valora cada ítem:

Nunca = 1	Casi Nunca = 2	Regularmente =3	Casi Siempre = 4	Siempre = 5
-----------	----------------	-----------------	------------------	-------------

Sus respuestas son muy importantes para el desarrollo de aplicación con fines de mejora del servicio educativo en tu Institución Educativa.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
VALORES	Preconventional	Moralidad heterónoma.	1 ¿ Vistes con ropa que se promocionan en diferentes medios publicitarios?					
			2 ¿Estudias los cursos que te ordenan que lo hagas para superarte?					
			3 ¿Continuarías con una pareja que no quieres, por presión familiar?					
			4 ¿Inicias alguna actividad porque todos tus amigos o compañeros lo hacen?					
			5 ¿Si fumas, dejarías de hacerlo porque tu medico te lo ordena?					
		Individualista	6 ¿Actúas para satisfacer tus intereses y luego dejas que los demás hagan lo mismo?					
			7¿Priorizas lo que te interesa, sobre los del equipo de trabajo?					
			8¿Ayudas a tus compañeras que te agradan y dejas de lado a las que no lo son?					
			9 ¿Mantienes tu conducta para adaptarte a nuevas situaciones y mantener relaciones armoniosas en el grupo?					
			10 ¿Presentas alternativas de solución cuando hay un problema en el grupo?					
	Conventional	Expectativas interpersonales.	11 ¿Consideras que ser bueno es importante para para mostrar interés por los demás?					
			12 ¿Te comportas de acuerdo a lo que esperan las personas de ti?					
			13 ¿Te importa que tus padres piensen que eres una buena hija?					
		Régimen social y conciencia	14 ¿Haces lo correcto para cumplir como buen miembro de tu comunidad?					
			15¿Te sientes comprometida con los propósitos de tu grupo de trabajo?					
			16 ¿Actúas de manera responsables con tu sociedad en base a normas establecidas por ley?					
	Post convencional	Convenio social o beneficio y derecho individual.	17¿Los valores benefician a las personas en su relación con los demás?					
			18 ¿Cumples con tus propósitos de vida?					
			19 ¿respetas las opiniones de los demás, aunque no estén de acuerdo con las tuyas?					
			20 ¿Piensas que la ética se debe practicar en todas tus actuaciones?					
			21 ¿Te guías por principios éticos?					

		Principios éticos universales.	22 ¿Piensas que las reglas de conducta son necesarias en todo espacio social?					
--	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--

Anexo 4:

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTA - PILOTO																						
IE N° 053 - JAEN																						
DOCE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	3	1	2	5	1	4	1	5	4	2	1	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5
2	1	2	1	3	1	2	2	3	4	2	5	2	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5
3	1	3	1	1	4	1	5	2	5	5	1	2	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
4	3	3	1	2	5	3	4	2	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
5	2	2	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4
6	3	5	1	2	5	2	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	2	1	3	4	2	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
8	2	3	1	2	2	1	1	1	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
9	2	4	1	3	5	2	2	1	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
10	1	1	1	1	1	2	2	1	4	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	2	2	1	1	2	2	5	3	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5
12	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	3	5
13	2	4	1	1	1	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
14	1	2	2	1	4	2	2	2	5	5	4	1	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5
15	3	4	2	2	5	2	2	1	5	5	3	5	3	1	5	4	5	4	4	5	5	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	4	1	3	5	2	2	1	3	4	3	3	4	4	4	5	5	1	4	5	5	5
19	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	5	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
20	2	4	1	2	2	1	1	1	2	4	2	1	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5
21	2	2	1	3	5	3	4	1	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
22	2	5	1	1	5	3	3	1	5	3	5	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5
23	3	4	1	1	1	1	2	1	5	5	4	1	2	3	5	5	5	4	4	5	5	5
24	2	2	1	3	4	2	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
25	2	2	1	2	1	2	2	3	2	5	1	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
26	2	4	1	3	5	2	2	2	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5
27	2	1	1	3	5	3	3	1	5	4	2	2	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
28	2	3	1	2	5	3	4	2	4	4	2	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5
29	2	1	1	1	1	2	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
30	1	4	1	1	4	1	1	1	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

Anexo 5

Escala de la Variable de Estudio

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,604	22

Tabla de frecuencia de la Variable en estudio y sus dimensiones

Práctica de Valores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	26,7	26,7	26,7
	Medio	17	56,7	56,7	83,3
	Alto	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pre convencional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	36,7	36,7	36,7
	Medio	10	33,3	33,3	70,0
	Alto	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Convencional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	36,7	36,7	36,7
	Medio	10	33,3	33,3	70,0
	Alto	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Post convencional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	6,7	6,7	6,7
	Medio	11	36,7	36,7	43,3
	Alto	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tabla de frecuencia por Pregunta

Pregunta 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	18	60,0	60,0	80,0
	A Veces	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	33,3
	A Veces	10	33,3	33,3	66,7
	Casi Siempre	8	26,7	26,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	46,7	46,7	46,7
	Casi Nunca	11	36,7	36,7	83,3
	A Veces	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	36,7	36,7	36,7
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	66,7
	A Veces	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	3	10,0	10,0	30,0
	A Veces	2	6,7	6,7	36,7
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi Nunca	13	43,3	43,3	73,3
	A Veces	7	23,3	23,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	11	36,7	36,7	56,7
	A Veces	6	20,0	20,0	76,7
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total		30	100,0	100,0

Pregunta 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	53,3	53,3	53,3
	Casi Nunca	6	20,0	20,0	73,3
	A Veces	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A Veces	6	20,0	20,0	30,0
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	5	16,7	16,7	20,0
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	30,0
	A Veces	8	26,7	26,7	56,7
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	40,0
	A Veces	8	26,7	26,7	66,7
	Casi Siempre	8	26,7	26,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Pregunta 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A Veces	6	20,0	20,0	30,0
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	4	13,3	13,3	16,7
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	30,0
	Siempre	21	70,0	70,0	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Pregunta 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	46,7
	Siempre	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	23,3
	Siempre	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	5	16,7	16,7	20,0
	Casi Siempre	21	70,0	70,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	5	16,7	16,7	16,7
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	23,3
	Siempre	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

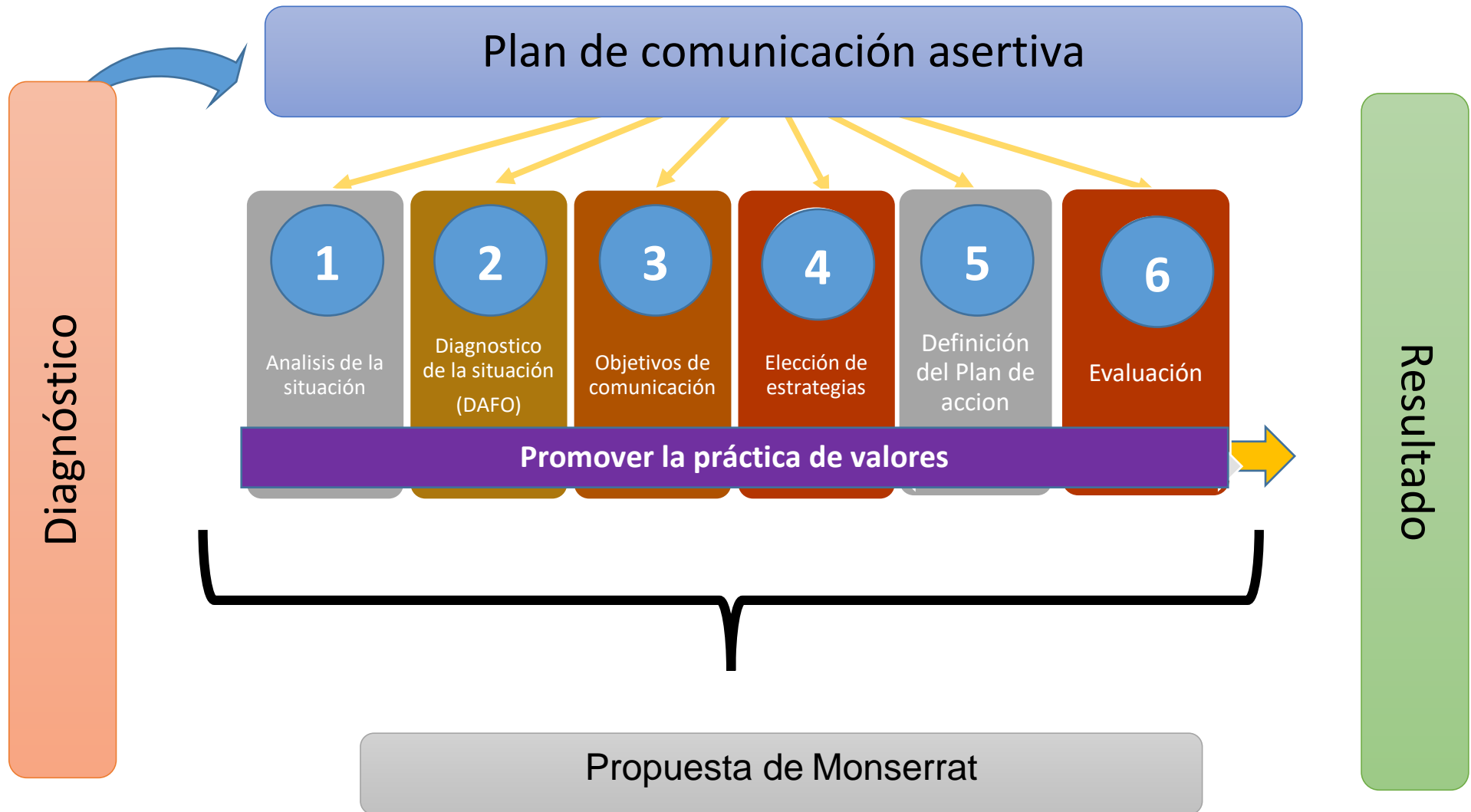
Pregunta 21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Siempre	16	53,3	53,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Pregunta 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	2	6,7	6,7	6,7
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	20,0
	Siempre	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

ANEXO 6



ANEXO 7

VALIDACION DE INSTRUMENTO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores en una institución educativa pública de Jaén.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala para medir la práctica de valores por las profesoras de la I.E.

3. TESISISTA:

BI. Julia Elisa Contreras Paredes

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO SI



NO



Chiclayo, 03 de junio de 2022

 <small>PERU Ministerio de Educación UNIVERSIDAD NACIONAL DEL TROPICANO LICENCIADO EN EDUCACIÓN</small>	
Firma/DNI 4852695 EXPERTO	HUELLA



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MARTINEZ CERQUÍN**
Nombres **MANUEL ALBERTO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **46552695**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ**
Secretario General **FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO**
Directora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA**
Fecha de Expedición **02/12/21**
Resolución/Acta **574-2021-CU**
Diploma **UNPROG-EPG-2021-0754**
Fecha Matricula **23/02/2015**
Fecha Egreso **13/03/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 8068761479

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 06/06/2022 17:02:08-0530

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores en una institución educativa pública de Jaén.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala para medir la práctica de valores por las profesoras de la ie

3. TESISISTA:

Br.: Julia Elisa Contreras Paredes

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, d. l. de JUNIO de 2022

 <hr/> <p>16481035 Firma/DNI EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RIOJAS CISNEROS
Nombres	JOSE MANUEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16481035

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	05/04/2013
Resolución/Acta	0406-2013-UCV
Diploma	A1532658
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000758279

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Idioma: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 01.06.2022 09:10:59-0800

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 053-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace: <https://enlines.sunedu.gob.pe>



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores en una institución educativa pública de Jaén.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala para medir la práctica de valores por las profesoras de la I.E.

3. TESISISTA:

Br.: Julia Elisa Contreras Paredes

4. DECISIÓN:

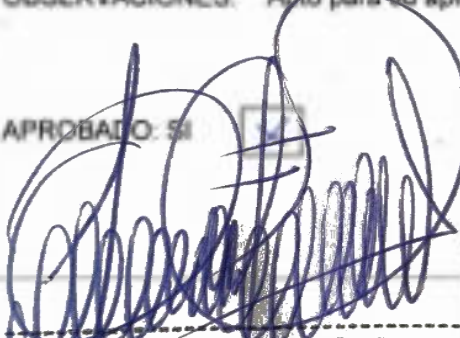

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de JUNIO de 2022

<p> ----- <i>Jhonny Farfan Salazar</i> ABOGADO ICAL N° 1783 16473812 Firma/DNI EXPERTO</p>	<p> HUELLA</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	FARFAN SALAZAR
Nombres	JOSE JHONNY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16673812

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LONPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	10/11/21
Resolución/Acta	0684-2021-UCV
Diploma	052-134442
Fecha Matricula	02/09/2019
Fecha Egreso	17/01/2021

Fecha de emisión de la constancia:
23 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9006792649

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 23/06/2022 13:02:40-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO 8

ESCALA DE LA VARIABLE DE ESTUDIO PRACTICA DE VALORES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,624	22

Anexo 9

AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Jaén 13 de junio del 2022

OFICIO N° 08-2022-DIR-IE N° 053-JLD

Sr. : Mg. Yosip Ibrahim Mejía Díaz
JEFE EPG-UCV-CH

Asunto: Autorización para desarrollo de tesis

Es grato dirigirme a Ud. y expresarle mi cordial saludo a nombre de la dirección de la Institución Educativa N° 053 – de la Urb. Los Sauces del distrito de Jaén.

La presente tiene como propósito presentar a usted la autorización a la profesora Julia Elisa Contreras Paredes para que desarrolle su proyecto de investigación denominado "Plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores en docentes de instituciones educativas de nivel inicial - Jaén."

Sin otro particular me suscribo de Ud.

Atentamente



Julia Elisa Contreras Paredes
Directora IE N° 053

ANEXO 10

VALIDACION DE PROPUESTA



(JUICIO DE EXPERTOS)

Propuesta de estrategias pedagógicas para liderazgo directivo

La presente propuesta, es un Plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores en docentes de instituciones educativas del nivel inicial, Jaén.

La propuesta presenta la siguiente estructura:

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Existe relación ente el problema, los objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	La propuesta guarda relación con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	X		
8	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
9	Soluciona el problema de la investigación	X		
10	Su aplicación es viable y sostenible en el tiempo	X		

ANEXO 11

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores en docentes de instituciones educativas del nivel inicial, Jaén.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala para validar el Plan de comunicación asertiva para promover la práctica de valores

3. TESISISTA:

Br. Julia Elisa Contreras "Paredes

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de la propuesta se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá que sea aplicable para fortalecer en variable de estudio coligiendo su pertinencia y utilidad

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de junio del 2021 Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

 Mag. José Manuel Riojas Cisneros DNI 16481035	 HUELLA	 Manuel Alberto Martínez Cárquin ABOGADO JCAE-11111	 HUELLA
 Manuel Alberto Martínez Cárquin MAGISTER EN PSICOPEDAGOGÍA COGNITIVA LICENCIADO EN EDUCACIÓN	 HUELLA		