

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Valores interpersonales en estudiantes universitarios de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autor: Bachiller Liliana Milagros Requejo Cueva

Lima – Perú

2017

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mi familia, en especial a mi madre, Lila y a tía Marce, por su apoyo incondicional, por permanecer junto a mí en este camino y por alentarme a seguir trabajando por mis metas hasta hacerlas realidad.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Inca Garcilaso de la Vega por todos los conocimientos brindados en mi formación, así como por la orientación brindada por sus profesores y autoridades sin las cuales no habría podido llevar a cabo esta investigación. A mi familia, amigos y a todos aquellos quienes me brindaron apoyo durante este importante proceso.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la facultad de psicología y trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N° 003-FPs y TS-2016 expongo ante ustedes mi investigación titulada "VALORES INTERPERSONALES EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, 2017" bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea correctamente evaluado y aprobado.

Atentamente,

Liliana Milagros Requejo Cueva

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I: Planteamiento del Problema	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del Problema	16
1.3. Objetivos	17
1.4. Justificación e importancia	18
CAPITULO II: Marco Teórico Conceptual	19
2.1. Antecedentes	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales	18
2.1.2. Antecedentes Nacionales	21
2.2. Bases Teóricas	23
2.2.1. Modelo teórico de los valores de Rokeach	23
2.2.2. Modelo teórico de Schwartz sobre la estructura y contenido de los valores	25

2.2.3.	Los valores según la corriente de Positivismo Psicológico	26
2.2.4.	Objetividad y subjetividad de los valores	26
2.2.5.	Modelo triaxial de los valores o 3Es	27
2.2.6.	La jerarquía de los valores de Maslow	29
2.3.	Tipo de Valores	31
2.4.	Dimensiones de los valores interpersonales	32
2.5.	Valores y relaciones interpersonales	33
2.6.	Principales valores en la educación superior	34
2.7.	La educación en valores	38
2.8.	Los valores y principios del Trabajo Social	40
2.9.	Características de los estudiantes de trabajo social	42
2.10.	Definición Conceptual	44
CAPITULO III: Metodología		45
3.1.	Tipo y diseño de investigación	45
3.1.1.	Tipo	45
3.1.2.	Diseño de investigación	45
3.2.	Población y muestra	45
3.3.	Identificación de la variable y su operacionalización	47
3.3.1.	Operacionalización de la variable	48
3.4.	Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico	50
3.4.1.	Técnicas	50
3.4.2.	Instrumento	50

CAPITULO IV: Procesamiento, Presentación y

	Análisis de los Resultados	59
4.1.	Procesamiento de los resultados	59
4.2.	Presentación de los resultados	60
4.3.	Análisis y discusión de los resultados	68
4.4.	Conclusiones	71
4.5.	Recomendaciones	73

CAPITULO V: Programa de Intervención

5.1.	Denominación del programa	75
5.2.	Justificación del problema	75
5.3.	Establecimiento de objetivos	76
5.4.	Sector al que se dirige	76
5.5.	Establecimiento de conductas problema y meta	77
5.6.	Metodología de la intervención	77
5.7.	Instrumentos o material a utilizar	77
5.8.	Cronograma	79
5.9.	Actividades	80

Referencias Bibliográficas

Anexos

ANEXO 1.	Matriz de consistencia	114
ANEXO 2.	Carta de aceptación	120
ANEXO 3.	Fotos	121
ANEXO 4.	Estadísticos de fiabilidad	122

ANEXO 5. Baremos del Cuestionario de valores interpersonales de Leonard Gordon (SIV)	131
ANEXO 6. Hoja de respuestas del Cuestionario de valores interpersonales de Leonard Gordon (SIV)	132
ANEXO 7. Baremos hallados basados en la muestra del presente estudio	133
ANEXO 8. Diploma de reconocimiento	136
ANEXO 9. Ficha de programa de intervención, sesión 11	137
ANEXO 10. Ficha de evaluación de programa de intervención, sesión 12	138
ANEXO 11. Cuestionario de Valores Interpersonales SIV de Leonard Gordon	139

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la muestra	46
Tabla 2. Operacionalización de la variable valores interpersonales	48
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad	53
Tabla 4. Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación en estudiantes del 1er y 2do ciclo de trabajo social de la universidad Inca Garcilaso de la Vega	60
Tabla 5. Frecuencias de los valores interpersonales en estudiantes del 1er y 2do ciclo de trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega	60
Tabla 6. Frecuencias de la dimensión 1: Soporte	62
Tabla 7. Frecuencias de la dimensión 2: Conformidad	63
Tabla 8. Frecuencias de la dimensión 3: Reconocimiento	64
Tabla 9. Frecuencias de la dimensión 4: Independencia	65
Tabla 10. Frecuencias de la dimensión 5: Benevolencia	66
Tabla 11. Frecuencias de la dimensión 6: Liderazgo.	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Triaxial organizativo y resultados de la sincronización de los valores.	28
Figura 2. Niveles de los valores interpersonales en estudiantes del 1er y 2do ciclo de la carrera de trabajo social de la universidad Inca Garcilaso de la Vega.	61
Figura 3. Distribución porcentual de la dimensión 1: Soporte	62
Figura 4. Distribución porcentual de la dimensión 2: Conformidad	63
Figura 5. Distribución porcentual de la dimensión 3: Reconocimiento	64
Figura 6. Distribución porcentual de la dimensión 4: Independencia.	65
Figura 7. Distribución porcentual de la dimensión 5: Benevolencia.	66
Figura 8. Distribución porcentual de la dimensión 6: Liderazgo.	67

RESÚMEN

La presente investigación es de tipo descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal que buscó determinar los niveles de los valores interpersonales en estudiantes universitarios de 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017. La muestra es no probabilística de tipo intencional. El instrumento que se empleó para la evaluación fue el Cuestionario de Valores Interpersonales SIV de Leonard Gordon aplicado a 77 estudiantes de 1er y 2do ciclo del turno mañana y noche de la carrera de Trabajo social de la institución educativa en mención.

Para la variable Valores Interpersonales, se cuenta con 6 valores o dimensiones: Soporte, en el que se encontró que un 39% de la muestra se encuentra en un nivel bajo; Conformidad con un 51% de la muestra en el nivel bajo; Reconocimiento en la que se halla que un 60% de la muestra posee un nivel bajo; Independencia, en el que se aprecia que un 49% se ubica en un nivel alto; Benevolencia con un 65% de la muestra en un nivel alto y Liderazgo, con un 55% de la muestra en el nivel bajo.

Palabras clave: Valores interpersonales, trabajo social, estudiantes, valores, universitarios.

ABSTRACT

This research is descriptive, with a non-experimental design of cross section that sought to determine the levels of interpersonal values in Social work students of the 1st and 2nd semester of the University Inca Garcilaso de la Vega, 2017. The sample is not probabilistic of intentional type. The instrument that was used for the evaluation was the questionnaire of interpersonal values SIV of Leonad Gordon applied to 77 social work students from the 1st and 2nd semester, morning and evening shift, of the educational institution in question.

For the variable of interpersonal values, we have 6 values or dimensions: Support, in which it was found that 39% of the sample are at low level; Appease with 51% of the sample at the low level; Recognition in which we found that 60% of the sample has a low level; Independence, which shows that 49% is located at a high level; Benevolence with 65% of the sample at a high level and leadership, with 55% of the sample at low level.

Key words: Interpersonal values, social work, values, university students, students.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día vivimos en una sociedad caracterizada por su competitividad, en la que se requiere contar con todos los recursos necesarios para poder salir adelante y afrontar de manera eficaz los diferentes escenarios que se presentan. Uno de los recursos más valiosos para conseguir esto es la educación, sin embargo, cuando nos referimos a ésta no nos limitamos a los conocimientos técnicos o teóricos que se puedan brindar.

Cada vez son mayores las instituciones educativas que poseen una metodología orientada a la formación integral de los estudiantes con el objetivo de que además de desarrollar aptitudes intelectuales, estos posean habilidades sociales y valores, ya que éstos constituyen la identidad de los sujetos en un grupo social y les permite ejecutar un empleo o carrera con efectividad.

Es por ello que se eligió la variable valores interpersonales, los cuales constituyen el proceso por medio del cual los sujetos dirigen su accionar y la manera en la que lo realizan, los cuales además influyen de manera predominante en sus relaciones y en el área personal, familiar, social y profesional.

Para su estudio se eligió como muestra a un grupo de estudiantes de la carrera de trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, la cual fue evaluada utilizando el Cuestionario de valores interpersonales de Leonard Gordon (SIV), ya que se considera importante conocer la realidad, en cuanto a niveles de valores interpersonales se refiere, de aquellos que optan por esta carrera y así poder realizar acciones para poder mejorarlos y garantizar la eficiencia de la formación brindada por la institución educativa en mención, pues como institución de educación superior además de transmitir conocimientos, posee el compromiso de proporcionar un patrimonio de valores que permita tomar decisiones éticas basadas en la moral con las que se pueda dar solución a los diferentes escenarios que el desarrollo de su profesión les presente.

En el capítulo I se encuentra el planteamiento del problema, el cual está conformado por el problema general y los problemas específicos los cuales serán resueltos posteriormente. Además en este capítulo se encuentran contenidos

tanto el objetivo general como los objetivos específicos y se finaliza con la justificación e importancia del presente estudio.

A continuación se presenta el capítulo II, en el que se expone el marco teórico, el cual es el soporte de la presente investigación, además se exponen los antecedentes, tanto internacionales como nacionales. En el segundo subcapítulo se encuentran las bases teóricas, información relevante para explicar la variable de estudio, permitiéndonos conocer su proceso de formación, basándonos incluso en la definición brindada por el autor del instrumento utilizado; además aquí podemos encontrar las características de la población evaluada. Finalmente en el tercer subcapítulo se encuentra la definición detallada de la variable objeto de investigación.

Seguidamente se encuentra el capítulo III, en este hallaremos la metodología empleada para el presente análisis, detallando el tipo, diseño, población y muestra, características del instrumento empleado y demás.

En el capítulo IV se halla el procesamiento, la presentación, el análisis y discusión de los resultados obtenidos por el Cuestionario de valores interpersonales de Leonard Gordon (SIV), así mismo, se finaliza con las conclusiones y recomendaciones.

Por último, en el capítulo V se presenta un programa de intervención elaborado por sesiones con el objetivo de incrementar el nivel de valores interpersonales en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; de esta manera se concibe que el siguiente trabajo pueda contribuir favorablemente y facilitar la formación integral de los estudiantes en mención.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los Valores Interpersonales son entendidos como aquellos que definen las acciones y la manera en las que estas son realizadas por los sujetos, las cuales pueden ser afectadas de manera deliberada por la estructura de valores que estos practiquen. De igual manera, estos establecen las relaciones que mantiene el sujeto con los demás (Gordon, como se citó en Campos, 2009).

Realizar una investigación acerca de la variable expuesta es importante debido a que, esta es fundamental en la constitución de la personalidad y el proceder de los individuos en su interacción con sus pares. Particularmente, en los estudiantes universitarios, los valores están relacionados con el progreso de las capacidades profesionales. Además de la exigencia como futuros profesionales de dominar la instrucción básica de la carrera elegida, es primordial que los estudiantes puedan poseer aquellos valores necesarios para desarrollarse como un profesional cualificado (Campos, como se citó en Sánchez y Matalinares, 2014).

La muestra elegida para la presente investigación está compuesta por estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; estos evidencian una formación basada en herramientas intelectuales y técnicas, no obstante se observa un déficit en cuanto a Valores Interpersonales, revelándose una escasa capacidad para hacerse cargo de otras personas, ser capaces de aceptar reconocimiento por los méritos obtenidos, actuar de acuerdo a la normativa establecida y aceptar la ayuda de sus pares cuando sea necesario.

Debido a lo anteriormente expuesto, es esencial que la institución educativa en mención plantee la problemática respecto a los valores interpersonales que deben exhibir sus estudiantes, pues esto tendrá un impacto en su futuro desenvolvimiento como profesionales egresados de dicha universidad ya que en nuestra realidad actual podemos observar profesionales que cuentan con capacidades técnicas o intelectuales pero con un pobre desarrollo de valores, lo cual trae como consecuencia un desarrollo limitado en sus carreras.

La investigación expuesta, otorgará información provechosa y valiosa, la que permitirá ejecutar acciones orientadas a fortalecer los Valores Interpersonales indispensables para que los estudiantes dominen aquellos necesarios para lograr su desarrollo integral como profesionales y tener un futuro exitoso.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuáles son los niveles de los valores interpersonales en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel del valor de soporte en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

¿Cuál es el nivel del valor de conformidad en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

¿Cuál es el nivel del valor de reconocimiento en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

¿Cuál es el nivel del valor de independencia en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

¿Cuál es el nivel del valor de benevolencia en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

¿Cuál es el nivel del valor de liderazgo en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Conocer los niveles de los valores interpersonales en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel del valor de soporte en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Precisar el nivel del valor de conformidad en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Identificar el nivel del valor de reconocimiento en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Especificar el nivel del valor de independencia en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Precisar el nivel del valor de benevolencia en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Especificar el nivel del valor de liderazgo en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

1.4. Justificación e importancia

La importancia de la investigación acerca de los valores interpersonales radica en que en nuestras organizaciones educativas se debe lograr la formación de profesionales con un desarrollo integral, que posean tanto capacidades intelectuales y técnicas como valores, tal como indica Cotrina, los valores son aquellas capacidades que representan a los sujetos que forman parte de la sociedad, identificándolos como aptos para llevar a cabo cualquier empleo o carrera, con trascendencia (Cotrina, como se citó en García, 2010).

Se pretende que los resultados de la presente investigación permitan identificar sus debilidades en cuanto a valores interpersonales para posibilitar el refuerzo de estos en los estudiantes de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, a través de una adecuada intervención.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

Con el objetivo de profundizar en el tema, se consideró tomar como referencia investigaciones que tienen relación con la variable abordada, las cuales se exponen a continuación.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Becerro (2010) en su trabajo acerca de la Jerarquización de los valores interpersonales entre adolescentes inmigrantes y españoles escolarizados, realizó una investigación cuantitativa, de nivel descriptivo y comparativo, empleando un muestreo intencional no probabilístico, con una muestra conformada por 199 adolescentes de un colegio nacional de Madrid. Para ello se utilizó el inventario de Valores Interpersonales. Se llegó a la conclusión de que los inmigrantes procedentes de Marruecos, América Latina el resto de Europa, poseen la misma predominancia que los de nacionalidad española, siendo la variable género, la que indica la desigualdad.

Por otro lado, Mantilla, Méndez y Torres (2012) llevaron a cabo la evaluación de los Valores Personales e Interpersonales en una muestra de adolescentes del área metropolitana de Bucaramanga, de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo – transversal, teniendo una muestra de 400 estudiantes de dos colegios nacionales y particulares cuyas edades oscilan entre los 14 y 17 años. Se emplearon los formatos de consentimiento informado e historia clínica, ficha de ingreso y los cuestionarios de valores personales e interpersonales. Se halló que los varones registran mayor puntaje en Practicidad y las mujeres en Metas, en cambio en el SIV no se encontró disparidad. En el SPV destacó el valor de Metas en los colegios nacionales y

sobresalieron Practicidad, Variedad y Decisión en los colegios privados. Respecto al SIV los colegios nacionales mostraron preponderancia en Independencia y los particulares en Estímulo.

Seguidamente, Gázquez, Pérez, Carrión, Luque y Molero (2015) ejecutaron la investigación Perfiles de valores interpersonales, análisis de conductas y actitudes sociales en adolescentes de educación secundaria de la provincia de Almería. Se obtuvo la aprobación de autoridades escolares y padres para la aplicación del Cuestionario de Actitudes y Estrategias Cognitivo Sociales, Valores Interpersonales y Conductas Antisociales- Delictivas utilizando una muestra de 885 estudiantes de tres instituciones educativas nacionales de la provincia en mención. Se obtuvo tres perfiles de valores interpersonales, vinculados a distintos niveles de conductas delictivas. Aquellos con mayor presencia de conductas antisociales y delictivas, mínimos niveles de sensibilidad social, conformidad y ayuda-colaboración y elevados niveles de dominancia, agresividad- terquedad y apatía-retraimiento es el ARL-BCB (elevado reconocimiento y liderazgo, inferior conformidad y benevolencia).

Así mismo, Gázquez, Molero, Soler y Barragán (2015) en su investigación Valores interpersonales vinculados con el perfil de agresor y víctima en adolescentes, emplearon un enfoque cuantitativo, empleando una estrategia de muestreo aleatorio por conglomerados, contando con una población de 885 estudiantes de 3ro y 4to año de secundaria de la provincia de Almería, para lo que se aplicó el cuestionario de valores interpersonales y un cuestionario general. Los resultados muestran que agresores muestran mínimos niveles de Conformidad y Benevolencia, así como elevados niveles de Reconocimiento y Liderazgo. A su vez, las víctimas, poseen mínimos niveles de Benevolencia. Por esto, mejorar el desarrollo académico de estos individuos y lograr valores como la Conformidad y la

Benevolencia, reducirá la existencia de perfiles de agresores y víctimas.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Tueros, Matalinares y Raymundo (2013) estudiaron los Valores Interpersonales y su asociación con los Estilos Atributivos en estudiantes de 5to de secundaria. El propósito fue determinar la asociación entre estas dos variables en los estudiantes mencionados. Para ello se obtuvo una muestra de 400 estudiantes. Se empleó el Cuestionario de estilos atributivos y el Cuestionario de Valores Interpersonales SIV. Resultando que existe correlación significativa entre los valores interpersonales Soporte, Conformidad, Reconocimiento e Independencia con los Estilos Atributivos en el Área de Logros Académicos y Relaciones Interpersonales. Por el contrario, no se obtuvieron correlaciones significativas entre los Valores Interpersonales Benevolencia y Liderazgo con los Estilos Atributivos en las Áreas de Logros Académicos y Relaciones Interpersonales.

Por otro lado, Sánchez y Matalinares (2014) estudiaron los valores interpersonales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la carrera de Ingeniería Ambiental y Administración de Empresas de una universidad nacional de Lima, para dicho estudio, se utilizó un método descriptivo y un diseño correlacional y luego el diseño descriptivo comparativo, contaron con una muestra constituida por 217 estudiantes universitarios de ambos sexos del 1er, 3er y 5to ciclo de Ingeniería Ambiental y Administración de Empresas de dicha universidad. Emplearon el cuestionario de Autoconcepto de García y Musitu y el cuestionario de valores interpersonales (SIV), de Leonard V. Gordon. Concluyendo que existe correlación entre los valores interpersonales de soporte y conformidad con el autoconcepto general. Se advirtió que no existe valor interpersonal relacionado con el autoconcepto familiar. Adicionalmente se encontró diferencias en el

autoconcepto físico y emocional, así como en el valor interpersonal de liderazgo.

Así también, Saavedra (2016) exploró la correlación entre clima social familiar y valores interpersonales de los estudiantes de 5to grado de secundaria del colegio “el triunfo” de Piura. Se trabajó con una muestra de 100 estudiantes, llevando a cabo un estudio de tipo cuantitativo y nivel descriptivo – correlacional. Para la obtención de datos se utilizó la Escala de Clima Social Familiar de Moos y el Inventario de Valores Interpersonales de Gordon. Como conclusión se determinó que existe una relación entre Clima Social Familiar y Valores Interpersonales, llegando a la conclusión de que son variables dependientes.

Por otra parte, Sarmiento (2016) vinculó el razonamiento moral y los valores interpersonales en cadetes de una escuela de formación de las Fuerzas Armadas del Perú. Su diseño fue correlacional. La muestra estuvo integrada por 261 aspirantes y cadetes de ambos géneros. Se empleó el Cuestionario de Razonamiento Moral (SRM) y el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV). Los resultados indicaron que los aspirantes y cadetes se encuentran en un nivel convencional de razonamiento moral, igualmente se encontró tendencia hacia un nivel bajo de valores interpersonales. Se encontró además diferencias significativas en el valor independencia según especialidad, destacando los Cadetes de Caballería.

Finalmente, Velásquez (2016) Estableció los niveles de valores interpersonales de los estudiantes de 5to ciclo de la Escuela de Psicología de la ULADECH Católica, Piura. Este estudio fue de naturaleza descriptiva-cuantitativa, teniendo una muestra de 93 estudiantes de la institución educativa mencionada, a quienes se les administró, el test de Valores Interpersonales (SIV). Se llegó a la conclusión de que en su generalidad los Valores Interpersonales se

encuentran en un nivel elevado, sin embargo, los valores independencia y soporte advierten la necesidad de un mayor refuerzo.

2.2. Bases teóricas

A continuación, se describe, las contribuciones teóricas de distintos autores, las cuales nos ayudarán a entender el proceso de formación de la variable estudiada, valores interpersonales.

2.2.1. Modelo teórico de los valores de Rokeach

Rokeach asevera que el valor es una convicción parcialmente estable de que un determinado comportamiento o forma de proceder es aceptado tanto de manera individual y colectiva como correcto a diferencia de otros.

Esto incluye ciertas especificaciones:

- Un valor es parcialmente estable sin necesidad de ser algo rígido. Al aprender un valor, este tiene una tendencia a establecerse como una propiedad de la persona.
- También se refiere a formas de comportamiento correctos o a estados satisfactorios de vida. Esta dualidad conduce a Rokeach a establecer valores instrumentales y terminales. Los valores instrumentales, vinculados con el comportamiento, llegan a ser reconocidos como “valores morales” al darse dentro de un vínculo o relación y tienen la capacidad de ocasionar preocupación moral si no son acatados. Los valores terminales, relacionados a estados deseables de vida, también reconocidos como “valores personales”, es decir, centrados en el individuo y su bienestar.
- La concepción de deseable, contenido en el valor, hace referencia a lo apropiado para el sujeto o para los demás. Esta especificación en el uso de la definición de valor, es indispensable para reflejar

la frecuente utilización de un estándar doble. Por ejemplo, el hombre que piensa que su esposa debe ser fiel, pero él no. El dueño de la fábrica que piensa que el obrero debe ser trabajador, pero utiliza otros valores para definir su propia conducta deseable. Sin embargo, en los dos casos se emplea un valor como alusión.

- Los valores son estándares, por ello son útiles de distintos modos:

Como guías para la acción: delimitando los comportamientos adecuados o definiendo el curso en el que debemos llevar nuestro actuar.

Como guía para valorar las circunstancias: debido a que el valor es estándar, éste nos permite comparar y así determinar si nuestro comportamiento o las circunstancias presentes está siendo considerada en los niveles apropiados.

Como base para justificar determinados comportamientos, convicciones, etc.: pues podrían resultar inadmisibles. Un asesinato resulta imperdonable, pero el objetivo es defender la patria, esto puede modificarse.

- Los valores tienen la capacidad de originar una transformación en la persona o, en contraste, mantener su modo de actuar. Al concebir al valor como una serie de comportamientos considerados adecuados, este puede provocar una modificación si las circunstancias lo requieren. Por ejemplo, modificar costumbres o acciones relacionadas con tratar de llevar una vida llena de comodidades cuando en la realidad se tienen muchas carencias y dificultades, lo que ameritaría concebir formas de proceder distintas para afrontar esta situación (Rokeach, como se citó en Salazar, et al., 1992).

2.2.2. Modelo teórico de Schwartz sobre la estructura y contenido de los valores

Schwartz propone una teoría universal sobre la estructura y el contenido de los valores culturales, basada en 86 muestras procedentes de 37 países, con un total de 25.000 individuos que contestaron al SVS de Schwartz, que consta de 56 valores que las personas tienen que ordenar según la importancia que les conceden. Esta evaluación hizo visible siete tipos de valores los cuales pueden explicar la estructura transcultural de los valores:

- Conservación
- Jerarquía
- Autonomía Intelectual
- Autonomía Afectiva
- Competencia
- Armonía
- Compromiso

Esta teoría señala que estos siete tipos de valores forman una estructura de la cual se obtienen tres dimensiones bipolares a nivel cultural:

- Autonomía (intelectual y afectiva) frente a Conservación. Los grupos sociales promueven, por un lado, la autonomía intelectual y afectiva de los individuos que fomenta la curiosidad, la independencia y el cambio y por otro lado se le da mayor importancia a lograr la adaptación de este dentro de un grupo para poder conservar el orden establecido, las costumbres y la estabilidad.

- Jerarquía frente a Compromiso Igualitario. Las civilizaciones presentan una tendencia a estimar como definitivo el hecho de que aquellos que ocupan un nivel de autoridad posean la responsabilidad del curso de éstas y por ello es razonable que esté dividida desigualmente o por el contrario apoyan una uniformidad que lleva a valorar el bienestar de todos por igual.
- Competencia frente a Armonía con la Naturaleza. Esta se refiere a la relación que tenemos como seres humanos con la naturaleza, podemos valorar la necesidad de explotarla teniendo como primicia el obtener los recursos necesarios para nuestra subsistencia o por otro lado, convivir con ella de manera armoniosa (Schwartz, como se citó en Ros y Gouveia, 2001).

2.2.3. Los valores según la corriente del Positivismo Psicológico

Esta corriente plantea que los valores son inherentes de las tradiciones sociales. Los hombres viven en colectividad y necesitan de ella, por lo que son influenciados por sus normas y hábitos establecidos. Las conductas o costumbres habituales en un grupo social son aquellas consideradas positivas, por el contrario, aquellas no habituales son consideradas negativas. Es así que los hombres adoptan valores específicos por imposición, debido a que estos son necesarios para ser parte de un grupo social.

Es así, que todos los valores son parte del valor utilidad, las sociedades y sus integrantes se encuentran en constante desarrollo y obran de acuerdo a lo que les sea beneficioso para la continuación de su existencia (Fóscolo, Arpini y Rubio, 2007).

2.2.4. Objetividad y Subjetividad de los valores

Generalmente, las teorías universalistas se relacionan con la convicción de la existencia de valores objetivos. En la actualidad, la

mayor parte de países occidentales amparan los derechos humanos, apoyados en la proposición de que son valores universales y objetivos. Un pensador que defendió esta postura fue Scheler, quien sostuvo la idea de que los valores son objetivos, no instaurados por el grupo social, ni por el sujeto, por lo que éste sólo debe contar con el método adecuado para dominar esos valores.

Así mismo, Hatmann afirmaba que los valores son convicciones universales, las cuales poseen una esencia en sí ejemplar y estas conforman un “reino de valores”. No obstante, los valores son inherentes a la persona, es decir, no son correspondientes a la ligereza del sujeto; poseen autenticidad para un sujeto, pero no es el sujeto quien delimita su valor. Como oposición a teorías objetivistas se manifestó la corriente subjetivista, la cual sostiene que el juicio valorativo radica en el alma o en la subjetividad humana, en lo que nos satisface o no, o argumentando que la base del valor es el deseo.

Es así como según Ehrenfels, la justificación de los valores se encuentra en el “apetito”, en el “deseo”. Es así como consideramospreciado lo que deseamos. Los dos componentes mencionados son las bases principales del valor, ellos otorgan valoración a las cosas. Del mismo modo, Perry en su “Teoría General del Valor” recurre a una idea diferente, no obstante, similar: el “interés”. Para Perry, éste es la postura afectivo-motora en pro o en oposición de un objeto. Esta postura es la que otorga la valoración al objeto y no inversamente (Angulo, 2008).

2.2.5. Modelo Triaxial de los valores o 3Es

En el modelo Triaxial de los valores Dolan (2012) menciona que los valores se revelan en cualquier área o entorno (personal, familiar, organizativo, comunitario) indistintamente de su esencia, cometido o

perspectiva, y pueden organizarse en tres dimensiones: la ético-social, la emocional-evolutiva y la económico pragmática.

La dimensión ético social se refiere a aquellos valores que tienen relación con nuestro contexto, con cómo nos vinculamos con él y con las normas establecidas en nuestro grupo social. La dimensión emocional-evolutiva hace referencia a aquellos vinculados con nuestras emociones, implícitos en nuestro desarrollo personal como la alegría, autocontrol, etc. Finalmente, la dimensión económico pragmática se refiere a aquellos valores dirigidos a cubrir nuestras necesidades, específicamente a aquellos que nos permiten obtener los bienes materiales necesarios para subsistir, por ejemplo, la planificación, organización o perseverancia (Dolan, 2012).

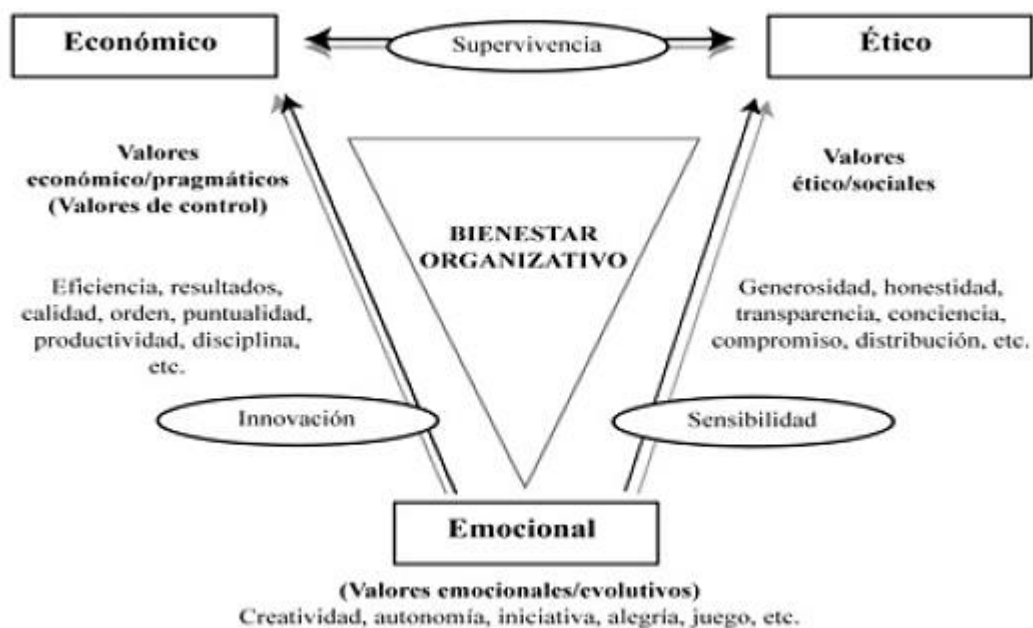


Figura 1. Modelo Triaxial organizativo y resultados de la sincronización de los valores. Tomado de Dolan (2012).

En la figura 1 se representa el modelo triaxial o 3Es y valores específicos ligados a cada dimensión. Así mismo evidencia el nexo

entre las dimensiones y los resultados de las relaciones expuestas a continuación.

- La relación entre el eje emocional/evolutivo y el económico/pragmático hacen posibles los cambios y la originalidad.
- La relación entre el eje económico/pragmático y el ético/social hacen posible una mejor conservación calidad de vida.
- La relación entre el eje ético/social y el emocional/evolutivo incrementa la afectividad promueve el compromiso en los grupos.

2.2.6. La jerarquía de los valores de Maslow

Maslow sostenía que los valores evidencian el juicio de una persona e impulsan a determinar las prioridades en su vida. Es así como plantea que las necesidades están incluidas en nuestros valores. En sus estudios finales, Maslow detalló aquellos que estimaba como importantes para definir la esencia de un individuo (los valores del ser o valores B). Para él, los individuos autorrealizados se inclinan a integrar más valores B que aquellos ubicados en los estados más inferiores de la jerarquía de necesidades, los cuales se mencionan a continuación.

- Integridad, unidad, identidad.
- Perfección, tal-cual-idad.
- Cumplimiento, finalidad, terminación.
- Justicia, equidad.
- Vitalidad, funcionamiento pleno.
- Riqueza, complejidad.

- Simplicidad, esencialidad, honestidad.
- Belleza, forma, riqueza.
- Bondad.
- Singularidad, idiosincrasia, novedad.
- Naturalidad, facilidad, perfección.
- Juego, alegría, humor.
- Verdad, realidad, belleza, pureza.
- Autosuficiencia, independencia.

La formación y evolución de los valores se muestra en la transformación o modificación individual y colectiva. Esta evolución demanda superar la fase de supervivencia, enfocada netamente en alcanzar la invulnerabilidad personal. Ya que cada una de las fases tiene sus valores específicos, para transitar de una fase a otra es necesario realizar un cambio de valores.

Pasar de la fase de supervivencia individual a pertenecer a una familia u organización comprende admitir los propósitos y procedimientos establecidos dentro de la misma. La evolución ulterior implica una fase superior y la aplicación al trabajo con el objetivo de reconstruir el orden social. Para ello, deben descubrirse nuevos proyectos de vida y modelar otros valores. En el siguiente nivel se adopta el valor de la interdependencia, que hace posible las relaciones eficaces entre las personas en un sentido integral (Maslow, como se citó en Dolan, 2012).

2.3. Tipo de Valores

Los valores son clasificados según los siguientes principios:

Valores personales: Son los valores considerados imprescindibles en los que nos basamos para construir nuestro proyecto de vida y nos orientan en nuestras relaciones con nuestros pares. Generalmente son una unión entre valores familiares y valores socio-culturales, unidos a los que añadimos de manera individual de acuerdo a nuestras experiencias.

Valores familiares: Hacen referencia aquello apreciado dentro de una familia y establecido como correcto o incorrecto. Proceden de los ideales básicos de los padres, las cuales sirven de base para la educación de los niños. Son criterios y guías esenciales de nuestra conducta como grupo social. Su difusión se realiza por medio del accionar que adoptamos en nuestro proceder como miembros de una familia, tomando en cuenta desde los más elementales hasta los más complejos.

Valores socio-culturales: Son aquellos que predominan en la comunidad en la que interactuamos. Se ha presentado una gran cantidad de variaciones con el paso del tiempo y pueden corresponder o no con los valores familiares o los personales. Es una combinación de una variada cantidad de valores, que frecuentemente pueden representar un dilema. Es decir, si el valor de trabajo no es promovido como una forma de alcanzar la realización personal, la comunidad terminará promoviendo “anti-valores” como la deshonestidad, la irresponsabilidad o el delito.

Valores materiales: Estos son los que hacen posible nuestra subsistencia. Están relacionados con nuestras necesidades básicas, como la alimentación o vestimenta para asegurarse en el contexto en el que nos desarrollamos. Su importancia radica en que los necesitamos para nuestra existencia. Se forman como una conexión entre los valores personales, familiares y socio-culturales. Cuando son llevados al extremo, los valores materiales entran en conflicto con los espirituales.

Valores espirituales: Hacen referencia a la significación que otorgamos a los factores no-materiales en nuestras vidas. Forman parte de nuestras necesidades básicas y posibilitan el sentimiento de realización. Incorpora sentido a nuestras vidas.

Valores morales: Disposiciones y comportamientos considerados fundamentales para mantener relaciones adecuadas dentro de una comunidad, la organización y el bienestar (Jiménez, como se citó en Rojas, 2015).

2.4. Dimensiones de los valores interpersonales

Los valores interpersonales son aquellas bases que dirigen las relaciones humanas y que pueden ser utilizados de manera confiable y efectiva para esclarecer las resoluciones efectuadas por los individuos de manera particular como colectiva en diferentes entornos o condiciones (Navarro, como se citó en Arboccó, 2017).

Los valores que inciden de manera preponderante en las relaciones del individuo con sus semejantes y que tienen relevancia en su ajuste personal, familiar, social y profesional son conocidos como los valores interpersonales (Gordon, como se citó en Campos, 2009) los cuales son los siguientes:

- Soporte (S): ser atendido con tolerancia, aceptar la ayuda proveniente de los pares; ser asistido con cortesía y respeto.
- Conformidad (C): actuar de acuerdo a las maneras aceptadas por el grupo social, rigiendo su proceder en base a las normas establecidas.
- Reconocimiento (R): mantener una buena reputación y despertar la admiración de los demás, ser reconocido como persona influyente e importante, captar el interés de los demás, adquirir la aprobación de los pares.

- Independencia (I): actuar de manera autónoma, tener la capacidad de arriesgarse a tomar una decisión por uno mismo sin esperar la aprobación del exterior.
- Benevolencia (B): emprender actividades por el beneficio de los demás y repartir lo obtenido, auxiliar a aquellos con pocos recursos, ser desinteresado.
- Liderazgo (L): ser responsable de otras personas ejerciendo poder, ocupar una posición de dominio (Gordon, 2010).

2.5. Valores y relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que se dan de manera correlativa con una o más personas en múltiples escenarios y situaciones. En estas se contemplan familiaridad, conexión, correspondencia y están afectadas de manera expresa por el sentir de las personas entre las que ocurren (Lugo y Santi, como se citó en Arboccó, 2017).

La estructura y proceder de las relaciones interpersonales está vinculada a los valores. La vida social actual está influenciada por los valores y viceversa, pues ciertos valores pueden verse afectados o modificados dependiendo de si estos causan concordia o conflicto, ya que de la estabilidad de las relaciones depende el mantenimiento de la familia, el entorno social, profesional y educativo, entornos en los que es primordial validar la individualidad de sus integrantes para posibilitar su crecimiento (Sánchez, como se citó en Arboccó, 2017).

Las relaciones se encuentran definidas por los valores instruidos durante el paso de la formación adquirida dentro de la familia, instituciones educativas o grupo social. Este desarrollo es activo ya que los valores están ligados a la ganancia de nuevos hábitos y a la posibilidad de experimentar nuevas situaciones, sucesos importantes los cuales pueden percibirse en las relaciones que se establecen con los demás y que permiten la definición de

un auto concepto, una identidad y el establecimiento de un vínculo con el entorno. Así pues, la influencia es recíproca, una persona puede actuar sobre su medio y de la misma manera el medio puede actuar sobre la persona, somos interdependientes (Lobos, como se citó en Arboccó, 2017).

2.6. Principales valores en la educación superior

La educación, se ha hallado constantemente conducida por los principios de los valores: la aspiración de una educación completa, la formación profesional, el entendimiento de la ciencia y la técnica.

Los valores universitarios, evidencian las valoraciones que el gobierno concede a la instrucción superior, los cuales se encuentran establecidos en criterios jurídicos y legales. De igual modo, se dan acuerdos universales respecto a los valores que la instrucción superior posee responsabilidad de fomentar. Por último, las entidades de educación superior pretenden fomentar valores basándose en el concepto particular que le otorgan a la educación. Así pues, es oportuno que las instituciones educativas superiores basen su instrucción en la primacía de tres conjuntos de valores: científicos, profesionales y cívicos (Barba y Alcántara, 2003).

Valores Científicos:

La ciencia y la tecnología deben dar a conocer su propósito mediante la labor social que ejecutan, puesto que sus acciones están relacionadas e influidas por valores, los cuales otorgan un valor moral a la ciencia y la tecnología. Con relación al objeto moral de la acción científica, Sánchez (1989) refiere que la división entre ciencia y moral ha originado frecuentemente que el empleo del saber científico represente una dificultad para la sociedad. Por esta razón, quienes lleven a cabo las acciones de la ciencia, deben ser sensibles a los objetivos y correcto ejercicio de ésta, destacando el valor científico de la honestidad intelectual.

Merton (1985), establece cuatro grupos de principios que constituyen los criterios de la ciencia moderna: el universalismo, el comunitarismo, la exploración neutral del saber y el escepticismo organizado. Es así como realizar investigaciones implica la ejecución de un estudio elaborado, con el objetivo de incrementar el saber acerca de un asunto particular. Abogar por la libre realización de investigaciones y la posibilidad de dar a conocer los hallazgos obtenidos, debe ser la principal obligación del científico.

Los valores primordiales de los universitarios en el ámbito científico son: la exploración de evidencia científica, excelencia, deber social, responsabilidad e independencia.

Valores Profesionales:

De acuerdo a Hirsch (2002), para comprender la moral profesional, debemos analizar la concepción de profesión. La profesión es una ocupación social, cuyo objetivo es facilitar a la humanidad un servicio concreto y necesario para su perduración como grupo social. Las características más destacadas de la moral profesional son:

- La profesión no permite únicamente el sostenimiento individual, además de ello constituye una serie de acciones que permiten aportar significativamente al desarrollo del grupo social, de manera organizada, un servicio concreto y necesario.
- La humanidad posee pleno derecho de demandar a aquellos quienes ejercen una profesión que brinden un determinado servicio.
- Es un deber de los profesionales, poseer las habilidades y la pericia necesarias para realizar con efectividad dicho servicio.
- Para que la ejecución de una profesión sea posible es indispensable contar con formación profesional acreditada por una institución educativa.

- Las personas que poseen una formación profesional tienen la potestad de constituir instituciones educativas.
- Ejercer una profesión es una forma de identificación dentro de un grupo social y de pertenecer a un grupo específico.

Del mismo modo, González (como se citó en Fernández y Hortal, 1994) establece como norma profesional lo mencionado a continuación:

- Una profesión es, una ocupación dirigida a servir a la humanidad, exclusiva, delimitada y fundamental. Exclusiva debido a que un profesional puede desarrollar solo las actividades relacionadas con la especialidad de la que posee conocimiento. Delimitada, debido a que quienes son usuarios de los servicios de un profesional poseen el derecho de conocer los labores que éstos están capacitados para realizar de acuerdo a su especialidad, así como sus aptitudes. Y fundamental, ya que es una ocupación de la que ningún grupo social debe carecer.
- Se le reconoce como una vocación puesto que quien elige ejercer una especialidad determinada invierte un periodo extenso y continuo de su día a día para su realización, está conforme con las normas establecidas dentro de ésta y posee afinidad con los quienes ejercen la misma especialidad.
- Está fundamentado principalmente en una preparación y destrezas intelectuales la cuales permiten la ejecución eficaz de la misma.
- Para lograr el manejo de destrezas intelectuales es necesario que quien ejerce una profesión pase por una etapa de formación específica y seria en una organización educativa.
- Todo profesional es merecedor de independencia, así como la institución de pertenencia.

- La contraprestación que posee dicha independencia es la obligación de asumir las consecuencias de los discernimientos producidos, las acciones ejecutadas y los métodos utilizados en la práctica de la profesión.
- El hincapié se concentra en el oficio brindado, mas no en el lucro conseguido.
- Existen sociedades de profesionales de cada especialidad, cuya tarea es resolver los problemas morales más importantes, instaurar normas, promover un elevado desempeño profesional y lograr la mejoría de la situación laboral y la reputación de las profesiones.

Valores Cívicos:

La educación universitaria ofrecida por medio de las instituciones de nivel superior ofrece a sus estudiantes varias posibilidades de convivencia y participación que implican valores cívicos. También estas instituciones pueden constituirse en verdaderos espacios de reflexión y discusión sobre los asuntos de orden público que atañen a los estudiantes en tanto ciudadanos y profesionales en las diferentes áreas del saber.

Si partimos de que la característica central de la moral cívica es la autonomía, entonces se requiere que los estudiantes desarrollen ciertos procesos, practiquen ciertos valores de convivencia, así como ciertas virtudes públicas. Los primeros, se refieren al desarrollo del juicio moral y del juicio político, así como la adquisición de ciertas habilidades comunicativas, especialmente el diálogo y la argumentación. Por su parte, las virtudes se refieren al cultivo de valores como justicia, participación, solidaridad, tolerancia y responsabilidad.

La justicia es entendida como exigencia de un deber, como tendencia a la igualdad y como relación de alteridad entre las personas con respecto a un

orden, norma o medida. La participación debe extenderse en un triple sentido: social, comunitario y político.

Para ello, la Universidad debe ofrecer a sus estudiantes las posibilidades de participar en estos tres ámbitos.

La solidaridad se considera un valor muy importante ya que es condición, compensación y complemento de la justicia.

La tolerancia se entiende como el hábitat de una sociedad plural, donde las creencias y todo tipo de manifestaciones encuentran soporte y son efectivamente promovidas, sin más limitaciones que las impuestas por los derechos de los demás y el reconocimiento también de su dignidad, de tal manera que constituye un valor muy importante, tanto para la convivencia en una sociedad plural, como para el ejercicio de la democracia en el ámbito público.

La responsabilidad es asumir conscientemente las consecuencias de nuestros actos, lo cual requiere de la autonomía y de la capacidad que todo sujeto activo de derecho tiene para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente (Barba y Alcántara, 2003).

2.7. La educación en valores

La educación hace posible la elaboración de un plan de vida objetivo, eficiente y realista, logrando coherencia entre las capacidades del individuo y su contexto, al fomentar la práctica de valores, la cualidad de argumentación y reflexión, el saber, la determinación para alcanzar objetivos trazados y las inclinaciones hacia una materia específica.

La educación en valores tiene como objetivo lograr el desarrollo de una personalidad estable, a través de la promoción del desarrollo de los individuos dentro de una estructura que posea una adecuada organización, la cual fomente la elaboración de un proyecto de vida realizable, basado en los recursos presentes en la realidad, en la que prevalezca el

autoconocimiento, regulación y la dirección de los individuos con respecto a su determinación para desarrollar las capacidades que poseen, al igual que su implicación en actividades sociales conforme a los valores que permitan la innovación (D'Angelo, 1996).

No es posible llevar a cabo la enseñanza de valores de la misma forma en la que se procedería con los conocimientos y aptitudes, así mismo, las instituciones escolares no son la únicas con la capacidad para la instrucción de éstos. Otra característica de la formación en valores es su naturaleza intencionada, consecuente y constante, tanto por parte de quien lleva a cabo la formación como por parte del aprendiz, quien además debe poseer la disposición para realizar una transformación y así facilitar la efectividad de ésta. Un entendimiento completo de las condiciones del contexto, de las aspiraciones e ideales del grupo social y de las particularidades, motivaciones y disposición del educando posibilitan la adecuada dirección de las técnicas didácticas y brindar una significación adecuada a la materia de los valores que se busca fomentar.

Existen tres requisitos para llevar a cabo la formación en valores:

- Primera: comprender al educando respecto a: características de su personalidad (motivaciones, principios, concepto de su grupo social, etc.); disposición y plan de vida (sus cogniciones, aspiraciones, sus expresiones y sus acciones).
- Segunda: comprender el contexto para definir las acciones a realizar.
- Tercera: fijar un paradigma elevado de enseñanza.

Influencias de la formación en valores:

- Incrementa la aptitud valorativa en el sujeto y hace posible evidenciar de manera apropiada la estructura objetivo.

- Incrementa la aptitud de transformación y la aptitud cooperativa con respecto a su grupo social.
- Mejora la actitud respecto a la probidad y el desarrollo humano.
- Modifica lo ya instaurado mediante las normativas éticas, los métodos formativos, la ley, las políticas establecidas y la doctrina de un grupo social.

La formación en valores en las instituciones universitarias está orientada a lograr el progreso de la formación profesional. Los sucesos actuales y transformaciones presentes en la sociedad actual, las demandas, aspiraciones e inseguridad acerca del porvenir, le brindan gran importancia al estudio que permitirá delimitar el progreso comunitario de cada estado. Esto demanda una formación completa y efectiva para los profesionales de las descendencias ulteriores. Es por ello que uno de los temas importantes de la educación universitaria, se encuentra relacionada a la universidad-sociedad-desarrollo.

Nuestra ciudadanía necesita contar con algo superior a profesionales que únicamente tengan el manejo de las habilidades técnicas para el desarrollo de su profesión. Y para ello debemos contar con instituciones universitarias capaces de brindar una formación completa a los profesionales, quienes deben poseer una adecuada estructura de valores, objetivos y aptitudes para la acción emprendedora y autónoma, en la realización profesional y exploratoria. La consolidación de esta formación profesional es urgente, debido a que la humanidad precisa de sus aportes científicos para la mejora de la misma (Arana y Batista, 1999).

2.8. Los valores y principios del Trabajo Social

Al analizar el reglamento de normas de Trabajo Social, se observa que la instrucción de estos profesionales comprende la ética, la cual posee como uno de los elementos primordiales la investigación de los valores que

orientan su desarrollo laboral. Debido a que la ocupación es regulada, dirige hacia la práctica de valores políticos y sociales; muestra responsabilidad con respecto al Desarrollo Humano Sostenible basándose en normas, consideración, fraternidad, autonomía, honradez, entereza, correlación, claridad, e intimidad.

La práctica de los valores mencionados se desenvuelve definitivamente en contextos en los que el trabajador social está en contacto con una comunidad e interviene por medio de su nivel de comunicación y su capacidad para actuar, con los cuales puede transmitir su esencia como persona y sus conocimientos, admite, sugiere y avala acuerdos con el fin de encontrar el mejoramiento del estado de vida para las personas.

En el ámbito de participación de los profesionales de trabajo social se muestra la necesidad de que éstos fomenten una formación moral y el compromiso con la comunidad; La función de los trabajadores sociales es gestionar planes de intervención cuyo objetivo sea lograr la sensibilización sobre la importancia de valores y el apoyo a la edificación de ejemplos formativos y de conductas basadas en principios morales en los individuos que forman parte de una comunidad (Vargas, 1999).

Adicionalmente al trabajo en equipo, el Trabajo Social acata la pluridisciplinariedad y transdisciplinariedad, impulsa el trato directo para además de facilitar la aplicación de conocimientos técnicos propios de la profesión, facilitar la elaboración de programas comunitarios que aseguren el respeto de la justicia y refuercen principios morales.

Referente a las cualidades y fundamentos de Trabajo Social, es posible resaltar de la Obra “Ética del Trabajo Social” (Bermejo, 2002) indica que:

- A partir del valor “servicio” se comprende que el propósito de los profesionales de trabajo social es asistir a quienes presenten dificultades.

- Del valor de “justicia social” se deduce que los trabajadores sociales enfrentan los atropellos que se presentan la comunidad.
- Del valor “dignidad y valor de la persona” que los profesionales del trabajo social personifican la integridad y la valía propia de los seres humanos.
- Del valor “integridad” que los profesionales de trabajo social proceden de manera merecedora del depósito de confianza por parte de los demás.

La esfera de la moral y los principios componen una dirección dentro de los retos presentes en la ciudadanía moderna para la profesión del trabajo social; es un elemento fundamental en su instrucción y de su proceder como profesionales; por estas razones es básico fortalece la capacidad para reflexionar sobre su significación, así como acerca de los aspectos y temas que tienen lugar en el contacto con la comunidad que estos profesionales deben llevar a cabo, al tratarse de la consolidación de valores aceptados de manera global (Huertas, 2006).

2.9. Características de los estudiantes de trabajo social

- Adolescentes

La población evaluada se encuentra constituida por participantes que poseen un rango de edad a partir de los 17 años. Según el Ministerio de Salud (MINSa, 2008) al poseer un rango de edad a partir de los 10 años hasta los 19 años de edad, son reconocidos como adolescentes.

Así pues, la adolescencia hace referencia al paso de la niñez a la adultez, el cual comprende variaciones significativas en el aspecto físico, cognoscitivo y psicosocial (Papalia, Wendkos y Duskin, 2010).

- Adultos

Así mismo, la población evaluada también se encuentra constituida por adultos, específicamente, adultos jóvenes y adultos intermedios. Según el MINSa (2008) estos son reconocidos como adultos jóvenes

aquellos individuos que poseen edades comprendidas entre los 20 a 24 años y son reconocidos como adultos intermedios quienes poseen un rango de edad ubicado entre los 25 a 54 años.

La adultez temprana, aquella en la que se encuentran los adultos jóvenes, se entiende como la etapa del desarrollo en la que las personas son capaces de asumir y reconocer sus responsabilidades y deberes, poseen la autonomía necesaria para tomar sus propias decisiones, gozan de independencia financiera y de un adecuado estado físico.

Por otro lado, la adultez media, aquella en la que se encuentran los adultos intermedios, comprende la etapa de desarrollo caracterizada por el dilema entre la etapa de productividad contra el estancamiento. En esta etapa los sujetos presentan un gran interés en la posibilidad de influir en el accionar de las generaciones más jóvenes como una manera de mantenerse presentes en su grupo social. Así mismo, en esta etapa se produce una modificación de los planes a futuro y se reevalúa las decisiones ya tomadas. En esta etapa los individuos analizan constantemente el tiempo que les queda por vivir (Papalia et al., 2010).

- Estudiantes universitarios

Los estudiantes universitarios reciben una formación, la cual posibilita el desarrollo de sus habilidades intelectuales, entre ellas las habilidades verbales, el razonamiento y el pensamiento crítico, además, de buscar el crecimiento personal. Su desarrollo se ve influenciado por factores tales como el currículo, el cual propone nuevas formas de razonamiento; los cuestionamientos de parte de sus pares acerca de juicios y principios morales establecidos; la cultura estudiantil instaurada en, la cual se diferencia de la perteneciente a la comunidad y los prototipos brindados por los docentes de la institución educativa universitaria (Papalia et al., 2010).

- Estudiantes de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Según la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (UIGV, 2016) los profesionales de trabajo social formados en la institución en mención, poseen los recursos intelectuales y técnicos necesarios para realizar intervenciones, negociaciones con el objetivo de lograr un consenso con los grupos sociales en los cuales implementan proyectos e impulsar la concordia entre los integrantes de una comunidad u organización, basándose en un amplio conocimiento de la realidad social y su desarrollo social, científico, y tecnológico así como de sus constantes cambios que se suscitan.

2.10. Definición Conceptual

En las denominaciones que se presentan a continuación se describirá las definiciones de las variables objeto de investigación.

Relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales son vínculos bilaterales que ocurren entre dos o más individuos. Son interacciones que al darse dentro de un grupo social, son reglamentadas por los principios y leyes establecidos dentro de éste (Marroquín y Villa, como se citó en Mori, 2017).

Valores. Los valores son creencias aprendidas a través de aprendizajes significativos, vinculados al compromiso o deber del hombre consigo mismo y con su entorno, en equilibrio con las leyes de la naturaleza (Cardona, 2000).

Valores interpersonales. Los valores interpersonales son aquellos que establecen el mecanismo a través del cual los individuos orientan sus acciones y la manera en cómo las llevan a cabo, los cuales inciden de manera preponderante en las relaciones del individuo con sus semejantes y que tienen relevancia en su ajuste personal, familiar, social y profesional (Gordon, como se citó en Campos, 2009).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo

La siguiente investigación se elaboró a través del tipo descriptivo de investigación científica, el cual nos brinda la posibilidad de ser concretos con las cualidades, particularidades de nuestro elemento o muestra a examinar, lo que posibilita el llevar a cabo una explicación de los sujetos objeto de estudio relativos a una coyuntura determinada. Este estudio se centraliza en el recojo de datos y el sondeo autónomo de una variante en una colectividad específica (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio mencionado posee un diseño no experimental debido a que su realización no está esencialmente unida a la ejecución de algún procedimiento de manipulación sobre la variante investigada, teniendo como fin primordial el análisis científico de una variante dentro de un escenario cultural específico, produciéndose éstas de manera natural mas no causadas deliberadamente por el investigador (Hernández et al., 2014).

Adicionalmente al hecho de que el estudio presentado sea no experimental, corresponde a un corte transversal descriptivo. De acuerdo a Liu y Tucker (como se citó en Hernández et al., 2014) el diseño a grado transversal establece que el proceso de recopilación de información se llevará a cabo únicamente en un tiempo previamente establecido.

3.2. Población y muestra

En cuanto a la población evaluada para el presente estudio, se eligió a estudiantes de 1er a 10mo ciclo de la carrera de trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega ubicada en Cercado de Lima. Para

poder llevar a cabo este propósito, se requirió a la secretaría académica los datos pertinentes a través de una misiva con el objetivo de tener conocimiento de los inscritos en los ciclos mencionados anteriormente. Por vía de la misiva de respuesta (Anexo 2) se halló que se cuenta con una población de 350 matriculados hasta el 22 de marzo distribuidos en 10 ciclos.

Se realizó la aplicación del Cuestionario de Valores Interpersonales SIV a una muestra de 77 estudiantes pertenecientes al 1er y 2do ciclo, la cual estuvo conformada por 40 estudiantes de 1er ciclo de los turnos mañana y tarde y 37 estudiantes de 2do ciclo de los turnos mañana y tarde; así mismo, es pertinente mencionar que se contó con 75 estudiantes del sexo femenino y solo 2 estudiantes del sexo masculino. Se eligió a los primeros ciclos debido a que se desea identificar la problemática con respecto a los niveles de valores interpersonales en una etapa primaria de la formación, para así poder instaurar medidas que puedan fortalecerlos y garantizar la formación integral de los estudiantes cuando estos egresen de la universidad en mención. La muestra fue no probabilística intencional, ya que fue elegida debido a la facilidad que se tuvo para acceder a ésta, así como al hecho de facilitar una adecuada representatividad de la población objetivo de estudio (Vara, 2012).

Tabla 1

Distribución de la muestra

	1er Ciclo	2do Ciclo
Estudiantes de la carrera de trabajo social	40	37

Fuente: Secretaría académica de la facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega de Cercado de Lima, 2017.

- Criterios de inclusión

Se incluye a los estudiantes matriculados de 1er y 2do ciclo de turno mañana y noche de la carrera de trabajo social de la facultad de psicología y trabajo social de la universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Así mismo, se incluye a los estudiantes presentes durante el día de la evaluación de 1er y 2do ciclo de turno mañana y noche de la carrera de trabajo social de la facultad de psicología y trabajo social de la universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Criterios de exclusión

Se excluye a los estudiantes matriculados del 3er, 4to, 5to, 6to, 7mo, 8vo, 9no y 10mo ciclo de los turnos mañana y noche de la carrera de trabajo social de la facultad de psicología y trabajo social de la universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Así mismo, se excluye a los estudiantes ausentes durante el día de la evaluación de 1er y 2do ciclo de turno mañana y noche de la carrera de trabajo social de la facultad de psicología y trabajo social de la universidad Inca Garcilaso de la Vega.

3.3. Identificación de la variable y su operacionalización

Valores Interpersonales

Los valores interpersonales son aquellos que establecen el mecanismo a través del cual los individuos orientan sus acciones y la manera en cómo las llevan a cabo, los cuales inciden de manera preponderante en las relaciones del individuo con sus semejantes y que tienen relevancia en su ajuste personal, familiar, social y profesional (Gordon, como se citó en Campos, 2009).

3.3.1. Operacionalización de la variable

Para comprender el modo en el que analizaremos la variante de valores interpersonales, nos basaremos en la constitución de ésta haciendo uso del instrumento para ejecutar su evaluación.

Manifestarlo detalladamente permitirá entender con considerable exactitud la investigación.

Tabla 2

Operacionalización de la variable valores interpersonales.

VARIABLE	DEFINICIÓN TEÓRICA	DIMENSIONES	INDICADORES	PUNTUACION
Valores Interpersonales	Los valores interpersonales son aquellos que establecen el mecanismo a través del cual los individuos orientan sus acciones y la manera en cómo las llevan a cabo, los cuales inciden de manera preponderante en las relaciones del individuo con	Dimensión 1 Soporte (S)	-Ser tratado con comprensión -Recibir apoyo de otras personas -Ser tratado con consideración y respeto.	La puntuación directa (PD) de cada escala se halla mediante la suma de cada ítem. Soporte =2+12+14+27+29+33+36+40+47+52+58+64+69+75+87;
		Dimensión 2 Conformidad (C)	-Hacer lo que es socialmente correcto -Acatar normas de convivencia -Obediencia.	Conformidad =5+9+13+20+25+32+35+48+53+57+63+66+80+85+89;
		Dimensión 3 Reconocimiento (R)	-Recibir aprobación -Ser considerado digno de admiración -Recibir reconocimiento por	Reconocimiento =6+10+19+22+30+38+45+49+70+77+79+82+88;I=1+4+11+16+24+34+

<p>sus semejantes y que tienen relevancia en su ajuste personal, familiar, social y profesional (Gordon, como se citó en Campos, 2009).</p>	<p>Dimensión 4 Independencia (I)</p> <p>Dimensión 5 Benevolencia (B)</p> <p>Dimensión 6 Liderazgo (L)</p>	<p>logros.</p> <p>-Autonomía</p> <p>-Ejercer la propia voluntad</p> <p>-Tener derecho a hacer lo que uno quiera.</p> <p>-Hacer cosas para los demás</p> <p>-Ayudar a los más necesitados</p> <p>-Altruismo.</p> <p>-Hacerse cargo de otras personas</p> <p>-Ejercer autoridad</p> <p>-Poseer poder</p>	<p>39+43+50+55+61 +68+74+78+83+90;</p> <p>Benevolencia=3 +8+18+23+28+42 +44+51+54+60+62+71+73+81+86;</p> <p>Liderazgo=7+15 +17+21+26+31+37+41+46+56+59+65+67+72+76+84</p>
---	--	--	---

Adaptado de (Gordon, 2010)

Logramos percibir que en la tabla 1, se muestra una descripción de la variante analizada que aplicó Gordon en la realización de su instrumento Cuestionario de valores interpersonales SIV, en el que fracciona los valores en Soporte, Conformidad, Reconocimiento, Independencia, Benevolencia y Liderazgo. De igual manera, se incorporan las valoraciones los ítems que corresponde a cada valor mostrado.

3.4. Técnicas e instrumentos de evaluación y diagnóstico

3.4.1. Técnicas

- Recolección de información Directa:

La técnica empleada en este estudio fue de recopilación de información directa, en la que se tuvo trato con los estudiantes de trabajo social, a quienes se les otorgó el instrumento de manera presencial (Bernal, 2010).

- Recolección de información Indirecta:

Se obtuvo información de fuentes bibliográficas y estadísticas como revistas, libros físicos y virtuales, trabajos de investigación, etc (Bernal, 2010).

3.4.2. Instrumento

El instrumento empleado fue el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV=Survey of Interpersonal Values), del cual su creador Gordon (como se citó en Campos, 2009) refiere que permite evaluar la importancia que una persona proporciona a los valores, de sus relaciones con los demás: Soporte, Conformidad, Reconocimiento Independencia, Benevolencia y Liderazgo; fue elaborado para una población a partir de adolescentes de 14 o 15 años en adelante. Este instrumento fue adaptado y traducido por Leonardo S. Higuera (1972) y reajuste de baremos para población peruana por Walter M. Pérez (1987) lo que permitirá obtener los datos necesarios para esta investigación (Gordon, 2010).

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de valores interpersonales (SIV = Survey of Interpersonal Values)

Autores: Leonard V. Gordon.

Adaptación: Traslación y adecuación por Leonardo S. Higuera (1972) y actualización de baremos por Walter M. Pérez (1987)

Institución: Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Aplicación: Desde adolescentes de 14 o 15 años en adelante; múltiples nivelaciones culturales y profesionales.

Administración: De manera Colectiva o individual.

Duración: No posee un tiempo específico, sin embargo, generalmente toma un aproximado de 15 a 20 minutos máximo abarcando la lectura de instrucciones.

Significación: Esta escala posibilita la medición de la significación que un individuo otorga a los valores que se encuentran presentes y repercuten de manera significativa en las relaciones interpersonales, los cuales son: soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo.

Características: Esta escala está conformada por un temario de “elección forzada en triadas” 30 series de 3 proposiciones en total, obteniendo un conjunto de 90 ítems, de los cuales, los sujetos deben elegir uno para indicar que es el de mayor preferencia = 2 puntos y otro para indicar que es el de menor preferencia = 0 puntos, dejando al tercer ítem en blanco = 1 punto (Gordon, 2010).

Análisis Psicométrico

Para la validación del Cuestionario de valores interpersonales SIV se tomó como muestra a estudiantes y variados grupos profesionales. Para su adaptación a población peruana se elaboraron los baremos por primera vez por el Dr. Leonardo Higuera en escolares y universitarios con grupos de estudiantes de Lima metropolitana y seguidamente Walter Pérez realizó su actualización con una muestra mixta de estudiantes de educación secundaria de Lima y una muestra de trabajadores de ambos sexos y de educación superior (Gordon, 2010).

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad del instrumento, hay resolución colectiva en que ésta es muy conveniente. Los coeficientes obtenidos con el método test-retest en los valores medidos, varían entre 0.78 y 0.89. Empleando la formulación adecuada de Kuder-Richardson, fluctúan dentro de 0.71 y 0.86, siendo una confiabilidad apropiada para la utilización del presente instrumento (Gordon, 2010).

Así mismo, se realizó la confiabilidad para la población objetivo de estudio, así, se obtuvo un valor de coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach que varía entre 0.45 a 0.77, dando a demostrar una alta confiabilidad interna del instrumento, permitiendo así la aplicación válida de éste. De manera específica, el valor soporte obtuvo un 0.48, liderazgo 0.63, reconocimiento 0.69, benevolencia 0.70, conformidad 0.76 e independencia 0.74 (Anexo 4).

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad

Valor Interpersonal	Alfa de Cronbach	N de elementos
Soporte (S)	0.48	77
Conformidad (C)	0.76	77
Reconocimiento (R)	0.69	77
Independencia (I)	0.74	77
Benevolencia (B)	0.70	77
Liderazgo (L)	0.63	77

Validez

La validez se estableció por medio de la intercorrelación de factores empleando el coeficiente de Pearson. Se halló que las correlaciones conseguidas poseen valoraciones más elevadas que la r teórica, confirmando la validez del cuestionario. Así mismo, su validez fue examinada y corroborada, ejecutándose nuevos baremos por Walter Pérez en 1987, empleando muestras de trabajadores y profesionales de educación secundaria y superior. El SIV fue producido utilizando la técnica del análisis factorial lo que nos permite indicar que las escalas del SIV poseen validez factorial.

Del mismo modo, es admisible hallar la validez del instrumento estableciendo la correspondencia entre ésta y otras mediciones. Si estas correlaciones concuerdan con lo esperado, son razonables y sistemáticas, se reúne la seguridad en relación con la efectividad práctica del instrumento. El SIV ha sido relacionado con otras escalas de valores y de rasgos de personalidad (Gordon, 2010).

Material de aplicación

- El cuestionario de valores interpersonales SIV en una hoja doble cara.
- Lapicero azul o negro.

Normas de aplicación

- Preparación

Al ejecutar la administración del cuestionario el evaluador debe contar con una determinada cantidad de lapiceros tanto azules como negros para brindarlos a los estudiantes en el caso de que éstos no cuenten con el material necesario.

Es responsabilidad del evaluador contar con un número de copias adecuado del cuestionario, detallando las instrucciones, de manera concreta para facilitar su comprensión.

- Presentación inicial

Previamente a la entrega del cuestionario, es necesario brindar una introducción profesional para la ejecución del estudio. Inicialmente expresar la motivación del empleo del cuestionario, diciendo: “Buenos días (o tardes) mi nombre es _____, me presento a ustedes con el objetivo de llevar a cabo un estudio científico, por lo que solicito su participación para el desarrollo del Cuestionario de valores interpersonales (SIV)”.

- Indicaciones habladas

Una vez ejecutada la introducción se realiza la verificación de que todos los participantes cuenten con un lapicero negro o azul, diciendo lo siguiente: “Para realizar esta escala es necesario que todos dispongan de un lapicero”.

Después de constatar que todos tienen un lapicero, se procede a distribuir el cuestionario a cada participante. Una vez repartido el cuestionario, se les solicita que redacten los siguientes datos: nombre y apellidos, edad, sexo, turno, ciclo y fecha de realización de la aplicación. Posteriormente se mencionan las indicaciones ubicadas en el cuestionario: En cada triada, deben elegir solo 2 frases, indicarán la que posee mayor importancia para ustedes colocando un aspa debajo de la columna (+) y luego aquella que para ustedes sea la menos importante colocando la aspa debajo de la columna (-). El enunciado restante debe ser dejado en blanco. Durante el desarrollo seguir únicamente las indicaciones consignadas en la prueba.

Seguidamente se da inicio a la recolección de los cuestionarios finalizados comprobando que la información sea correcta y completa para evitar dificultades en el análisis de información, o tener instrumentos invalidados (Gordon, 2010).

Finalizando, se dan las gracias por la participación de cada uno de los estudiantes que desarrollaron el cuestionario.

Normas de corrección y calificación

Para continuar con el procesamiento de los datos obtenido por cada instrumento se lleva a cabo una comprobación de la correcta respuesta de cada ítem. Las calificaciones obtenidas en cada valor son puntuaciones directas obtenidas del conteo de los ítems que lo integran (Gordon, 2010).

Valor I: Soporte.

En este valor el Puntaje Directo (PD) se adquiere de la sumatoria total de 15 ítems que lo conforman, en conclusión sería de la siguiente manera:

$$\text{PD (S)} = \text{ítem2} + \text{ítem12} + \text{ítem14} + \text{ítem27} + \text{ítem29} + \text{ítem33} + \text{ítem36} + \text{ítem40} + \text{ítem47} + \text{ítem52} + \text{ítem58} + \text{ítem64} + \text{ítem69} + \text{ítem75} + \text{ítem87}.$$

En la cual su valor mínimo sería 0pts y su valor máximo 30pts.

Valor II: Conformidad.

Para la puntuación del valor II se realiza la sumatoria de los ítems que lo conforman, que en este caso son 15 ítems:

$$\text{PD (C)} = \text{ítem5} + \text{ítem9} + \text{ítem13} + \text{ítem20} + \text{ítem25} + \text{ítem32} + \text{ítem35} + \text{ítem48} + \text{ítem53} + \text{ítem57} + \text{ítem63} + \text{ítem66} + \text{ítem80} + \text{ítem85} + \text{ítem89}.$$

Donde el valor mínimo es 0pts y el máximo es 30pts

Valor III: Reconocimiento.

Para el PD de Reconocimiento, el cual está conformado por 13 ítems, posee la siguiente sumatoria:

$$\text{PD (R)} = \text{ítem6} + \text{ítem10} + \text{ítem19} + \text{ítem22} + \text{ítem30} + \text{ítem38} + \text{ítem45} + \text{ítem49} + \text{ítem70} + \text{ítem77} + \text{ítem79} + \text{ítem82} + \text{ítem88}.$$

Su puntaje mínimo es 0pts y el máximo es de 26pts

Valor IV: Independencia.

Este valor posee la mayor cantidad de ítems en su conformación con un total de 16 ítems, el cual posee la siguiente sumatoria:

$$\text{PD (I)} = \text{ítem1} + \text{ítem4} + \text{ítem11} + \text{ítem16} + \text{ítem24} + \text{ítem34} + \text{ítem39} + \text{ítem43} + \text{ítem50} + \text{ítem55} + \text{ítem61} + \text{ítem68} + \text{ítem74} + \text{ítem78} + \text{ítem83} + \text{ítem90}.$$

Donde le puntaje mínimo es 0pts y el máximo 32pts

Valor V: Benevolencia.

En el valor V se realiza la suma de los 15 ítems que lo conforman:

$$\text{PD (B)} = \text{ítem3} + \text{ítem8} + \text{ítem18} + \text{ítem23} + \text{ítem28} + \text{ítem42} + \text{ítem44} + \text{ítem51} + \text{ítem54} + \text{ítem60} + \text{ítem62} + \text{ítem71} + \text{ítem73} + \text{ítem81} + \text{ítem86}.$$

Donde el valor mínimo es de 0pts y el máximo de 30pts

Valor VI: Liderazgo.

Y finalmente en el valor VI se ejecuta la suma de 16 ítems:

$$\text{PD (L)} = \text{ítem7} + \text{ítem15} + \text{ítem17} + \text{ítem21} + \text{ítem26} + \text{ítem31} + \text{ítem37} + \text{ítem41} + \text{ítem46} + \text{ítem56} + \text{ítem59} + \text{ítem65} + \text{ítem67} + \text{ítem72} + \text{ítem76} + \text{ítem84}.$$

Donde el valor mínimo es de 0pts y el máximo de 32pts.

Finalizada la sumatoria por valor, se procede a sumar las cantidades de los 6 valores para hallar la puntuación total, la cual debe ser 90 de manera obligatoria, de no ser así, esto denotaría errores en la corrección.

Para obtener la calificación de los niveles de cada uno de los valores interpersonales, una vez realizada la rectificación, se procede a ubicar los puntajes directos obtenidos en la tabla de baremos correspondiente (Anexo 5) de acuerdo a lo indicado por la hoja de respuestas (Anexo 6), obteniendo así la conversión de éstos en percentiles y determinando los niveles de valores interpersonales.

Es pertinente indicar que para la actual investigación se utilizaron los baremos contenidos en el Manual del test SIV de Leonard Gordon (Gordon, 2010) en la que se observa la validez de éstos, la cual además es confirmada al observarse su uso en investigaciones

contemporáneas compiladas en la sección de antecedentes de la presente investigación.

Si bien se valida la utilidad de éstos, también se halló los baremos necesarios utilizando la muestra seleccionada para el presente estudio (Anexo 7) y se obtuvo que existe conformidad con los baremos brindados en el cuestionario utilizado.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de los resultados

Luego de reunir la información con los instrumentos mencionados, se procedió a:

Tabular la información, codificarla y transferirla a una base de datos computarizada MS Excel 2013; así como hallar la confiabilidad de las dimensiones del instrumento utilizado para la evaluación utilizando el programa SPSS.

Determinar la distribución de las frecuencias y la incidencia participativa (porcentajes), de los datos del instrumento de investigación.

Se aplicaron las siguientes técnicas estadísticas:

Valor Mínimo y Máximo

Media aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

4.2. Presentación de los resultados

Tabla 4

Medidas estadísticas descriptivas de la variable de investigación en estudiantes del 1er y 2do ciclo de trabajo social de la universidad Inca Garcilaso de la Vega.

	SOPORTE	CONFORMIDAD	RECONOCIMIENTO	INDEPENDENCIA	BENEVOLENCIA	LIDERAZGO
VALIDO	77	77	77	77	77	77
PERDIDOS	0	0	0	0	0	0
MEDIA	14.1	16.7	10.3	16.6	18.7	13.6
MINIMO	7	3	3	2	7	4
MAXIMO	24	28	22	31	28	27

Se observa de la Tabla 2 que la muestra está constituida por 77 estudiantes. Se puede observar que las medias de los valores interpersonales varían entre 18.7 y 10.3. El puntaje mínimo es de 2 y el puntaje máximo es de 31, lo que significa que por lo menos un estudiante se encuentra en el extremo de una deficiencia de valores interpersonales y por lo menos un estudiante posee los valores interpersonales muy desarrollados.

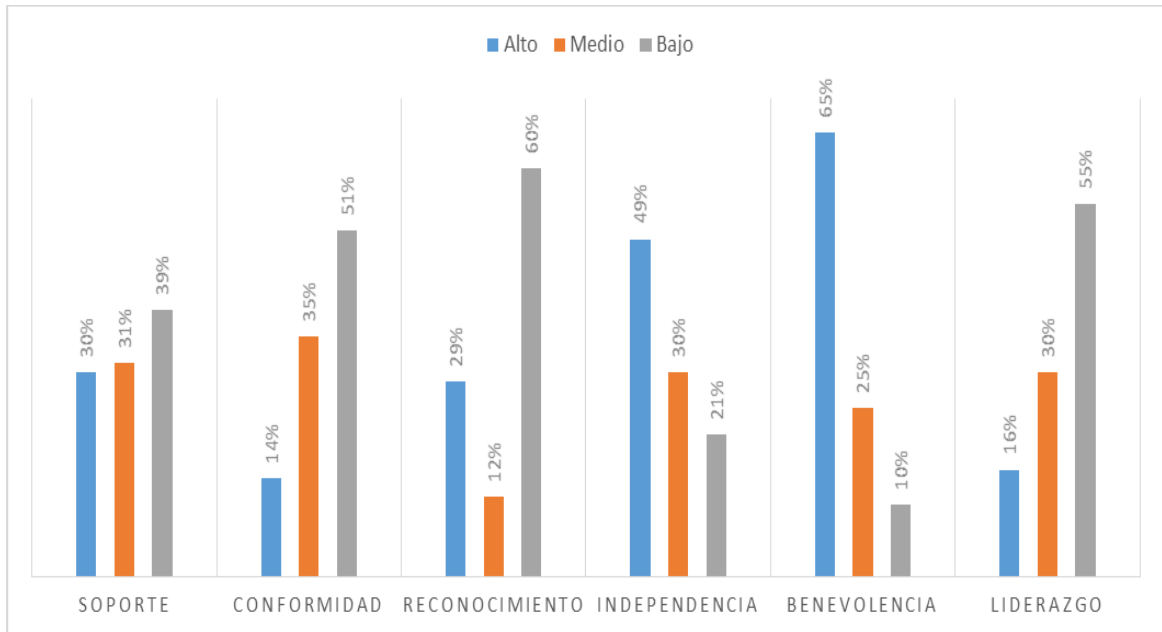
Tabla 5

Frecuencias de los valores interpersonales en estudiantes del 1er y 2do ciclo de trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

	Soporte		Conformidad		Reconocimiento		Independencia		Benevolencia		Liderazgo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	23	30%	11	14%	22	29%	38	49%	50	65%	12	16%
Medio	24	31%	27	35%	9	12%	23	30%	19	25%	23	30%
Bajo	30	39%	39	51%	46	60%	16	21%	8	10%	42	55%

Figura 2

Niveles de los valores interpersonales en estudiantes del 1er y 2do ciclo de la carrera de trabajo social de la universidad Inca Garcilaso de la Vega.



En el total de la muestra, se puede observar que el valor soporte presenta un 39% con mayor significancia en nivel bajo. Respecto al valor conformidad, presenta un 51% con mayor significancia en el nivel bajo. Así mismo, el valor reconocimiento presenta un porcentaje de 60% con mayor significancia en el nivel bajo. El valor Independencia presenta un 49% con mayor significancia en el nivel alto. Benevolencia presenta un porcentaje de 65% con mayor significancia en un nivel alto. Finalmente, en el valor liderazgo se observa un 55% con mayor significancia en el nivel bajo.

Dimensión 1: Soporte

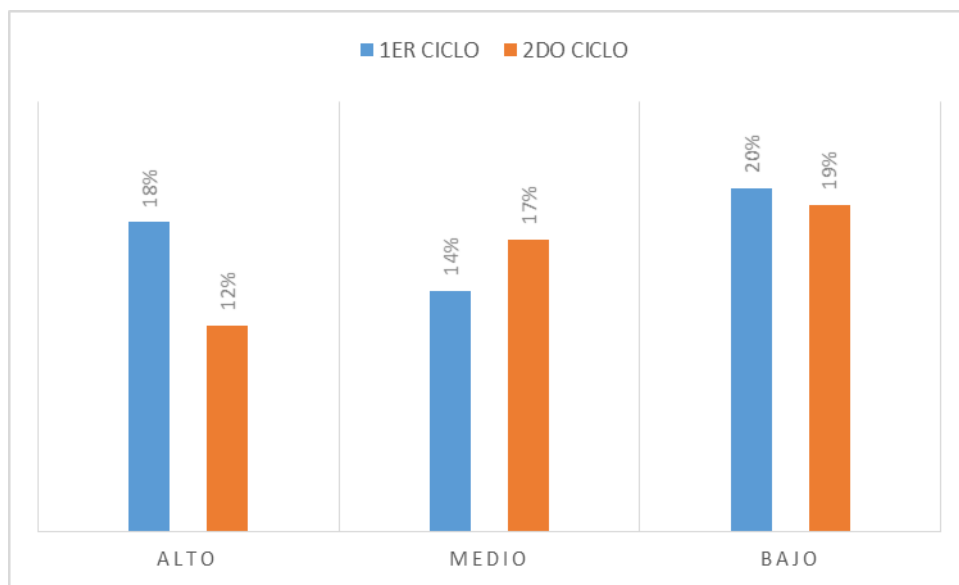
Tabla 6

Frecuencias de la dimensión 1: Soporte.

	1ER CICLO		2DO CICLO	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	14	18%	9	12%
Medio	11	14%	13	17%
Bajo	15	20%	15	19%

Figura 3

Distribución porcentual de la dimensión 1: Soporte.



En el total de la muestra, con respecto a los estudiantes de 1er ciclo, se puede observar que el valor soporte presenta un 18% en nivel alto, un 14% en el nivel medio y un 20% en nivel bajo. Respecto a los estudiantes de 2do ciclo, se observa que el valor soporte presenta un 12% en nivel alto, un 17% en el nivel medio y un 19% en nivel bajo. Por lo que colige respecto al valor soporte en el 1er y 2do ciclo se observa mayor significancia en el nivel bajo con un 39%.

Dimensión 2: Conformidad

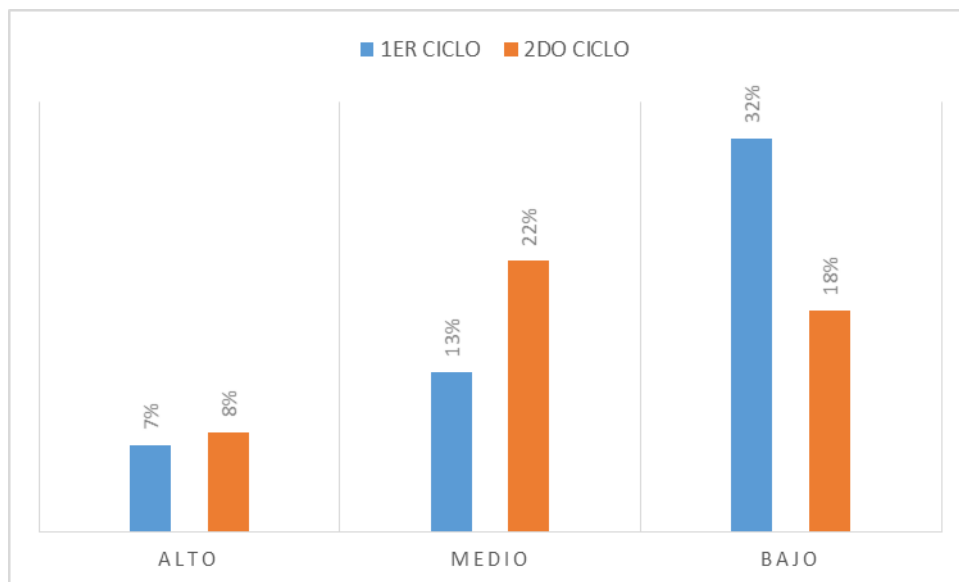
Tabla 7

Frecuencias de la dimensión 2: Conformidad.

	1ER CICLO		2DO CICLO	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	5	7%	6	8%
Medio	10	13%	17	22%
Bajo	25	32%	14	18%

Figura 4

Distribución porcentual de la dimensión 2: Conformidad.



En el total de la muestra, con respecto a los estudiantes de 1er ciclo, se puede observar que el valor conformidad presenta un 7% en nivel alto, un 13% en el nivel medio y un 32% en nivel bajo. Respecto a los estudiantes de 2do ciclo, se observa que el valor conformidad presenta un 8% en nivel alto, un 22% en el nivel medio y un 18% en nivel bajo. Por lo que colige respecto al valor conformidad en el 1er y 2do ciclo se observa mayor significancia en el nivel bajo con un 51%.

Dimensión 3: Reconocimiento

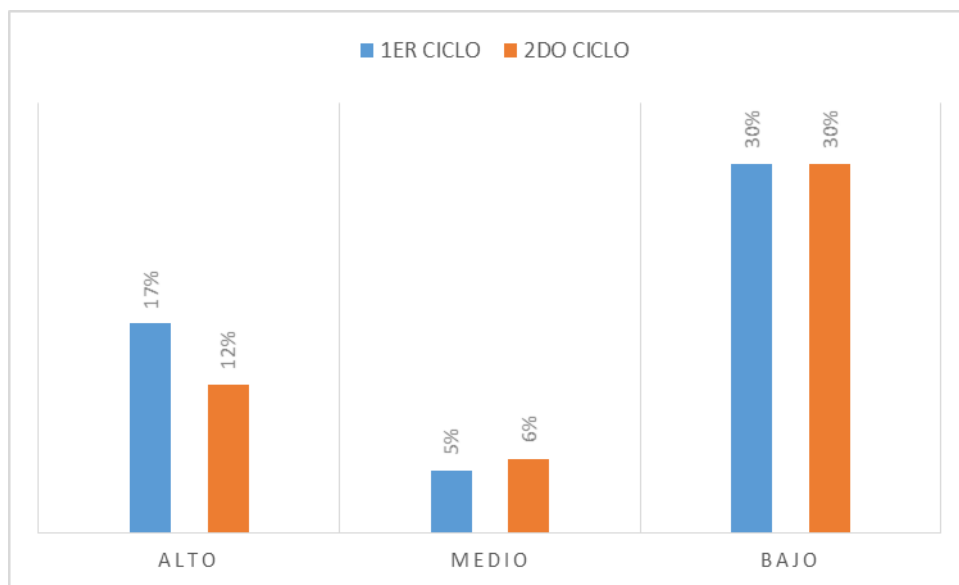
Tabla 8

Frecuencias de la dimensión 3: Reconocimiento.

	1ER CICLO		2DO CICLO	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	13	17%	9	12%
Medio	4	5%	5	6%
Bajo	23	30%	23	30%

Figura 5

Distribución porcentual de la dimensión 3: Reconocimiento.



En el total de la muestra, con respecto a los estudiantes de 1er ciclo, se puede observar que el valor reconocimiento presenta un 17% en nivel alto, un 5% en el nivel medio y un 30% en nivel bajo. Respecto a los estudiantes de 2do ciclo, se observa que el valor reconocimiento presenta un 12% en nivel alto, un 6% en el nivel medio y un 30% en nivel bajo. Por lo que colige respecto al valor reconocimiento en el 1er y 2do ciclo se observa mayor significancia en el nivel bajo con un 60%.

Dimensión 4: Independencia

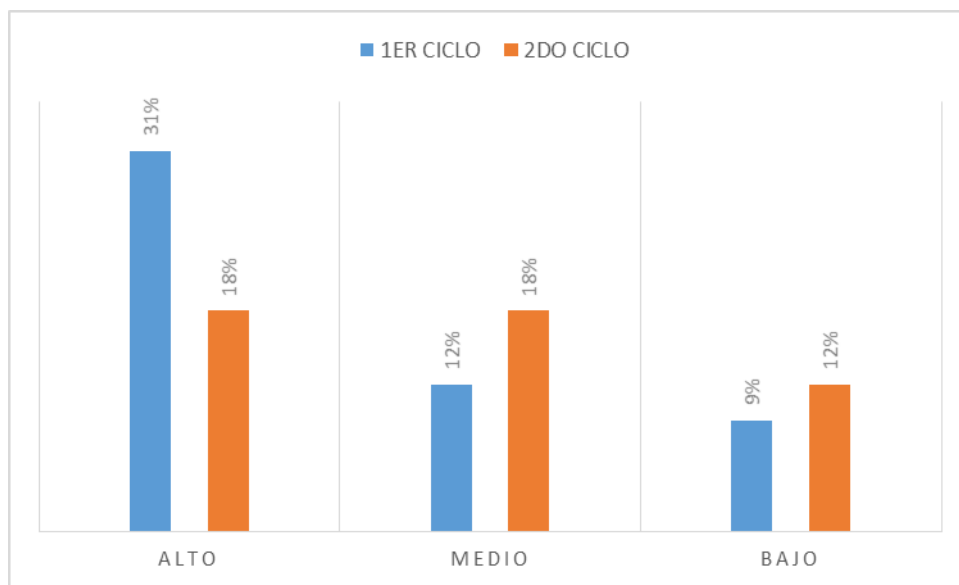
Tabla 9

Frecuencias de la dimensión 4: Independencia.

	1ER CICLO		2DO CICLO	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	24	31%	14	18%
Medio	9	12%	14	18%
Bajo	7	9%	9	12%

Figura 6

Distribución porcentual de la dimensión 4: Independencia.



En el total de la muestra, con respecto a los estudiantes de 1er ciclo, se puede observar que el valor independencia presenta un 31% en nivel alto, un 12% en el nivel medio y un 9% en nivel bajo. Respecto a los estudiantes de 2do ciclo, se observa que el valor independencia presenta un 18% en nivel alto, un 18% en el nivel medio y un 12% en nivel bajo. Por lo que colige respecto al valor independencia en el 1er y 2do ciclo se observa mayor significancia en el nivel alto con un 49%.

Dimensión 5: Benevolencia

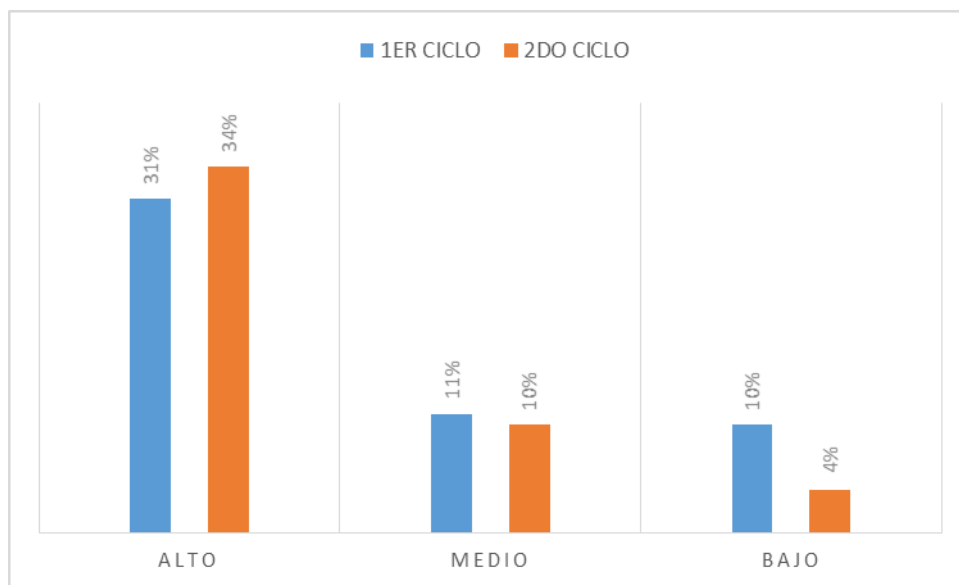
Tabla 10

Frecuencias de la dimensión 5: Benevolencia.

	1ER CICLO		2DO CICLO	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	24	31%	26	34%
Medio	8	11%	8	10%
Bajo	8	10%	3	4%

Figura 7

Distribución porcentual de la dimensión 5: Benevolencia.



En el total de la muestra, con respecto a los estudiantes de 1er ciclo, se puede observar que el valor benevolencia presenta un 31% en nivel alto, un 11% en el nivel medio y un 10% en nivel bajo. Respecto a los estudiantes de 2do ciclo, se observa que el valor benevolencia presenta un 34% en nivel alto, un 10% en el nivel medio y un 4% en nivel bajo. Por lo que colige respecto al valor benevolencia en el 1er y 2do ciclo se observa mayor significancia en el nivel alto con un 65%.

Dimensión 6: Liderazgo

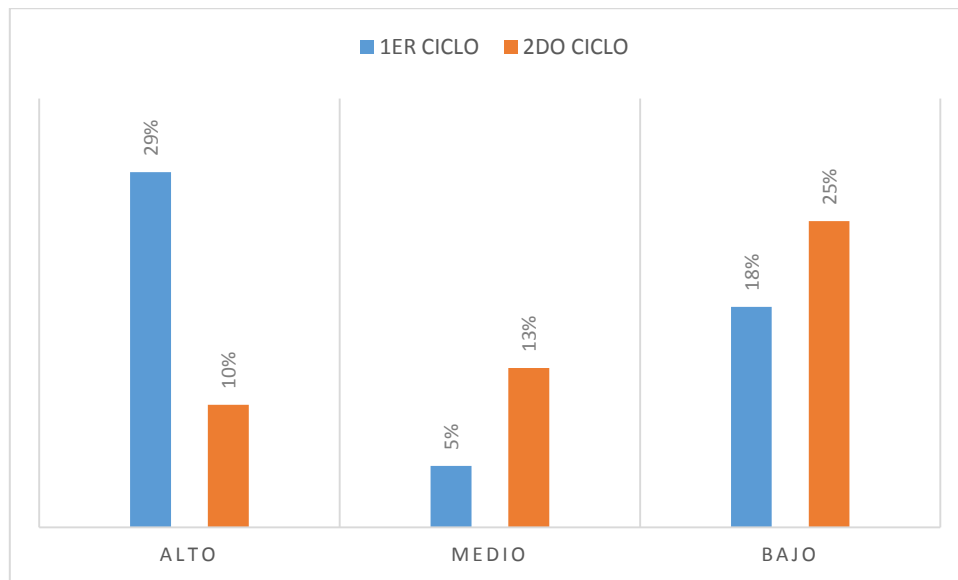
Tabla 11

Frecuencias de la dimensión 6: Liderazgo.

	1ER CICLO		2DO CICLO	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Alto	22	29%	8	10%
Medio	4	5%	10	13%
Bajo	14	18%	19	25%

Figura 8

Distribución porcentual de la dimensión 6: Liderazgo.



En el total de la muestra, con respecto a los estudiantes de 1er ciclo, se puede observar que el valor liderazgo presenta un 29% en nivel alto y un 18% en nivel bajo. Respecto a los estudiantes de 2do ciclo, se observa que el valor liderazgo presenta un 10% en nivel alto y un 25% en nivel bajo. Por lo que colige respecto al valor liderazgo en el 1er y 2do ciclo se observa mayor significancia en el nivel bajo con un 55%.

4.3. Análisis y discusión de resultados

En el análisis y discusión de resultados se aprecia lo siguiente:

A partir de los resultados, el análisis del objetivo general sobre los niveles de los valores interpersonales de la muestra, se encuentra que un 49% se ubica en un nivel alto en el valor independencia, así mismo, un 65% posee un nivel alto en el valor benevolencia. Por otro lado, se obtiene que un 39% posee un nivel bajo en el valor soporte, un 51% presenta un nivel bajo en el valor conformidad, un 60% presenta un nivel bajo en el valor reconocimiento y un 55% presenta un nivel bajo en el valor liderazgo, por lo que podemos identificar que más de la mitad de los valores interpersonales poseen indicadores de riesgo. Este resultado no concuerda con el hallado por Velásquez (2016), en estudiantes de quinto ciclo de psicología de la Uladech Católica, Piura, en quienes se obtuvo un nivel elevado de los valores interpersonales en su generalidad, tan sólo identificándose necesidad de refuerzo en los valores soporte e independencia. Si bien lo hallado no guarda similitud, su comparación es necesaria, pues ya que los valores pueden ser modificados si las circunstancias lo requieren y pueden fluctuar en el tiempo (Rokeach, como se citó en Salazar, et al., 1992), este hallazgo impulsa la necesidad de llevar a cabo acciones para modificarlos y alcanzar niveles semejantes al tratarse de una carrera afín.

Con respecto al análisis del primer objetivo específico sobre el nivel del valor de soporte de la muestra se encuentra que 39% de ésta se ubica en un nivel bajo, lo que indica escasa aceptación de apoyo procedente de los demás y un disminuido deseo de ser tratado con consideración. Este resultado presenta similitud con los obtenidos en la investigación de Sarmiento (2016), razonamiento moral y valores interpersonales en cadetes de una escuela de formación de las fuerzas armadas del Perú, en la que el valor soporte también obtiene un nivel bajo, en la que se refiere que este nivel bajo se debe a que las relaciones que los cadetes entablan no se caracterizan por la cordialidad o el buen trato. Este hecho es bastante significativo, ya que

al tratarse de futuros trabajadores sociales, si bien es importante que sean capaces de brindar sus servicios a quienes lo necesitan, también es óptimo para su desarrollo profesional y personal, ser capaces de aceptar, el apoyo de parte del grupo social en el que estos ejecuten su labor.

En cuanto al segundo objetivo específico, sobre el nivel del valor de conformidad de la muestra, los resultados indicaron que el valor conformidad se ubica en un nivel bajo, indicador de poca disposición para basar el proceder en el cumplimiento de las normas instauradas. Se tomó como referencia la investigación de Sánchez y Matalinares (2014), Valores interpersonales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la carrera de Ingeniería Ambiental y Administración de Empresas de una universidad estatal, debido a que, a pesar de que el nivel obtenido en el valor conformidad fue alto, éste resultado es de interés ya que se encontró que un elevado nivel en el valor está relacionado con el autoconcepto académico, es decir, la capacidad para mejorar y alcanzar un mayor desempeño académico está vinculada con la capacidad para comportarse de acuerdo a las pautas dispuestas en un grupo social.

En relación al tercer objetivo específico, sobre el nivel del valor de reconocimiento de la muestra en mención, los resultados indican que un 60% se ubica en un nivel bajo, lo que indica una disminuida demanda por ser reconocido como persona importante e influyente y digna de admiración. Se decidió tomar como referencia el trabajo de Sánchez y Matalinares (2014), Valores interpersonales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la carrera de Ingeniería Ambiental y Administración de Empresas de una universidad estatal, en el que se obtiene un nivel alto. Es importante realizar la comparación con la investigación mencionada debido a que valida la presencia de un nivel alto de reconocimiento en la muestra constituida por mujeres como ocurre con la muestra de la presente investigación y permite indicar que es necesario tomar acción para fortalecer este valor, ya que, permitirá que los estudiantes de trabajo social formados por la universidad en

mención, al ejecutar su profesión y su labor sean capaces de exigir de parte de la organizaciones que solicite su servicio, el reconocimiento equitativo a la calidad de su desempeño.

Sobre el análisis del cuarto objetivo específico sobre el nivel del valor de independencia de la muestra se encuentra que un 49% de ésta posee un nivel alto, lo que es indicador de búsqueda de autonomía para tomar decisiones. Se consideró importante realizar una comparación con el trabajo de Tueros et al. (2013), Los valores interpersonales y su relación con los estilos atributivos entre estudiantes de quinto de secundaria, debido a que se obtuvo un nivel alto del valor interpersonal independencia y se encontró que éste se encuentra relacionado al éxito académico e interpersonal, demostrando que actualmente el esfuerzo realizado sobre todo por mujeres está dirigido a un desarrollo utilizando como base motivadores intrínsecos antes que extrínsecos, es decir una motivación propia de logro, resultado que valida de manera positiva lo hallado en la muestra correspondiente al presente estudio.

Referente al quinto objetivo específico, sobre el nivel del valor de benevolencia de la muestra, se observa que un 65% se encuentra en un nivel alto, lo que muestra una desarrollada capacidad para hacer cosas por los demás y ayudar a los poco afortunados. Para la discusión se eligió la investigación de Saavedra (2016), relación entre clima social familiar y valores interpersonales de los estudiantes de quinto grado de secundaria de la institución educativa particular El Triunfo, en la que se obtuvieron resultados similares, al obtener un nivel alto en el valor benevolencia y encontrar un vínculo entre éste y la dimensión desarrollo del clima social familiar, llegando a la conclusión de que aquellos individuos que poseen niveles altos en el valor benevolencia también poseen un ambiente familiar en el que se provee un trato caracterizado por el respeto y el apoyo, particularidad deseable en la actual muestra para contribuir al desarrollo integral de la misma.

Finalmente, por lo que corresponde al sexto objetivo, Identificar el nivel del valor de liderazgo de la muestra se encuentra que 55% de ésta posee un nivel bajo, lo que advierte falta de capacidad hacerse cargo de un grupo de personas y ejercer su autoridad. Para su comparación se eligió la investigación de Tueros et al. (2013), Los valores interpersonales y su relación con los estilos atributivos entre estudiantes de quinto de secundaria debido a que se resalta que el nivel del valor liderazgo varía de acuerdo al sexo, obteniendo un nivel alto en varones y bajo en mujeres; como lo indica la investigación en mención, esto se debe a estereotipos fijados en la comunidad peruana apreciando este valor solo en varones; este hallazgo es importante debido a que la muestra objetivo de la presente investigación está constituida en su mayoría por mujeres, lo que denota la necesidad de acrecentar el nivel liderazgo y así contribuir a la formación integral así como finalizar con el estereotipo establecido.

4.4. Conclusiones

El análisis de los resultados muestra que los valores que poseen un nivel alto son independencia (49%) y benevolencia (65%), mientras que los valores soporte (39%), conformidad (51%), reconocimiento (60%) y liderazgo (55%) presentan un nivel bajo en los estudiantes del 1er y 2do ciclo de trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

En función al objetivo específico 1, el nivel más significativo del valor soporte, en estudiantes de 1er ciclo se ubica en un nivel bajo (20%); con respecto al 2do ciclo, dicho valor también se ubica en un nivel bajo (19%). Por ello se concluye, con respecto al valor soporte que el nivel bajo posee mayor significancia con un 39%. Estos resultados indican que existe poca capacidad para solicitar apoyo y comprensión de los demás.

En función al objetivo específico 2, el nivel más significativo del valor conformidad en estudiantes de 1er ciclo se ubica en un nivel bajo (32%); con respecto al 2do ciclo, dicho valor presenta mayor significancia en el nivel

medio (22%). Por ello se concluye, con respecto al valor conformidad que el nivel bajo posee mayor significancia con un 51%. Estos resultados indican poca aceptación de lo que significa sujeción a reglas sociales o a normas estrictas de conducta.

En función al objetivo específico 3 el nivel más significativo del valor reconocimiento, en estudiantes de 1er ciclo se ubica en un nivel bajo (30%); con respecto al 2do ciclo, dicho valor también se ubica en un nivel bajo (30%). Por ello se concluye, con respecto al valor reconocimiento que el nivel bajo posee mayor significancia con un 60%. Estos resultados indican poca necesidad recibir reconocimiento o distinción por los méritos que se pueden tener.

En función al objetivo específico 4 el nivel más significativo del valor independencia, en estudiantes de 1er ciclo se ubica en un nivel alto (31%); con respecto al 2do ciclo, dicho valor presenta mayor significancia en los niveles alto y medio (18%). Por ello se concluye, con respecto al valor independencia que el nivel alto posee mayor significancia con un 49%. Estos resultados indican tendencia a proceder a favor del propio criterio y autonomía.

En función al objetivo específico 5 el nivel más significativo del valor benevolencia, en estudiantes de 1er ciclo se ubica en un nivel alto (31%); con respecto al 2do ciclo, dicho valor también se ubica en un nivel alto (34%). Por ello se concluye, con respecto al valor benevolencia en el 1er y 2do ciclo que el nivel alto posee mayor significancia con un 65%. Estos resultados indican actitud de amor al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados.

En función al objetivo específico 6 el nivel más significativo del valor 6: liderazgo, en estudiantes de 1er ciclo se ubica en un nivel bajo (29%). Con respecto al 2do ciclo, dicho valor se ubica en un nivel alto (25%). Por ello se concluye, con respecto al valor liderazgo en el 1er y 2do ciclo que el nivel

bajo posee mayor significancia con un 55%. Este resultado indica poca tendencia a imponer autoridad y hacerse cargo de la dirección de un grupo.

4.5. Recomendaciones

Al finalizar la presente investigación se recomienda lo siguiente:

Desarrollar un programa de intervención dirigido a incrementar el nivel de valores interpersonales de los estudiantes del 1er y 2do ciclo de trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para lograr cambios favorables y hacer posible su formación integral.

Aumentar el nivel del valor interpersonal soporte mediante la realización de actividades dirigidas a conseguir que los participantes sean capaces de aceptar y solicitar el apoyo de sus pares para facilitar así su desempeño como profesionales y propiciar relaciones armoniosas.

Mejorar el nivel del valor interpersonal conformidad a través de la elaboración de talleres con el propósito de lograr que los estudiantes de trabajo social sean capaces de comprender y aceptar el orden establecido, ya que en su futuro como profesionales deberán dirigir su actuar basándose en las normativas del grupo social dentro del cual se desempeñen.

Fortalecer el nivel del valor interpersonal reconocimiento por medio de dinámicas grupales para que éstos logren comprender el valor de su labor como profesionales de trabajo social y con ello demandar las retribuciones morales y materiales que el ejercicio de la profesión merece.

Llevar a cabo actividades que permitan sostener el nivel del valor interpersonal independencia, logrando así conservar la capacidad de autonomía observada luego la aplicación del instrumento para esta investigación en niveles funcionales para la adecuada práctica de la carrera en mención.

Ejecutar talleres que permitan mantener el nivel del valor interpersonal benevolencia, con el fin de que los niveles adecuados de éste observados en la investigación puedan permanecer en el tiempo y con ello propiciar un apropiado desempeño de la misma.

Acrecentar el nivel del valor interpersonal liderazgo a través de la aplicación de dinámicas con el objetivo de lograr que los estudiantes de trabajo social posean la capacidad de dirigir un grupo de personas y con ello lograr ocupar posiciones de gestión en las organizaciones en las que se desenvuelvan.

Aplicar investigaciones de la misma naturaleza de la presente investigación en poblaciones más extensas e incluso entre poblaciones de estudiantes de distintas facultades de universidades particulares y estatales para así garantizar la formación integral de éstos.

Desarrollar programas de intervención dirigidos al personal docente de la institución educativa en mención para facilitar la correcta formación integral de los estudiantes.

CAPÍTULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del programa

Profesionales con valores.

5.2. Justificación del problema

Los estudiantes de trabajo social, deben contar con determinadas características personales que hagan posible su desempeño eficaz como futuros profesionales. La adecuada formación implica el dominio de conocimientos así como de valores interpersonales como el liderazgo, la benevolencia o la capacidad de brindar apoyo a los demás, independencia, el soporte o la capacidad para trabajar en equipo aceptando la ayuda de los pares, conformidad o la capacidad para comprender, respetar y adaptarse a las normativas o límites establecidos y el reconocimiento o capacidad de considerar el desempeño eficaz de las labores como importante o meritorio de respeto.

Los resultados obtenidos en la presente investigación indican que los estudiantes de 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega presentan un nivel bajo en los valores interpersonales de reconocimiento (60%), liderazgo (55%), conformidad (51%) y soporte (39%).

Debido a los resultados obtenidos así como al conocimiento de que las instituciones que brindan educación superior, además de impartir conocimientos durante la formación, deben proporcionar un patrimonio de valores con los cuales los estudiantes puedan realizar un análisis óptimo para lograr la resolución eficaz de las diferentes problemáticas que se presentarán en el contexto del desarrollo de su profesión (Moreno et al., 2010), se determinó la necesidad de elaborar el programa de intervención

“Profesionales con valores” aplicado a los estudiantes de 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

5.3. Establecimiento de objetivos

Objetivo General

Incrementar el nivel de los valores de soporte, conformidad, reconocimiento y liderazgo en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017.

Objetivos Específicos

- Aumentar el nivel del valor de soporte en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017.
- Mejorar el nivel del valor de conformidad en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017.
- Fortalecer el nivel del valor de reconocimiento en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017.
- Acrecentar el nivel del valor de liderazgo en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, 2017.

5.4. Sector al que se dirige

El presente programa de intervención está dirigido al sector educativo debido a que se aplica en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

5.5. Establecimiento de conductas problema y meta

Conductas problema:

- Valor interpersonal soporte.
- Valor interpersonal conformidad.
- Valor interpersonal reconocimiento.
- Valor interpersonal liderazgo.

Meta:

Lograr que los estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega incrementen el nivel de los valores interpersonales de soporte, conformidad, reconocimiento y liderazgo.

5.6. Metodología de la intervención

La metodología de intervención empleada en el presente programa es descriptiva y participativa y para su realización se emplearan las técnicas de dinámicas grupales, focus group, exposiciones y roll playing.

5.7. Instrumentos o material a utilizar

- Un salón amplio
- Pizarra
- Lap top
- Proyector
- Papelógrafos
- Hojas de colores
- Hojas bond

- Cd de música
- Radio portátil
- Caja de cartón
- Chupetines
- Diplomas
- Pelota
- Cinta adhesiva
- Periódicos
- Colores
- Lápices
- Fichas de evaluación

5.8. Cronograma

TIEMPO ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
	SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS				SEMANAS			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Sesión 1: Respetar acuerdos para vivir en armonía.	■																							
Sesión 2: Valorando el liderazgo.			■																					
Sesión 3: Aceptando la ayuda que necesito.				■																				
Sesión 4: Todos merecemos reconocimiento.							■																	
Sesión 5: Las reglas también nos permiten vivir mejor.								■																
Sesión 6: Construimos con liderazgo.											■													
Sesión 7: Tu ayuda me permite crecer.												■												
Sesión 8: Merezco ser valorado.															■									
Sesión 9: El show de la ley.																■								
Sesión 10: Liderando para triunfar.																			■					
Sesión 11: Ayudándonos a mejorar.																				■				
Sesión 12: Mis logros son importantes.																							■	

			<p>introduce el tema a tratar a través de una exposición breve sobre el valor conformidad:</p> <p>Todos sabemos que los valores son muy importantes para tener adecuadas relaciones y un desarrollo positivo en nuestra sociedad, hoy hablaremos acerca de uno muy importante.</p> <p>El valor que hace posible la aceptación del grupo social en el que nos encontramos, así como sus normas es conocido como el valor “conformidad” (Gordon, 2010).</p> <p>Practicar este valor es importante pues nos permite regular nuestro comportamiento a través del cumplimiento de reglas y leyes, lo cual es beneficioso para el desarrollo integral, el establecimiento de relaciones estables, la seguridad y la justicia.</p> <p>Sin embargo, cuando no practicamos este valor, el resultado es el desorden, la inseguridad, la pérdida de valores e incluso comportamientos delictivos.</p>		
			<p>La facilitadora indica que debido a la importancia del valor conformidad mencionada en la exposición anterior, se procederá a realizar una breve dinámica para interiorizar lo aprendido.</p> <p>La facilitadora coloca un papelógrafo en la pizarra y brinda una hoja de color, cinta adhesiva y plumones a los grupos formados e indica que deben llegar a un acuerdo y plantear 5 normas por grupo para que en las siguientes sesiones, con el objetivo de aprender a practicar el valor conformidad, sea posible mantener una convivencia adecuada, aprender por igual, mejorar y mantener el orden.</p> <p>Si fuera necesario, la facilitadora brinda las siguientes ideas:</p> <p>Respeto: Las opiniones y sentimientos de todos son</p>		20 min

				<p>válidos. No parodiar a los demás, tratarse con cortesía.</p> <p>Saber escuchar: Prestar atención a quien brinda una apreciación sin interrupciones.</p> <p>Confidencialidad: Si durante las sesiones, se comparten experiencias muy íntimas, estas no se divulgarán.</p> <p>Solidaridad: Brindar ayuda a quienes lo necesiten, trabajar en equipo.</p> <p>Compromiso: Para lograr el crecimiento de todos como equipo es necesario el compromiso de cada uno de los asistentes.</p> <p>Al culminar, un representante de cada grupo coloca en la pizarra la hoja de color con las 5 normas solicitadas, todos prosiguen a elegir de entre todas a aquellas más importantes, las cuales son colocadas por los representantes de cada grupo anota en el papelógrafo, manteniendo las mencionadas anteriormente por la facilitadora (Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes [CONACE], 2003).</p> <p>Facilitadora agradece a los asistentes por su valiosa colaboración y su compromiso con el desarrollo adecuado de las próximas sesiones.</p>		
<p>Indicadores de evaluación: Los participantes lograron conocerse, comprendieron la definición del valor interpersonal de conformidad y aplicaron la información brindada.</p>						

			<p>A continuación, la facilitadora solicita voluntarios para responder la siguiente pregunta: Para ustedes, ¿qué es el valor liderazgo?</p> <p>A continuación la facilitadora escucha las opiniones de hasta 5 voluntarios.</p> <p>Al finalizar, la facilitadora introduce la definición del valor liderazgo:</p> <p>Cuando poseemos el valor liderazgo, presentamos una predilección por tomar la dirección de un grupo y ejercer el mando para dirigir las acciones de este para garantizar el logro de un objetivo en común. Así pues, ¿Qué sería de una sociedad, una empresa, una universidad o una familia sin personas capaces de practicar este valor? Incluso, ¿Qué sería de cada uno de nosotros si no pudiéramos en práctica este valor en nuestras vidas? Este valor es realmente importante, gracias a este, podemos planificar, motivar a los demás, fijar un objetivo y dirigir las acciones de quienes nos rodean al logro de éste. Lo que acabamos de ver hace un momentos de parte de nuestros compañeros es una pequeña muestra de este valor y con el paso de estas sesiones lograremos que este valor crezca en cada uno de nosotros para hacer de nosotros y de lo que nos rodea un lugar mejor (Gordon, 2010).</p>		
			<p>La facilitadora indica a los participantes que tomen asiento en los lugares en los que se sientan más cómodos para prestar atención a video “Liderazgo” el cual presentará una situación de liderazgo donde los participantes deberán emitir su opinión (Puas, 2012).</p> <p>Esta dinámica permitirá detectar temas tales como:</p>		15 min

				<p>planeación, planteamiento de objetivos, capacidad de generar motivación en los demás, lograr la integración de los miembros del equipo, fijación de prioridades, organización, capacidad de dirigir, gestión de resultados, prevención de dificultades o errores, empoderamiento, trabajo en equipo, logro de objetivos.</p> <p>Cuando el video llega a su fin, la facilitadora solicita voluntarios para expresar sus opiniones acerca de los comportamientos observados y acerca de experiencias previas en las que éstos se hayan manifestado, con el objetivo de identificar las conductas manifestadas al practicar el valor liderazgo para mantenerlas en el tiempo.</p>		
<p>Indicadores de evaluación: Los participantes lograron determinar un concepto claro del valor interpersonal de liderazgo y los comportamientos que se hacen evidentes al practicarlo.</p>						

SEMANA SESION	ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	DESARROLLO	MATERIAL	TIEMPO
SEMANA 3						
SESION 3	Aceptando la ayuda que necesito.	Lograr que los participantes tengan un concepto claro del valor soporte e identificar situaciones en las que la práctica de este valor es necesaria.	Dinámica grupal Exposición	<p>La facilitadora da la bienvenida a los participantes a la tercera sesión y agradece su asistencia. A continuación, indica un número a cada participante a partir del 1 al 11 y solicita que de la manera más rápida posible se formen grupos en donde todos los integrantes tengan el mismo número.</p> <p>La facilitadora prosigue con la dinámica brindando una pelota a cada grupo e invita a los integrantes a tomar asiento formando un círculo y detalla la manera de llevar a cabo la dinámica.</p> <p>Mientras suena una canción de fondo colocada en la radio portátil por la facilitadora, los integrantes deben pasar la pelota de mano en mano; deberán detenerse cuando la facilitadora lo indique.</p> <p>Quien tenga la pelota en sus manos cuando la facilitadora solicite que el grupo se detenga, será quien se presente al grupo diciendo su nombre y su hobby favorito.</p> <p>La dinámica prosigue hasta que la mayoría de los integrantes haya realizado su presentación. Si un mismo integrante permanece más de una vez con la pelota, se la otorga a la persona más cercana para que pueda presentarse.</p> <p>Al finalizar, la facilitadora le pide a los asistentes que puedan mantenerse en los grupos formados para continuar con la sesión (Vásquez, 2014).</p>	Salón amplio Radio portátil Cd de música Pelota Papelógrafo Limpia tipo Plumones Hojas de colores	15 min
				La facilitadora introduce el valor a tratar en la sesión: Todos los que nos encontramos aquí tenemos algo en común. Todos hemos elegido una carrera caracterizada		10 min

			<p>por la vocación de servicio, elegimos esta carrera porque queremos poder ayudar a quienes más lo necesiten. Durante nuestra carrera pasaremos por situaciones en las que otras personas recurrirán a nosotros buscando nuestra ayuda y soporte. Sin embargo, es importante aprender a reconocer que no siempre tendremos todas las respuestas y que no siempre podremos hacernos cargo de todo nosotros solos. Para ello es necesario que podamos aprender a aceptar la ayuda de los demás, a solicitarla cuando la necesitemos, aprender a permitirnos esperar ser tratados con la misma tolerancia y cortesía con la que nosotros tratamos a los demás. El valor que hace todo esto posible es el valor de soporte y como otros valores, este también se puede aprender (Gordon, 2010). Para poder practicarlo y hacerlo parte de nuestro día a día primero debemos cultivar nuestra capacidad para expresar, nuestros sentimientos, expectativas, necesidades, emociones y darles la importancia que estos merecen para así poder tener una convivencia sana y libre de conflictos, que se caracterice por un trato equitativo para todos.</p>		
			<p>A continuación, a facilitadora brinda un papelógrafo, limpia tipo, plumones y hojas de colores a los integrantes de cada grupo e indica que anoten su nombre, cuales son las actividades que pueden realizar con eficacia y con las que podrían apoyar a sus compañeros y en otro papel colocar de la misma manera su nombre y a continuación la actividad para la que podrían necesitar la ayuda de un compañero. Al terminar, deben colocar estas hojas en dos columnas dentro del papelógrafo. En una columna se colocarán</p>		20 min

				<p>aquellos donde se encuentren las actividades en las que ellos podrían brindar ayuda y en la otra aquellas para las cuales podrían necesitarla. Cuando culminen, los papelógrafos con las hojas de colores deben ser puestos en la pizarra del salón, con el objetivo de que puedan ser vistos por todos los asistentes.</p> <p>En orden, cada integrante tomará una hoja de solicitud de ayuda o una hoja de ofrecimiento de ayuda que pueda serle necesaria.</p> <p>Cada integrante debe unirse con aquellos que firmaron la nota y entre ambos compartirán sus apreciaciones acerca de su sentir al ubicar a alguien que pueda brindarles ayuda y cómo se sienten al poder brindar ayuda a alguien que lo solicita.</p> <p>Las parejas que consideren que se encuentran a gusto con la ayuda recibida y al satisfacer la necesidad del otro dibujarán una cara feliz en su hoja de color o un GRACIAS. Al culminar, la facilitadora solicitará voluntarios para compartir sus apreciaciones con el grupo (Maroto, 2015).</p> <p>Para finalizar la sesión, la facilitadora dice al grupo lo siguiente:</p> <p>Recuerden que para fomentar relaciones recíprocas y homogéneas debemos empezar por reconocer que necesitamos y merecemos el mismo apoyo y atención que brindamos. La facilitadora pide un aplauso final para todos por la participación y culmina la sesión.</p>		
<p>Indicadores de evaluación: Los participantes lograron establecer un concepto claro del valor soporte e identificaron situaciones en las que la práctica de este valor es necesaria.</p>						

SEMANA SESION	ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	DESARROLLO	MATERIAL	TIEMPO
SEMANA 4						
SESION 4	Todos merecemos reconocimiento	Lograr que los participantes tengan un concepto claro del valor reconocimiento e identificar el efecto de este en su auto concepto a través del intercambio de reconocimiento.	Exposición Dinámica grupal	La facilitadora da la bienvenida y las gracias a los participantes por asistir e inicia la sesión: Posiblemente muchos de los que estamos aquí hemos escuchado que no es apropiado que nos auto elogiemos o esperemos que nuestras acciones merezcan un reconocimiento. En efecto, el altruismo y la capacidad de obrar sin que nuestros actos sean expuestos o publicados y validados por los demás todo el tiempo es positivo, sin embargo, esto no quiere decir que consideremos que recibir reconocimiento sea algo indebido. Por el contrario, el hecho de poder validar y elogiar nuestras buenas acciones, virtudes o talentos nos permite tener un adecuado auto concepto y además, al relacionarnos en un grupo social, saber que lo que brindamos es valioso y merecedor del reconocimiento de quienes nos rodean. Como bien lo he mencionado durante la exposición, hoy hablaremos acerca de un valor que nos hace capaces de aceptar y merecer el reconocimiento de nuestros aportes a la sociedad; este es el valor del reconocimiento (Gordon, 2010).	Salón amplio Pizarra Hojas de colores Plumones Colores Diploma de reconocimiento	10 min
				La facilitadora solicita a los presentes que formen un círculo, a continuación indica un número a cada participante a partir del 1 al 11 y solicita que de la manera más rápida		15 min

				<p>posible se formen grupos en donde todos los integrantes tengan el mismo número.</p> <p>cuando los grupos estén formados, la facilitadora explica la dinámica: Para realizar este ejercicio cada integrante debe brindarle a su compañero una opinión a una, dos o tres de los siguiente aspectos que mencione:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dos características físicas que le agraden de su compañero. -Dos características de personalidad le agraden de su compañero. -Un talento que le agrade de su compañero. <p>La facilitadora resalta que estas apreciaciones deben ser positivas. No se emitirán opiniones negativas. La facilitadora indica que esta aclaración es necesaria debido a que actualmente es frecuente que nos centremos en emitir o recibir críticas en lugar de brindar o recibir halagos.</p> <p>Al culminar, la facilitadora indica a los grupos que observen a la pizarra y solicita voluntarios para responder las preguntas de reflexión colocadas en esta:</p> <p>¿Cuántos de los aquí presentes, al escuchar la consigna brindada, se sonrojó, buscó a su compañero y le dijo, "Tú primero"?</p> <p>¿Cómo fue la experiencia de recibir una opinión positiva de parte de su compañero?</p> <p>¿Fue dificultoso señalar una característica positiva?</p> <p>¿Cómo se sienten luego del ejercicio?</p> <p>(Vargas, 2008).</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>La facilitadora solicita a los participantes que se mantengan en los grupos formados inicialmente, luego explica la siguiente dinámica: La facilitadora brinda a cada participante plumones, colores y hojas de colores en la que deberán realizar, basándose en sus características positivas, un anuncio publicitario con el objetivo de intentar venderse a sí mismo a los demás. Para ello deben primero tomar nota de mínimo 5 características positivas (físicas, de personalidad, intelectuales, sociales, talentos, etc.) y 5 logros obtenidos en su vida.</p> <p>Al culminar, deben exponer su anuncio publicitario a sus grupos destacando sus cualidades y logros de los que se encuentran orgullosos. Para ello pueden utilizar un adecuado tono de voz, realizar un dibujo que represente sus características o utilizar frases conocidas (Ruiz, 2004).</p> <p>Al culminar las exposiciones la facilitadora brinda a todos un diploma como reconocimiento a su capacidad para realizar la actividad (ANEXO 8).</p> <p>Al finalizar, la facilitadora solicita un aplauso para todos los participantes como reconocimiento por su excelente participación.</p>		20 min
<p>Indicadores de evaluación: Los participantes lograron especificar un concepto claro del valor reconocimiento e identificar el efecto de este en su auto concepto.</p>						

SEMANA SESION	ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	DESARROLLO	MATERIAL	TIEMPO
SEMANA 5						
SESION 5	Las reglas también nos permiten vivir mejor.	Lograr la comprensión de los participantes acerca de la importancia del valor conformidad.	Dinámica grupal Roll playing	<p>La facilitadora da la bienvenida y las gracias a los participantes por asistir e inicia la sesión: La facilitadora le pide a los participantes que formen un círculo e indica un número a cada participante a partir del 1 al 11 y solicita que de la manera más rápida posible se formen grupos en donde todos los integrantes tengan el mismo número. A continuación indica a los participantes de cada grupo que tomen asiento en el suelo en forma de círculo. La facilitadora indica que para esta dinámica lanzará una pelota al azar, el integrante del grupo que atrape la pelota será el único que deberá contestar la pregunta que la facilitadora formule sin ayuda o interrupción por parte de sus compañeros, si los otros participantes intervienen, la facilitadora indica que debido al incumplimiento de la consigna, no se le dará la oportunidad de responder la pregunta en esa ronda. Si el participante no conoce la respuesta, deberá devolver la pelota a la facilitadora. Así mismo, la preguntas realizadas por la facilitadoras tienen el fin de recordar los conocimientos obtenidos en las primeras sesiones:</p> <p>¿En qué consiste el valor conformidad? ¿El valor liderazgo? ¿El valor soporte? ¿El valor reconocimiento?</p>	Salón amplio Pelota Chupetines	15 min

			<p>¿Por qué es importante practicar el valor conformidad? ¿El valor liderazgo? ¿El valor soporte? ¿El valor reconocimiento?</p> <p>Al finalizar la facilitadora brindará chupetines como manera de reconocimiento al grupo con mayor cantidad de preguntas respondidas (Rivera, 2015).</p>		
			<p>La facilitadora indica un número a cada participante del 1 al 4 y solicita que de la manera más rápida posible se unan en grupos en donde todos los integrantes tengan el mismo número. Una vez formados los grupos, se tendrán el grupo 1, 2, 3 y 4. La facilitadora indicará que el grupo 1 representará a una sociedad en donde no se practique el valor conformidad, la cual trabajará junto con el grupo 2, el cual representará una sociedad en la que se practique este valor y se introduzca a la sociedad del grupo 1 logrando instaurar la práctica de este valor. De la misma manera, el grupo 3 representará una sociedad sin el valor conformidad y el grupo 4 representará a una sociedad con este teniendo como objetivo lograr el mismo fin. Cuando los grupos hayan realizado la representación, la facilitadora indicará a los participantes que tomen asiento manteniendo los grupos formados y solicita voluntarios para compartir sus apreciaciones sobre lo que pudieron observar en estos dos tipos de sociedades. A continuación, la facilitadora solicita voluntarios para compartir con el grupo la razón por la cual considera</p>		30 min

				importante la práctica de este valor. Al finalizar, la facilitadora pide aplausos para todo el grupo por su trabajo realizado en las representaciones.		
Indicadores de evaluación: Los participantes lograron reconocer la importancia del valor conformidad y se validó la adquisición de conocimientos previos.						

SEMANA SESION	ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	DESARROLLO	MATERIAL	TIEMPO
SEMANA 6						
SESION 6	Construimos con liderazgo	Lograr que los participantes practiquen el valor liderazgo e identifiquen el efecto de éste en los demás.	Role playing	La facilitadora da la bienvenida y las gracias a los participantes por asistir e inicia la sesión: La facilitadora le brinda un número a cada participante a partir del 1 al 6 y solicita que de la manera más rápida posible se formen grupos en donde todos los integrantes tengan el mismo número. Una vez formados los grupos, la facilitadora elige a un líder por grupo al azar. La facilitadora entrega a cada líder los materiales necesarios para su equipo: periódicos y cinta adhesiva y conversa con ellos acerca del estilos de liderazgo que deben ejercer: Autocrático: Procede de manera autoritaria. No acepta opiniones, da órdenes, impone su voluntad. Dejar hacer: Permite que los integrantes de su grupo hagan lo que deseen, no se hace cargo de la planificación ni da órdenes. Democrático: Promueve la comunicación entre todos los integrantes para llegar a un acuerdo y	Salón amplio Periódicos Cinta adhesiva	45 min

				<p>tomar una decisión. Establece límites y brinda reconocimiento a las opiniones brindadas.</p> <p>La facilitadora explica a los grupos que su objetivo es formar una</p> <p>Estructura que presente resistencia, creatividad y belleza, utilizando los materiales brindados. Indica que para ello contarán con 25 minutos y que al finalizar este tiempo deben presentar sus estructuras al grupo y la facilitadora indicando por qué eligieron esa forma. Al culminar el grupo que presenta la estructura que reúne las características mencionadas obtiene un reconocimiento.</p> <p>Así mismo, la facilitadora finaliza con una discusión acerca de los comportamientos que los integrantes de los grupos observaron sus respectivos líderes, se realiza el intercambio de ideas y la facilitadora explica los estilos de liderazgo mencionados y sus características, llegan a la conclusión junto con los asistentes de que se debe propiciar un estilo de liderazgo democrático. Al finalizar, la facilitadora pide aplausos para todo el grupo por su excelente participación.</p>		
<p>Indicadores de evaluación: Los participantes lograron aplicar el valor liderazgo e identificar el efecto de éste en los demás.</p>						

			<p>necesidad de ayuda.</p> <p>2. Manifestar nuestra solicitud de ayuda con una adecuada expresión verbal, de manera precisa y manteniendo un tono de voz adecuado, evitando ser agresivo o en su defecto sumiso y con una adecuada expresión no verbal (mirada, sonrisa o postura).</p> <p>3. Utilizar frases de cordialidad para introducir la solicitud y al finalizar agradecer la ayuda recibida, resaltando algo positivo de la otra persona de la siguiente manera:</p> <p>La facilitadora pedirá a los asistentes que presten atención al modelo presentado en la pizarra.</p> <p>“... necesito...que me hagas un favor. Ocurre que... y te pediría que tú... Te lo agradezco, eres muy amable”.</p> <p>Aprender a solicitar ayuda de forma adecuada es importante pues aquellos que además de poder brindar ayuda, son capaces de solicitarla cuando la necesitan de manera clara y amable, son percibidas como personas gratas y merecedoras de consideración, cuyas necesidades son tomadas en cuenta por su grupo social, generando relaciones saludables.</p> <p>A continuación, la facilitadora solicita que se formen parejas con aquellas personas que se encuentren lo más próximas posibles y soliciten ayuda entre ellas siguiendo la consigna brindada por la facilitadora durante 10 minutos.</p> <p>Al finalizar, la facilitadora pedirá la participación de 5 parejas para que muestren su procedimiento frente a todos los asistentes.</p> <p>Cada vez que una pareja termine, la facilitadora consultará al resto de participantes sus apreciaciones</p>		
--	--	--	--	--	--

				<p>acerca del lenguaje verbal y no verbal empleado al solicitar ayuda. Los aciertos serán reforzados y se brindará feedback a aquellos puntos que lo necesiten (Roa, 2017).</p> <p>Al culminar, la facilitadora agradece a los participantes por su colaboración y pide aplausos para todos.</p>		
<p>Indicadores de evaluación: Los participantes lograron aplicar el valor soporte e identificar su importancia.</p>						

SEMANA SESION	ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	DESARROLLO	MATERIAL	TIEMPO
SEMANA 8						
SESION 8	Merezco ser valorado	Lograr que los participantes identifiquen la importancia de practicar el valor reconocimiento mediante el reconocimiento otorgado por otros e identificar sus reacciones a este.	Lluvia de ideas Dinámica grupal	<p>La facilitadora da la bienvenida y las gracias a los participantes por asistir e inicia la sesión solicitando participantes para responder la pregunta: ¿Para ustedes qué es el valor reconocimiento? La facilitadora escucha atentamente las respuestas de hasta 3 voluntarios e inicia la sesión brindando a cada participante un número del 1 al 7 e indica que formen grupos donde todos tengan el mismo número de la manera más rápida posible. Al tener los grupos formados, la facilitadora brinda a cada grupo plumones, cinta adhesiva y hojas de colores.</p> <p>Al culminar, indica a los participantes que en estas hojas de colores, deben colocar hasta 5 razones por las cuales es importante recibir reconocimiento.</p> <p>Al culminar, la facilitadora indica que un</p>	<p>Salón amplio</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta adhesiva</p> <p>Plumones</p> <p>Pizarra</p> <p>Hojas bond</p> <p>Lápices</p>	25 min

			<p>representante del grupo debe colocar la hoja de colores con las 5 razones en la pizarra.</p> <p>Al tener todas las razones colocadas en la pizarra, la facilitadora solicita voluntarios para leer las razones colocadas.</p> <p>A continuación, la facilitadora pide a los participantes que presten atención a las frases colocadas en la pizarra:</p> <p>“Es imposible la salud psicológica a no ser que lo fundamental de la persona sea aceptado, amado y respetado por otros y por ella misma” (Abraham Maslow).</p> <p>“La dignidad no consiste en nuestros honores sino en el reconocimiento de merecer lo que tenemos” (Aristóteles).</p> <p>A continuación, la facilitadora explica: el reconocimiento proveniente de otros, tiene la capacidad de influir en el concepto que tenemos de nosotros mismos, así como en nuestra motivación para realizar actividades y en nuestros comportamientos, es por ello que además del reconocimiento que nos podemos brindar a nosotros mismos, también seamos capaces de aceptar y saber que somos merecedores del reconocimiento de los demás.</p> <p>Al culminar solicita aplausos para todos debido a su excelente participación.</p>		
			<p>La facilitadora brinda inicio la siguiente actividad: solicita a los participantes que formen parejas con las persona más próximas a ellas, cuando las parejas estén formadas, les brinda hojas blancas y un lápiz, en donde deben</p>		20 min

				<p>colocar 2 cosas que puedan hacer con eficacia, un logro reciente y finalmente una frase que le habría gustado escuchar por estos puntos mencionados.</p> <p>A continuación las parejas deben cambiar sus hojas, las cuales serán la base para que elaboren una carta para su compañero.</p> <p>Al finalizar, se darán las cartas las cuales deberán leer en silencio.</p> <p>La facilitadora pide a las parejas que se mantengan unidas y entre todos formen un solo círculo.</p> <p>La facilitadora se ubica en el centro del círculo y solicita voluntarios para compartir su sentir acerca de la carta que recibieron y la oportunidad de recibir este reconocimiento (González, 2011).</p> <p>Al culminar la facilitadora solicita a las parejas que se den un abrazo y se digan entre todos: mereces lo mejor.</p>		
<p>Indicadores de: evaluación: Los participantes lograron reconocer la importancia de practicar el valor reconocimiento.</p>						

SEMANA SESION	ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	DESARROLLO	MATERIAL	TIEMPO
SEMANA 9						
SESION 9	El show de la ley	Lograr que los participantes comprendan las ventajas y desventajas de practicar o no el valor conformidad.	Dinámica grupal	<p>La facilitadora da la bienvenida al grupo e inicia la sesión explicando la actividad: En esta actividad simularemos un concurso para jóvenes transmitido por televisión.</p> <p>Para ello, la facilitadora brinda a cada alumno un número del 1 al 7 y les indica que formen un círculo lo más pronto que puedan y se unan en grupos donde todos tengan el mismo número. Al culminar, la facilitadora elige al azar uno de los integrantes para que salga de este, asumiendo el rol de animador del programa para que realice una serie de preguntas que la facilitadora ha preparado para los participantes la cual contiene las siguientes preguntas:</p> <p>¿En qué consiste el valor conformidad? ¿Qué pasaría si no respetáramos límites ni reglas? ¿Cómo sería nuestro país si sus pobladores pudieran hacer lo que quisieran? ¿Por qué es necesario tener la capacidad de seguir reglas? ¿Cuáles serían las consecuencias de no seguir ni aceptar reglas? ¿Cuáles son las consecuencias de infringir la ley para la sociedad? ¿Por qué crees que existen personas que no siguen normas? ¿Qué beneficios trae para persona el poder seguir y aceptar límites? ¿Cuáles serían los beneficios de cumplir normas para</p>	Salón amplio Hoja de preguntas	45 min

				<p>nuestra sociedad?</p> <p>La actividad inicia cuando la persona asignada como animador hace una primera pregunta a un grupo al azar. Todos los grupos tienen hasta 3 minutos para que el representante de este levante la mano para brindar la respuesta final. Los grupos ganaran 2 puntos por cada respuesta correcta. La facilitadora explica que si un grupo no brinda una respuesta en el tiempo indicado, otro grupo puede dar la respuesta levantando la mano.</p> <p>La facilitadora indica que las normas para esta actividad son levantar la mano para emitir una respuesta, no colocar apodos, no interrumpir cuando alguien brinde una respuesta, respetar las ideas brindadas por los grupos sin invalidarlas. Si estas reglas no son respetadas por algún grupo durante el desarrollo de la actividad, este perderá un punto por incumplimiento.</p> <p>Al finalizar, la facilitadora felicita a todos los participantes por sus valiosas opiniones y respuestas y se procede a un intercambio de ideas sobre el sentir y las conclusiones de los participantes acerca de la importancia del valor soporte en sus vidas (Gallego, 2016).</p> <p>Al culminar, la facilitadora pide aplausos para todo por la excelente participación.</p>		
<p>Indicadores de evaluación: Los participantes lograron comprender las ventajas y desventajas de practicar o no el valor conformidad.</p>						

SEMANA SESION	ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	DESARROLLO	MATERIAL	TIEMPO
SEMANA 10						
SESION 10	Liderando para triunfar.	Lograr que los participantes fortalezcan los conocimientos adquiridos sobre el valor liderazgo a través de la práctica.	Dinámica grupal	<p>La facilitadora da la bienvenida al grupo e inicia la sesión explicando la dinámica: solicita al grupo que formen un círculo. Cuando el círculo se haya formado, la facilitadora indica al grupo que esta dinámica consiste en que una persona elegida al azar por el facilitador, tomará el rol de líder, se ubicará en el centro del círculo, dirá en voz alta: líder, líder ¿listo?, a lo que los demás integrantes deberán responder ¡listo! y hará el movimiento y sonido que desee de manera rápida y enérgica y los demás tendrán que repetir exactamente lo mismo. La facilitadora inicia la dinámica realizando un movimiento y un sonido, el cual todos los asistentes repiten. Cuando la facilitadora culmina, señala uno de los miembros del grupo llamándolo líder y pasa a ubicarse en el centro del grupo. Así la dinámica continúa hasta que la facilitadora lo indique.</p>	Salón amplio Periódicos	15 min
				<p>La facilitadora forma grupos brindándoles un número del 1 al 7 a los integrantes e indicándoles que se unan lo más rápido posible a aquellos que tengan el mismo número. Una vez formados los grupos, indica que cada grupo debe elegir a un líder.</p> <p>Cuando todos los grupos hayan elegido a su líder, la facilitadora brindará hojas de papel periódico a cada grupo y les indicará que tienen 20 minutos para que cada grupo elabore un modelo de avión original y elaboren todos los necesarios para la</p>		30 min

				<p>cantidad de miembros de su equipo. Cuando el tiempo culmine, los grupos deben lanzar sus aviones hacia la parte delantera del salón. El equipo que lance la mayor cantidad de aviones de manera efectiva y con el mejor diseño será el ganador. Al culminar, la facilitadora iniciará la reflexión: preguntará es fueron los líderes elegidos, por qué fueron elegidos, cómo se sintieron al ser dirigidos por este durante la dinámica o si sus opiniones fueron tomadas en cuenta (Muñoz, s.f.).</p>		
<p>Indicadores de evaluación: Los participantes lograron fortalecer los conocimientos previos sobre el valor liderazgo a través de la práctica.</p>						

SEMANA SESION	ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	DESARROLLO	MATERIAL	TIEMPO
SEMANA 11						
SESION 11	Ayudándonos a mejorar	Lograr que los participantes identifiquen las ventajas y desventajas de aplicar y no aplicar el valor soporte en la vida cotidiana.	Dinámica grupal	<p>La facilitadora da la bienvenida al grupo e inicia la sesión: La facilitadora brinda números del 1 al 7 a los participantes y les indica que se unan formando grupos donde todos tengan el mismo número. A continuación la facilitadora brinda 2 hojas de colores, plumón y cinta adhesiva a cada grupo. La facilitadora indica que cada grupo debe colocar en una hoja 5 ventajas de aplicar el valor interpersonal soporte en la vida cotidiana y 5 consecuencias de no aplicar el valor soporte.</p>	<p>Salón amplio</p> <p>Hojas de colores</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta adhesiva</p> <p>Cajas de</p>	20 min

			<p>Cuando los grupos tengas sus listas, un representante de cada grupo debe exponer sus listas al resto de los asistentes.</p> <p>Al culminar, la facilitadora solicita voluntarios para compartir con el grupo sus experiencias y su sentir al no haber aplicado el valor soporte en distintas circunstancia y cuál fue el resultado cuando decidieron aplicarlo.</p>	cartón	
			<p>La facilitadora solicita a los integrantes que se mantengan en los grupos formados y brinda a cada grupo tres urnas, plumones y hojas de colores, cada una con la siguiente palabra en la tapa de cada una (ANEXO 9):</p> <p>Quisiera superar...</p> <p>Me arrepiento de...</p> <p>Un problema mío es...</p> <p>La facilitadora indica a los participantes que deben culminar las frases que se les presenta en cada caja escribiendo en sus hojas de papel. Estas hojas no deben llevar sus nombres, deben ser dobladas y colocadas en las cajas indicadas.</p> <p>Se pueden colocar todas las hojas que se desee. Cuando todos hayan colocado sus hojas dobladas, un miembro agitará las caja y la abrirá para que uno a uno los integrantes saquen una hoja de esta caja y puedan brindar sugerencias para resolver lo escrito en las hojas.</p> <p>Al finalizar la facilitadora solicitará voluntarios para brindar opiniones acerca de cómo fue la experiencia de poder colocar un aspecto en el que necesitaba ayuda, cuál fue su sentir al poder expresarlo y cuál fue su experiencia al poder recibir</p>		25 min

				ayuda para resolverlo (Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables [MIMP], s.f.). Al culminar, la facilitadora solicita aplausos para todos por su excelente participación.		
Indicadores de evaluación: Los participantes lograron identificar las ventajas de aplicar el valor soporte en la vida cotidiana.						

SEMANA SESION	ACTIVIDAD	OBJETIVO	ESTRATEGIA	DESARROLLO	MATERIAL	TIEMPO
SEMANA 12						
SESION 12	Mis logros son importantes.	Lograr que los participantes repasen los conocimientos adquiridos y la evaluación del programa.	Lluvia de ideas Dinámica grupal	La facilitadora da la bienvenida a los asistentes y brinda las instrucciones a seguir para llevar a cabo la dinámica: Solicita a los participantes que caminen por el cuarto, indica que cuando ella toque palmas, cada participante debe elegir a la persona que se encuentre más próxima a ella y compartir con esta todos los logros o virtudes de los que pueda jactarse. Los participantes continuarán con este procedimiento cada vez que la facilitadora lo indique. Cuando la facilitadora indique: "reflexión" los participantes deben elegir a la persona más cercana a ellos y compartir sus conclusiones y opiniones sobre las emociones y reacciones que pudieron experimentar durante la actividad utilizando las siguientes consignas colocadas en la pizarra:	Salón amplio Pizarra blanca Plumones de pizarra Fichas de evaluación Lapiceros	30 min

			<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo te sientes al compartir tus logros y virtudes con otros? 2. ¿De qué logros o virtudes fue más fácil hablar y cuáles fueron los más difíciles? 3. ¿Fue más fácil hablar de esto con unas personas que con otras? 4. ¿Compartiste esto con orgullo, vergüenza, agrado o desagrado? 5. ¿Creías en aquello que expresabas? 6. ¿Cómo reaccionaron los demás cuando expresaste aquello de lo que estabas orgulloso? ¿Qué observaste? 7. ¿Cómo te sentías al iniciar la experiencia y cómo te sientes ahora? <p>Al finalizar, la facilitadora solicita voluntarios para iniciar una lluvia de ideas acerca de los experimentado en la dinámica, conduciendo las opiniones hacia todo lo que pudieron descubrir o redescubrir acerca de ellas mismas durante la dinámica y cómo puede ser esto aplicado en la vida cotidiana (Hernández, 2009).</p>		
			<p>Para culminar la sesión, la facilitadora brinda fichas de evaluación y lapiceros a los participantes para evaluar la eficacia del taller y los conocimientos adquiridos, los cuales contiene las siguientes preguntas (ANEXO 10): ¿Cuál es tu sentir respecto al tema? ¿Ha cambiado tu sentir respecto a los valores tratados luego de realizar estas sesiones? ¿Qué es el valor conformidad? ¿Cuáles son los beneficios de practicarlo y cuales las</p>		15 min

				<p>consecuencias de no aplicarlo en nuestras vidas?</p> <p>¿Qué es el valor liderazgo? ¿Cuáles son los beneficios de practicarlo y cuales las consecuencias de no aplicarlo en nuestras vidas?</p> <p>¿Qué es el valor soporte? ¿Cuáles son los beneficios de practicarlo y cuales las consecuencias de no aplicarlo en nuestras vidas?</p> <p>¿Qué es el valor reconocimiento? ¿Cuáles son los beneficios de practicarlo y cuales las consecuencias de no aplicarlo en nuestras vidas?</p> <p>¿Deseas que actividades o programas como el presente puedan repetirse?</p> <p>¿Consideras que el desarrollo del programa ha ayudado en tu crecimiento?</p> <p>Al culminar la sesión, la facilitadora brinda un aplauso a todos por su excelente participación en el programa.</p>		
<p>Indicadores de evaluación: Los participantes lograron repasar los conocimientos adquiridos y se obtuvo evaluación del programa por parte de éstos.</p>						

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, Y. (2008). *Ética y valores 1*. Ciudad de México, México: Editorial Santillana.
- Arana, M., y Batista, N. (1999). La educación en valores: una propuesta pedagógica para la formación profesional. *Pedagogía Universitaria*, 4(3), 1-30.
- Arboccó, M. (2017). *El sentido de la vida y los valores interpersonales en universitarios estudiantes de la carrera de psicología*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Barba, L. y Alcántara, A. (2003, Diciembre). Los valores y la formación universitaria. *Reencuentro*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/340/34003803/>
- Becerro, B. (2010). *Jerarquización de los valores interpersonales entre adolescentes inmigrantes y españoles escolarizados* (Tesis doctoral). Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, España.
- Bermejo, J. (2002). *Ética del Trabajo Social*. Bilbao, España: Descleé De Brouwer.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson.
- Campos, L. (2009). Los estilos de vida y los valores interpersonales según la personalidad en jóvenes del departamento de Huánuco. *Revista IIPSI*, 12(2), 89-100.
- Cardona, A. (2000). *Formación de valores: Teoría, reflexiones y respuestas*. Miguel Hidalgo, México: Grijalbo.
- CONACE (2003). *Quiero Ser: Programa de Prevención del Consumo de Drogas* (8). Recuperado de <http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0037/File/Clima/Clima%2023.pdf>
- D' Angelo, O. (1996). *PROVIDA, Autorrealización de la personalidad*. La Habana, Cuba: Editorial Academia.
- Dolan, S. (2012). *Coaching por valores*. Madrid, España: LID Editorial Empresarial.
- Fernández, J., y Hortal, A. (1994). *Ética de las profesiones*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.

- Fóscolo, N., Arpini, A., Rubio, R. (2007). *Desafíos éticos del Trabajo Social latinoamericano*. Buenos Aires, Argentina: Espacio Editorial.
- Gallego, J. (2016). *La importancia de las costumbres, las reglas y las leyes*. Docplayer. Recuperado de <http://docplayer.es/14690584-Leccion-1-la-importancia-de-las-costumbres-las-reglas-y-las-leyes.html>
- García, T. (2010). Valores interpersonales en estudiantes del I y VIII ciclo de una universidad privada. *Temática Psicológica*. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/revistas_postgrado/TEMA_TICA2010.pdf
- Gázquez, J., Pérez, M., Carrión, J., Luque, A., y Molero, M. (2015). Perfiles de valores interpersonales y análisis de conductas y actitudes sociales de adolescentes. *Revista de Psicodidáctica*, 20(2), 321-337. doi: 10.1387/RevPsicodidact.12978
- González, R. (2011). Dinámicas de autoconocimiento [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://atcomunicacion.blogspot.pe/2011/05/dinamicas-de-autoconocimiento.html>
- Gordon, L. (2010). Manual del test SIV. *Círculo de estudio de Psicología de la universidad de San Pedro*. Recuperado de http://www.academia.edu/6456147/MANUAL_DEL_TEST_SIV_C%C3%ADrculo_de_Estudio_de_Psicolog%C3%ADa_2010
- Hernández, E. (2009). Selección personal de dinámicas [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://participacionsociocultural.blogspot.pe/2009/03/seleccion-personal-de-dinamicas-erika.html>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Ciudad de México, México: McGraw Hill
- Hirsch, A. (2002). Consideraciones teóricas acerca de la ética profesional. En R. López (Ed.), *Educación y cultura global. Valores y nuevos enfoques en una sociedad compleja* (pp. 165-182). Ciudad de México, México: Secretaría de Educación Pública: Cultura de Sinaloa: Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Huertas, C. (2006). El Trabajo Social y la formación en valores. *Tendencia & Retos*, (11), 133-142.
- Mantilla, A., Méndez, L., & Torres, M. (2012). *Evaluación de los valores personales e interpersonales en una muestra de adolescentes del área metropolitana de Bucaramanga* (Tesis de pregrado). Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia.

- Maroto, R. (2015). *Jugar creando igualdad*. Portal de educación educativa de Aragón. Recuperado de <http://orientacion.catedu.es/wp-content/uploads/2015/06/DINAMICAS.pdf>
- Merton, R. (1985). *La sociología de la ciencia*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- MIMP (s.f.). *Promoviendo la adaptación saludable de nuestros adolescentes*. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/direcciones/dgna/contenidos/publicar-pdf/server/php/files/sdiestro-tecnicas-trabajo-con-adolescentes2.pdf>.
- Ministerio de Salud del Perú (2008). *La salud integral: Compromiso de todos, el modelo de atención integral de salud*. Recuperado de: <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/dgsp/mais.doc>
- Muñoz, A. (s.f.). *10 Dinámicas de Liderazgo para Niños, Adolescentes y Adultos*. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/dinamicas-de-liderazgo/>
- Moreno, H., Polo, S., Estrada, R., Legorreta, L., Ruiz, M., Parra, R., Saavedra, M., Vargas, T., Hernández, J., Jiménez, M., Villegas, E. y Mendoza, F. (2010). *La importancia de los valores para el ejercicio ético de la profesión*. Recuperado de https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SisInfoFin/Demet_Polo/importanciavalores.pdf
- Mori, L. (2017). *Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de las madres socias de los comités del vaso de leche de la municipalidad distrital de Guadalupe, provincia de Pacasmayo: 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Papalia, D., Wendkos, S., y Duskin, R. (2010). *Desarrollo Humano*. Ciudad de México, México: McGraw Hill
- Pérez, M., Gázquez, J., Molero, M. Soler, F. y Barragan, A. (2015). Valores interpersonales relacionados con el perfil de agresor y víctima en adolescentes. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 12(2), 229-239.
- Puas. P (Productor). (2012). *Liderazgo* [Archivo de video]. De <https://www.youtube.com/watch?v=nltpjUgRV6I>
- Rivera, F. (2015). *Dinámicas para establecer límites en el grupo*. Prezi. Recuperado de https://prezi.com/hd8r3mtn6bkq/dinamicas-para-establecer-limites-en-el-grupo/?webgl=0#_=_

- Roa, E. (2017). *Habilidades sociales conceptos básicos*. Recuperado de <http://es.calameo.com/books/005133315b5411dd3957b>
- Rojas, V. (2015). *Valores interpersonales en estudiantes de derecho y ciencias políticas según el nivel de formación profesional de una universidad privada de Trujillo* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Ros, M., y Gouveia, V. (2001). *Psicología Social de los valores humanos*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Ruiz, P. (2004). *Promoviendo la adaptación saludable de nuestros adolescentes. Proyecto de promoción de la salud mental para adolescentes y padres de adolescentes*. Recuperado de <https://www.msssi.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/AdoCompleto.pdf>
- Saavedra, S. (2016). *Relación entre clima social familiar y valores interpersonales de los estudiantes de quinto grado de secundaria de la institución educativa particular "El Triunfo". Piura 2014* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura, Perú.
- Salazar, G., Montero, M., Muñoz, C., Sánchez, E., Santoro, E. y Villegas, J. (1992). *Psicología Social*. Ciudad de México, México: Trillas.
- Sánchez, R. y Matalinares, M. (2014). Valores interpersonales y autoconcepto en estudiantes universitarios de la carrera de Ingeniería Ambiental y Administración de Empresas de una universidad estatal. *IIPSI*, 17(1), 55-80.
- Sarmiento, E. (2016). Razonamiento moral y valores interpersonales en cadetes de una escuela de formación de las fuerzas armadas del Perú (Tesis de pregrado). Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú.
- Tueros, R., Matalinares, M., y Raymundo, O. (2013). Los valores interpersonales y su relación con los estilos atributivos en estudiantes de quinto de secundaria. *Revista IIPSI*, 16(1), 105-126.
- Universidad Inca Garcilaso de la Vega. (2016). *Perfil profesional, Carrera profesional de Trabajo Social*. Recuperado de: https://www.uigv.edu.pe/psicologia-y-trabajo-social/?page_id=11
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Recuperado de <http://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

- Vargas, M. (2008). Acentuar lo positivo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://orientacionenaccion.blogspot.pe/2008/11/acentuar-lo-positivo.html>
- Vargas, R. (1999). La formación académica del Trabajador Social colombiano. Su papel en la transformación y desarrollo del país. *Revista Colombiana de Trabajo Social*, (13), 68-72.
- Vásquez, J. (2014). Dinámicas de “Rompehielo” [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://jackievazquez.blogspot.pe/>
- Velásquez, S. (2016). Niveles de valores interpersonales en estudiantes de quinto ciclo de psicología de la ULADECH Católica, Piura. *In Crescendo*, 3(2), 41-48.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“VALORES INTERPERSONALES EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, 2017”

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Valores Interpersonales:	Dimensión 1:	Tipo: descriptivo
¿Cuáles son los niveles de los valores interpersonales en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la	Determinar los niveles de los valores interpersonales en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la	Los valores interpersonales son aquellos que establecen el mecanismo a través del cual los individuos orientan sus acciones y la manera en cómo	Soporte: Ser atendido con tolerancia, aceptar la ayuda proveniente de los pares; ser asistido con cortesía y respeto.	Diseño: No experimental de corte transeccional descriptivo.

<p>Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p>	<p>Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>	<p>las llevan a cabo, los cuales inciden de manera preponderante en las relaciones del individuo con sus semejantes y que tienen relevancia en su ajuste personal, familiar, social y profesional (Gordon, como se citó en Campos, 2009).</p>	<p>Dimensión 2: Conformidad: Actuar de acuerdo a las maneras aceptadas por el grupo social, rigiendo su proceder en base a las normas establecidas.</p> <p>Dimensión 3: Reconocimiento: Mantener una buena reputación y despertar la admiración de los demás, ser</p>	<p>Población: 350 estudiantes distribuidos en 10 ciclos de la carrera de trabajo social de la universidad Inca Garcilaso de la Vega ubicada en Lima.,</p> <p>Muestra: Intencional de 77 estudiantes del I y II Ciclo de la carrera de trabajo social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega ubicada en Lima.</p>
<p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivos específicos</p>			
<p>1.- ¿Cuál es el nivel del valor de soporte en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la</p>	<p>1. Identificar el nivel del valor de soporte en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo</p>			

<p>carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p> <p>2.- ¿Cuál es el nivel del valor de conformidad en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p> <p>3.- ¿Cuál es el nivel del valor de reconocimiento en estudiantes universitarios del 1er</p>	<p>Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p> <p>2.- Precisar el nivel del valor de conformidad en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p> <p>3) Identificar el nivel del valor de reconocimiento en estudiantes</p>		<p>reconocido como persona influyente, captar el interés de los demás, adquirir la aprobación de los pares.</p> <p>Dimensión 4:</p> <p>Independencia:</p> <p>Actuar de manera autónoma, tener la capacidad de arriesgarse a tomar una decisión por uno mismo sin esperar la aprobación del exterior.</p>	<p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico intencional.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario de valores interpersonales SIV de Leonard V. Gordon.</p> <p>Calificación:</p> <p>Escala de elección forzada en triadas con 3 opciones de respuesta</p> <p>Aplicación: a partir de adolescentes de 14</p>
---	---	--	--	---

<p>y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p> <p>4.- ¿Cuál es el nivel del valor de independencia en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p> <p>5.- ¿Cuál es el nivel del valor de benevolencia en estudiantes</p>	<p>universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p> <p>4.- Especificar el nivel del valor de independencia en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p>		<p>Dimensión 5:</p> <p>Benevolencia:</p> <p>Emprender actividades por el beneficio de los demás y repartir lo obtenido, auxiliar a aquellos con pocos recursos, ser desinteresado.</p> <p>Dimensión 6:</p> <p>Liderazgo:</p> <p>Ser responsable de otras personas ejerciendo poder, ocupar una posición de dominio.</p>	<p>o 15 años en adelante.</p> <p>Duración 15 a 20 minutos aproximadamente.</p> <p>Adaptado al Perú por Leonardo Higuera y Walter Pérez.</p>
--	--	--	---	---

<p>universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p> <p>6.- ¿Cuál es el nivel del valor de liderazgo en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega?</p>	<p>5.- Precisar el nivel del valor de benevolencia en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.</p> <p>6.- Especificar el nivel del valor de liderazgo en estudiantes universitarios del 1er y 2do ciclo de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Inca</p>			
---	---	--	--	--

	Garcilaso de la Vega.			
--	-----------------------	--	--	--

ANEXO 2



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Lima, 22 de Mayo del 2017

Carta N° 1498-2017-DFPTS

Señor Doctor
RAMIRO GOMEZ SALAS
DECANO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL
Presente.-

Ref.: Carta N° 1372-2017-DFPTS

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo muy cordialmente y en atención al documento de la referencia, hago de su conocimiento que se acepta la realización de una muestra de investigación en la Facultad de Psicología y Trabajo Social a la señorita **Liliana Milagros REQUEJO CUEVA**, participante del Curso de Suficiencia Profesional, Carrera Profesional de Psicología.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/crh
Id. 651008

ANEXO 3



ANEXO 4

Fiabilidad

Notas

Salida creada	08-AUG-2017 20:31:49	
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos5
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	77
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=i2 i12 i14 i27 i29 i33 i36 i40 i47 i52 i58 i64 i69 i75 i87 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	77	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,480	15

RELIABILITY

```

/VARIABLES=i5 i9 i13 i20 i25 i32 i35 i48 i53 i57 i63 i66 i80 i85 i89
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Notas

Salida creada		08-AUG-2017 20:33:24
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos5
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	77
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=i5 i9 i13 i20 i25 i32 i35 i48 i53 i57 i63 i66 i80 i85 i89 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00

Escala: ALL VARIABLES**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	77	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	15

RELIABILITY

```

/VARIABLES=i5 i9 i13 i20 i25 i32 i35 i48 i53 i57 i63 i66 i80 i85 i89
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad**Notas**

Salida creada		08-AUG-2017 20:35:32
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos5
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>

	Segmentar archivo	<ninguno>	
	N de filas en el archivo de datos de trabajo		77
Manejo de valor perdido	Entrada de matriz		
	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.	
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.	
Sintaxis		RELIABILITY	
		/VARIABLES=i6 i10 i19 i22 i30 i38 i45 i49 i70 i77 i79 i82 i88	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
		/MODEL=ALPHA.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00.00
	Tiempo transcurrido		00:00:00.00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	77	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,688	13

```
RELIABILITY
/VARIABLES=i1 i4 i11 i16 i24 i34 i39 i43 i50 i55 i61 i68 i74 i78 i83
i90
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Notas		
Salida creada		08-AUG-2017 20:36:44
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos5
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	77
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=i1 i4 i11 i16 i24 i34 i39 i43 i50 i55 i61 i68 i74 i78 i83 i90 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	77	100,0

Excluido ^a	0	,0
Total	77	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,740	16

RELIABILITY

```

/VARIABLES=i3 i8 i18 i23 i28 i42 i44 i51 i54 i60 i62 i71 i73 i81 i86
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

Notas

Salida creada		08-AUG-2017 20:37:57
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos5
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	77
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.

Sintaxis		RELIABILITY	
		/VARIABLES=i3 i8 i18 i23 i28 i42 i44	
		i51 i54 i60 i62 i71 i73 i81 i86	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
		/MODEL=ALPHA.	
Recursos	Tiempo de procesador		00:00:00.02
	Tiempo transcurrido		00:00:00.00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	77	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,697	15

```
RELIABILITY
/VARIABLES=i7 i15 i17 i21 i26 i31 i37 i41 i46 i56 i59 i65 i67 i72
i76 i84
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```


Fiabilidad

Notas

Salida creada		08-AUG-2017 20:39:08
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos5
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	77
	Entrada de matriz	
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=i7 i15 i17 i21 i26 i31 i37 i41 i46 i56 i59 i65 i67 i72 i76 i84 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	77	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	77	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,634	16

ANEXO 5

BAREMOS N° 2							
PROFESIONALES DE LIMA (100 VARONES Y 55 DAMAS) 1987							
Puntaje Directo	Percentiles						Puntaje Directo
	S	C	R	I	B	L	
32							32
31							31
30							30
29		99					29
28		97					28
27		95					27
26		88				99	26
25	99	80			99	97	25
24	98	74		99	98	95	24
23	97	68		97	95	92	23
22	94	62		95	92	89	22
21	93	55		90	87	85	21
20	89	48		87	83	80	20
19	83	41	99	82	78	70	19
18	75	36	95	77	71	64	18
17	68	31	92	72	65	58	17
16	58	27	86	63	56	50	16
15	46	22	76	57	48	41	15
14	41	16	74	50	40	31	14
13	35	10	62	41	35	23	13
12	30	6	51	33	28	17	12
11	25	4	40	29	22	14	11
10	20	2	29	22	15	10	10
9	15	1	22	13	8	6	9
8	13		16	9	7	4	8
7	8		12	8	6	2	7
6	5		7	6	5		6
5			5		4		5
4			4		1		4
3							3
2							2
1							1
X	14.3	19.8	11.7	14.2	13.4	15.6	X
DI	3.5	5.1	3.1	4.2	5.5	4.6	DI
N	155	155	155	155	155	155	N

ANEXO 6

**CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES
LEONARD V. GORDON**

Apellidos y Nombres:.....
 Lugar y Fecha de Nac.:..... Fecha.....Edad.....años
 Estado Civil:.....sexo: M F Grado de instrucción:.....

	S	C	R	I	B	L
PD						
PC						

VALORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9
SOPORTE									
CONFORMIDAD									
RECONOCIMINETO									
INDEPENDENCIA									
BENEVOLENCIA									
LIDERAZGO									
	4 - 7	8 - 16	17- 31	32- 42	43- 50	51 - 63	64 - 79	80- 92	93 - 99
	BAJO			MEDIO			ALTO		

Observaciones:.....

ANEXO 7

```

FRECUENCIES VARIABLES=TOTAL Dimesion1 Dimension2 Dimension3 Dimension4
Dimension5 Dimension6
  /FORMAT=NOTABLE
  /PERCENTILES=5.0 10.0 15.0 20.0 25.0 30.0 35.0 40.0 45.0 50.0 55.0
60.0 65.0 70.0 75.0 80.0 85.0 90.0 95.0
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.
    
```

Frecuencias

Notas		
Salida creada		08-AUG-2017 20:41:36
Comentarios		
Entrada	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos5
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	35
Manejo de valor perdido	Definición de ausencia	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIES VARIABLES=TOTAL Dimesion1 Dimension2 Dimension3 Dimension4 Dimension5 Dimension6 /FORMAT=NOTABLE /PERCENTILES=5.0 10.0 15.0 20.0 25.0 30.0 35.0 40.0 45.0 50.0 55.0 60.0 65.0 70.0 75.0 80.0 85.0 90.0 95.0 /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN /ORDER=ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.00

Estadísticos

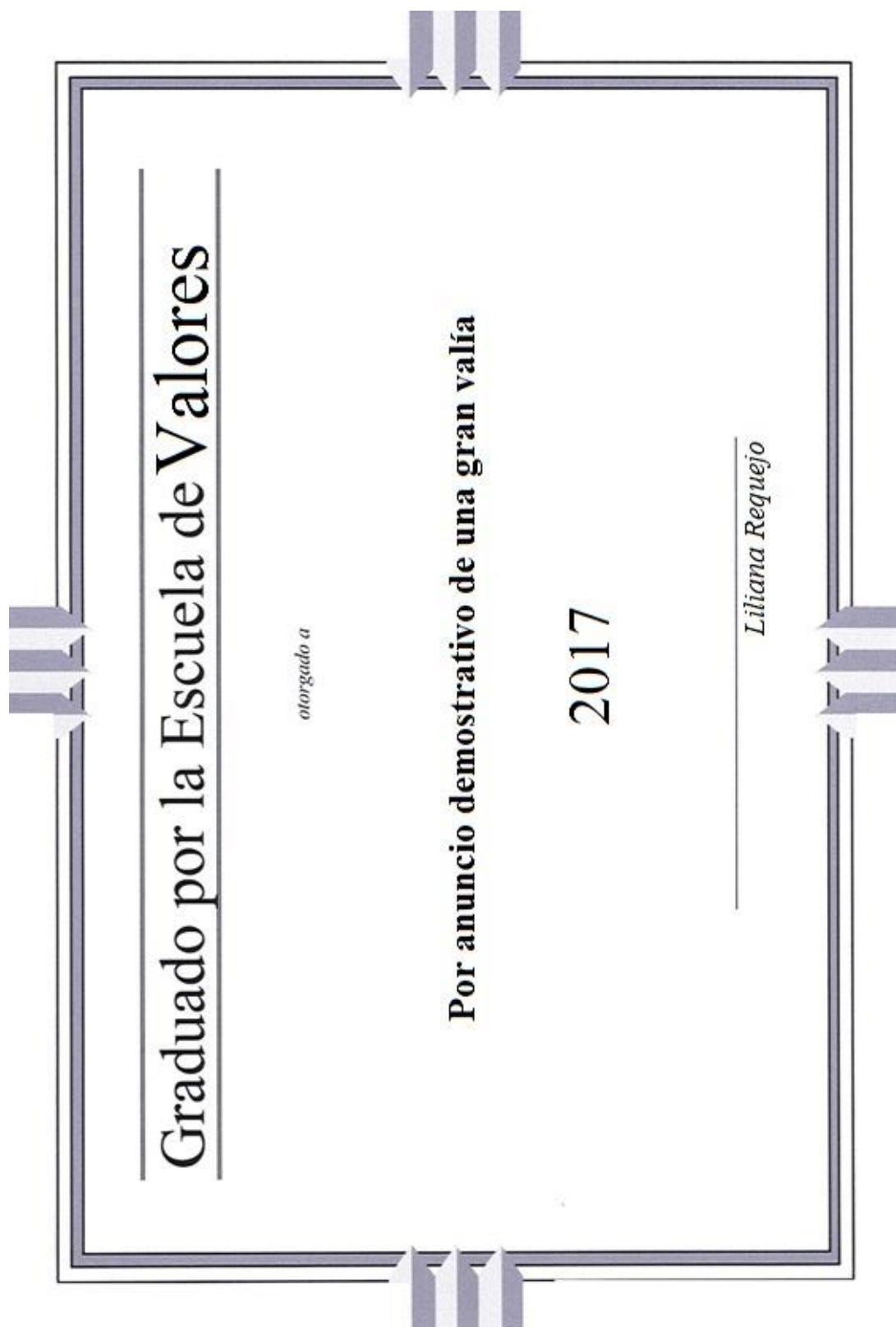
		TOTAL	Dimesion 1	Dimension 2	Dimension 3	Dimension 4
N	Válido	35	35	35	35	35
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		90,000	13,114	18,200	9,486	15,600
Desviación estándar		,0000	2,9081	5,1723	3,7288	5,3699
Mínimo		90,0	7,0	4,0	4,0	2,0
Máximo		90,0	18,0	25,0	19,0	25,0
Percentiles	5	90,000	8,600	8,800	4,000	6,800
	10	90,000	9,600	11,000	5,000	9,000
	15	90,000	10,000	11,400	5,400	11,000
	20	90,000	10,200	13,000	6,200	11,000
	25	90,000	11,000	14,000	7,000	11,000
	30	90,000	11,000	14,800	7,000	12,000
	35	90,000	11,000	17,200	7,600	12,600
	40	90,000	12,000	18,000	8,000	13,400
	45	90,000	12,200	19,200	8,000	15,000
	50	90,000	13,000	20,000	8,000	15,000
	55	90,000	13,800	20,000	9,000	16,000
	60	90,000	14,000	20,600	10,000	17,000
	65	90,000	15,000	22,000	10,400	17,400
	70	90,000	15,000	22,000	11,200	19,000
	75	90,000	15,000	22,000	12,000	20,000
	80	90,000	16,000	22,000	14,000	21,800
	85	90,000	16,600	23,600	14,000	22,600
90	90,000	17,400	24,000	14,400	23,000	
95	90,000	18,000	25,000	16,600	24,200	

Estadísticos

		Dimension 5	Dimension 6
N	Válido	35	35
	Perdidos	0	0
Media		19,886	13,714
Desviación estándar		4,8372	5,6024
Mínimo		8,0	5,0
Máximo		27,0	27,0
Percentiles	5	8,800	5,800
	10	13,200	7,600

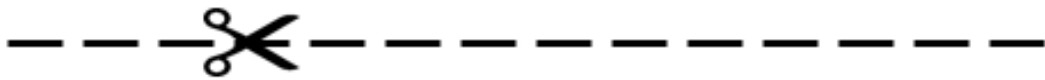
15	15,000	8,000
20	15,200	9,000
25	17,000	9,000
30	17,000	10,000
35	19,000	10,600
40	19,000	11,000
45	20,000	11,200
50	20,000	13,000
55	21,000	14,600
60	21,600	15,000
65	23,000	15,400
70	23,000	16,200
75	24,000	17,000
80	24,000	17,800
85	25,600	19,000
90	26,000	23,200
95	26,200	26,200

ANEXO 8

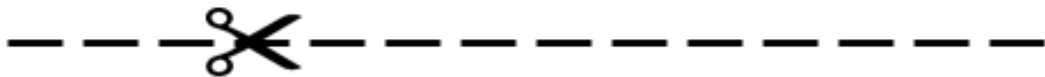


ANEXO 9

Quisiera superar...



Me arrepiento de...



Un problema mío es...

ANEXO 10

FICHA DE EVALUACIÓN

¿Cuál es tu sentir respecto al tema? ¿Ha cambiado tu sentir respecto a los valores tratados luego de realizar estas sesiones?

¿Qué es el valor conformidad? ¿Cuáles son los beneficios de practicarlo y cuales las consecuencias de no aplicarlo en nuestras vidas?

¿Qué es el valor liderazgo? ¿Cuáles son los beneficios de practicarlo y cuales las consecuencias de no aplicarlo en nuestras vidas?

¿Qué es el valor soporte? ¿Cuáles son los beneficios de practicarlo y cuales las consecuencias de no aplicarlo en nuestras vidas?

¿Qué es el valor reconocimiento? ¿Cuáles son los beneficios de practicarlo y cuales las consecuencias de no aplicarlo en nuestras vidas?

¿Deseas que actividades o programas como el presente puedan repetirse?

¿Consideras que el desarrollo del programa ha ayudado en tu crecimiento?

ANEXO 11

CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES - SIV



Nombre y Apellido:

Edad:

Sexo:

Turno:

Fecha:

Para responder a cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para UD. (señálela poniendo un aspa en la columna más +) y la menos importante para UD. (ponga un aspa en la columna -). La frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos.

	+	-
1. Tener libertad para hacer lo que quiera.		
2. Que los demás estén de acuerdo conmigo.		
3. Hacer amistad con los menos afortunados.		
4. Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes.		
5. Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos.		
6. Que la gente le dé importancia a lo que haga.		
7. Ocupar un puesto o cargo importante.		
8. Tratar a todo el mundo con suma amabilidad.		
9. Hacer lo que esta admitido como correcto y adecuado.		
10. Que la gente piense que soy importante.		
11. Tener una total y completa libertad.		
12. Saber que la gente está de mi parte.		
13. Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento.		
14. Que haya gente interesada en mi bienestar.		
15. Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones en mi grupo.		
16. Poder hacer habitualmente lo que me agrada.		
17. Estar a cargo de un asunto o proyecto importante.		
18. Trabajar en beneficio de otras personas.		
19. Relacionarme con personas que sean famosas o muy populares y conocidas.		
20. Atender estrictamente y cumplir los asuntos de mi cargo.		
21. Tener una gran influencia.		
22. Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente.		
23. Hacer cosas para los demás.		
24. Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija.		
25. Seguir una norma estricta de conducta.		
26. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.		
27. Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo.		
28. Ser amigo de los que no tienen amigos.		
29. Que la gente me haga favores.		
30. Ser conocido por personas más importantes.		
31. Ser el único que manda y dirija.		
32. Acatar estrictamente las leyes o normas establecidas.		
33. Que los demás me demuestren que yo les agrado.		
34. Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo.		
35. Cumplir con mi deber.		
36. Que la gente me trate con comprensión.		
37. Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte.		
38. Que la gente admire lo que yo hago.		

39. Ser independiente en mi trabajo.		
40. Que la gente se porte considerablemente conmigo.		
41. Tener a personas trabajando bajo mi dirección.		
42. Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás.		
43. Poder gobernar mi propia vida.		
44. Contribuir bastante a las obras de beneficencia social.		
45. Que la gente haga comentarios favorables sobre mí.		
46. Ser una persona influyente.		
47. Ser tratado con amabilidad.		
48. Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga.		
49. Ser alabado o elogiado por otras personas.		
50. Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales.		
51. Trabajar por el bien común.		
52. Contar con el afecto de otras personas.		
53. Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido.		
54. Ir por la vida haciendo favores a los demás.		
55. Que se permita hacer todo lo que se quiera.		
56. Ser considerado como líder o jefe.		
57. Hacer lo que socialmente es correcto.		
58. Que los demás aprueben lo que yo hago.		
59. Ser el que toma las decisiones en mi grupo.		
60. Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas.		
61. Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca.		
62. Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad.		
63. Tener junto a mí, personas que me alienten o que me den ánimo.		
64. Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás.		
65. Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad.		
66. Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional.		
67. Ser el responsable de un grupo de personas.		
68. Tomar todas mis decisiones por mí mismo.		
69. Recibir ánimo y aliento de los demás.		
70. Ser mirado con respeto por los demás.		
71. Aceptar fácilmente a otros como amigos.		
72. Dirigir a otros en su trabajo.		
73. Ser generoso con los demás.		
74. Ser mi propio amo.		
75. Tener amigos y compañeros comprensivos.		
76. Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo.		
77. Ser tratado como una persona de cierta importancia.		
78. Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables.		
79. Que haya personas interesadas en mí.		
80. Tener maneras o modales sociales, correctos y apropiados.		
81. Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema.		
82. Ser popular entre la gente.		
83. Estar eximio o liberado de tener que obedecer reglas o normas.		
84. Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer.		
85. Hacer siempre lo que es moralmente correcto.		
86. Dedicarme a ayudar a los demás.		
87. Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda.		
88. Que haya gente que me admire.		
89. Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido.		
90. Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.		