



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO DE LOS**  
**ESTUDIANTES**  
**CASO: CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA.**  
**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**

**Autora:**  
Od.Liliber Fajardo

**Tutora:**  
Dra. Ana M. López

Bárbula, Marzo de 2017



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO DE LOS  
ESTUDIANTES  
CASO: CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA.  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**

**Autora:** Od.Liliber Fajardo

Trabajo de Grado presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación.

Bárbula, Marzo de 2017



# MAESTRIA



## ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado **PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES CASO: CLINICA INTEGRAL I DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**, presentado por el(a) ciudadano(a) **LILIBER FAJARDO**, titular de la cédula de identidad N° **11.815.669**, elaborado bajo la dirección del(a) tutor(a) **PROF. ANA LÓPEZ**, cédula de identidad N° **11.356.482**. Linea de investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo; Temática: PLANIFICACIÓN EDUCATIVA; Subtemática: PLANES DE ACCIÓN Y ESTRATÉGICOS; Área prioritaria de la FaCE: GERENCIA EDUCATIVA; Área prioritaria de la UC: Educación; considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los un (01) días del mes de Agosto de dos mil dieciséis.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación

  
PROF. LISBETH CASTILLO  
Coordinador(a) del Programa



Elab. msequera 01/08/2016  
Impr. 01/08/2016  
Archivo Acta de Aprobación

... *La Universidad Efectiva*



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**AVAL DEL TUTOR**

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, en su artículo 133, quien suscribe DRA. ANA MERCEDES LÓPEZ, C.I. V-11356482, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Maestría titulado: “PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES. CASO: CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA. UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ”, presentado por el (la) ciudadano (a) OD. LILIBER FAJARDO, titular de la cédula de identidad N° 11.815.669, para optar al título de MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia, a la fecha de su presentación.

Tutora:Dra. Ana López

C.I. 11.356.482



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**INFORME DE ACTIVIDADES**

**Participante:** OD.LILIBER FAJARDO. Cédula de Identidad: 11.815.669

**Tutor (a):** DRA. ANA M. LÓPEZ. Cédula de identidad: 11.356.482

**Correo Electrónico del Participante:** liliberf@hotmail.es

**Título Tentativo del Trabajo:** “PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES. CASO: CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA.UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ”

**Línea de Investigación:** GERENCIA EDUCATIVA, GESTIÓN Y TRABAJO.

| Sección | Fecha    | Hora   | Asunto Tratado                                     | Observación |
|---------|----------|--------|--|-------------|
| 1       | 10/02/16 | 2:00pm | Ajustes de Títulos                                 |             |
| 2       | 09/03/16 | 2:00pm | Revisión de Capítulo 1                             |             |
| 3       | 15/05/16 | 2:00pm | Revisión de Capítulo 2                             |             |
| 4       | 23/06/16 | 2:00pm | Revisión de Capítulo 3                             |             |
| 5       | 07/07/16 | 2:00pm | Revisión del Instrumento.                          |             |
| 6       | 20/07/16 | 2:00pm | Tabulación de Resultados                           |             |
| 7       | 10/08/16 | 2:00pm | Elaboración de Conclusiones                        |             |
| 8       | 25/08/16 | 2:00pm | Revisión del Capítulo 4                            |             |
| 10      | 29/09/16 | 2:00pm | Elaboración de la Propuesta                        |             |
| 11      | 02/11/16 | 2:00pm | Elaboración de Páginas Preliminares y Diapositivas |             |
| 12      | 10/11/16 | 2:00pm | Revisión de Referencias                            |             |
| 13      | 19/11/16 | 2:00pm | Defensa con el Tutor                               |             |

**Título Definitivo:** “PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES. CASO: CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA. UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ”

**Comentarios finales acerca de la investigación:**

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado de Maestría.

**DRA. ANA M. LÓPEZ**  
**C.I: 11. 356.482C.I: 11.815669**

**OD. LILIBER FAJARDO**

## **DEDICATORIA**

*A mi familia, esposo e hijo, por su tolerancia y paciencia en toda la realización de la Maestría, sin su apoyo no culminó satisfactoriamente esta nueva etapa, compartamos la meta.*

*A todos los alumnos de odontología de las universidades venezolanas por ser la inspiración para la realización de esta investigación.*

## **AGRADECIMIENTO**

A DIOS, sin su ayuda sería imposible hacer obras como esta, gracias Padre Celestial.

A la Dra. Ana López, tutora, mi eterno agradecimiento por su orientación, corrección y estímulo.

Al Prof. Luis Guanipa, por su tutoría metodológica y su compañía amistosa y fraternal, inspiradora de confianza en sí mismo.

A la Comisión evaluadora por sus aportes y orientaciones.

A todos los que me brindaron su apoyo y estuvieron allí de una u otra forma.

**GRACIAS!!!**

## ÍNDICE GENERAL

|  | p-p |
|--|-----|
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....  | 1   |
| <b>CAPÍTULO I</b>  |     |
| <b>EL PROBLEMA</b>   |     |
| Planteamiento del Problema.....  | 3   |
| Objetivos de la Investigación.....   | 10  |
| Justificación de la Investigación.....   | 10  |
| <b>CAPÍTULO II</b>   |     |
| <b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>   |     |
| Antecedentes de la Investigación.....  | 15  |
| Bases Conceptuales.....  | 22  |
| Bases Teóricas.....  | 38  |
| Bases Legales.....   | 43  |
| Matriz Operacional.....  | 47  |
| <b>CAPÍTULO III</b>  |     |
| <b>MARCO METODOLÓGICO</b>  |     |
| Tipo y Diseño de la Investigación.....   | 48  |
| Población.....   | 50  |
| Muestra.....   | 51  |
| Técnica de Recolección de Datos.....   | 52  |
| Validez.....   | 53  |
| Confiabilidad.....   | 53  |
| <b>CAPÍTULO IV</b>   |     |
| <b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>   |     |
| Análisis e Interpretación.....   | 56  |
| Conclusiones.....  | 66  |
| <b>CAPÍTULO V</b>  |     |
| <b>LA PROPUESTA</b>  |     |
| Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico de los Estudiantes.<br>Caso: Clínica Integral I de la Carrera de Odontología.<br>Universidad José Antonio Páez..... | 68  |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....  | 76  |
| <b>ANEXOS</b> .....  | 85  |

## ÍNDICE DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS

p.p

|   |    |
|---|----|
| <b>CUADRO N° 1.</b><br>Distribución de la Población Estratificada.....                                    | 52 |
| <b>CUADRO N 2.</b><br>Criterios de Decisión para la Confiabilidad de Un Instrumento.....                  | 55 |
| <b>TABLA N° 1.</b><br>Dimensión: Competencias Gerenciales. Indicadores: Planificación, Organización.....  | 56 |
| <b>TABLA N° 2.</b><br>Dimensión: Competencias Gerenciales. Indicadores: Liderazgo, Motivación.....        | 58 |
| <b>TABLA N° 3.</b><br>Dimensión: Valores. Indicadores: Tolerancia, Solidaridad.....                       | 61 |
| <b>TABLA N° 4.</b><br>Dimensión: Valores. Indicadores: Compromiso, Autonomía, Sentido de Pertenencia..... | 63 |
| <b>GRÁFICO N° 1.</b><br>Indicadores: Planificación, Organización.....                                     | 56 |
| <b>GRÁFICO N° 2.</b><br>Indicadores: Liderazgo, Motivación.....   | 58 |
| <b>GRÁFICO N° 3.</b><br>Indicadores: Tolerancia, Solidaridad.....   | 61 |
| <b>GRÁFICO N° 4.</b><br>Indicadores: Compromiso, Autonomía, Sentido de Pertenencia.....                   | 63 |



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES. CASO: CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA ODONTOLÓGICA. UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ.**

Autor: Od. Liliber Fajardo

Tutor: Dra. Ana López

Año: 2017

**RESUMEN**

La educación es la plataforma de toda sociedad, el cual cumple un proceso dirigido al fortalecimiento de los seres humanos, en cuanto al compartir de valores, creencias, conocimientos, entre otros. Es por ello, la presente investigación tuvo como objetivo, proponer un Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico de los Estudiantes Caso Clínica Integral I de la Carrera Odontológica en la Universidad José Antonio Páez. Para ello, se utilizó el enfoque de investigación cuantitativa desde un proyecto factible, el cual estuvo estructurado en tres fases: diagnóstico, factibilidad y diseño, apoyado en una investigación de campo en su fase diagnóstico, siendo además de tipo no experimental, definido como transaccional. La población estuvo conformada por ciento ochenta (180) estudiantes que conforman las diez secciones del 4to Semestre de la asignatura Clínica Integral I de la carrera odontológica. Para la muestra fue seleccionado un treinta por ciento (30%) de la población total, la cual estuvo representada por cincuenta y cuatro (54) sujetos, provenientes de 3 secciones de 18 estudiantes cada una, seleccionados de manera estratificada intencional. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se escogió un cuestionario cerrado, con escala tipo Likert, de cinco alternativas de respuesta (Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca), La validez se determinó a través del juicio de tres (3) expertos y la confiabilidad fue determinada a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach. La información fue resumida en cuadros estadísticos y para su análisis fue utilizada la relación porcentual. Los resultados evidenciaron la necesidad de la implementación de la propuesta a fin de incentivar los valores que deben estar presentes en la formación de cada profesional responsable de la salud bucal de los individuos.

**Palabras Clave:** Plan gerencial, Desarrollo Axiológico.

**Línea de Investigación:** Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo

**Temática:** Planificación Educativa.

**Subtemática:** Planes de acción y estratégicos.

**Área prioritaria de la FaCE:** Gerencia Educativa.

**Área prioritaria de la UC:** Educación.



**UNIVERSITY OF CARABOBO  
FACULTY OF EDUCATIONAL SCIENCES  
DIRECCIÓN OF POSTGRADE  
MASTER IN EDUCATIONAL ADVANCED MANAGEMENT**



**MANAGEMENT PLAN FOR AXIOLOGICAL DEVELOPMENT OF STUDENTS.  
CASE: INTEGRAL CLINIC I OF THE ODONTOLOGICAL CAREER.  
UNIVERSITY JOSÉ ANTONIO PÁEZ.**

Author: Od. Liliber Fajardo

Tutor: Dr. Ana López

Year: 2017

**ABSTRACT**

Education is the platform for each society, which fulfills a process aimed at strengthening human beings, in terms of sharing values, beliefs, and knowledge, among others. Therefore, the present research aimed to propose a Management Plan for the Axiological Development of Students Case Integral Clinical I of the Dental Career at the University José Antonio Páez. For that, the quantitative research approach was used from a feasible project, which was structured in three phases: diagnosis, feasibility and design, supported by a field investigation in its diagnostic phase, being non-experimental type, defined as transactional. The population was made up of one hundred and eighty (180) students who make up the ten sections of the 4th semester of the Integral I Clinic course of the dental career. For the sample, thirty percent (30%) of the total population was selected, which was represented by fifty-four (54) subjects, from 3 sections of 18 students each, selected in an intentional stratified manner. The technique used was the survey and a closed questionnaire with a Likert-type scale of five response alternatives (Always, Almost Always, Sometimes, Almost Never, and Never) was chosen as instrument. Validity was determined through the judgment of three (3) experts and reliability was determined through Cronbach's Alpha Coefficient. The information was summarized in statistical tables and for its analysis, the percentage relation was used. The results evidenced the need for the proposal implementation in order to encourage the values that must be present in the training of each professional responsible for the oral health of individuals.

**Key Words:** Management Plan, Axiological Development.

**Research Line:** Educational Management, Management and Work

**Theme:** Educational Planning.

**Subthematic:** Action and strategic plans.

**Priority area of FaCE:** Educational Management.

**UC Priority Area:** Education.

## INTRODUCCIÓN

La educación es la plataforma de toda sociedad, como proceso multidireccional dirigido al fortalecimiento de los seres humanos, en cuanto al compartir de valores, creencias, y conocimientos, entre otros. Tales esbozos, permiten marcar la necesidad de constituir una gerencia educativa dispuesta al cambio, olvidando esos ideales por muchos años calificados como eficaces, pero que en la práctica solo sirven de reseña para generar nuevos paradigmas, con el fin último de consolidar la calidad en la educación.

De allí que, toda organización, y especialmente las de corte educativo, debe tener un propósito común con sus constituyentes, compartir valores personales e institucionales, y proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento a los actores organizacionales. Por esto, el gerente debe plantearse una base sólida que permita enlazar diferentes procesos administrativos y de gestión, como lo son la planificación, la organización, la dirección y el control, en pro de cumplir con todos los lineamientos establecidos en cada proyecto educativo, y así ofrecer un servicio de excelencia. Así, la búsqueda de optimización en los procesos académicos, lleva a plantear un plan gerencial para el desarrollo axiológico, el cual tiene como propósito el estudio de la gestión gerencial en función de los valores, para que las instituciones marchen por principios rectores.

Tomando en cuenta lo anterior, y desde el punto de vista de los centros educativos, este tipo de plan gerencial permitiría a los gerentes educativos, introducir los valores dentro del ambiente de trabajo, sea cual fuese el tipo de institución u organización, y así alcanzar de manera eficaz y eficientemente, los objetivos planteados. En consecuencia, y para abordar la temática del presente estudio, se estructuró su devenir investigativo en cinco capítulos.

En el Capítulo I, se describe el planteamiento del problema, que sustenta la formulación de los objetivos de investigación, y su justificación. Seguidamente, en el Capítulo II, se incluye el marco teórico, el cual incluye una revisión bibliográfica concisa, a fin de dar a conocer los antecedentes, bases teóricas, y legales que fundamentan el tema estudiado, además de la matriz operacional.

Adicionalmente, el Capítulo III contempla el marco metodológico, fundamentado con el diseño y nivel de investigación seleccionado para este estudio, luego se presenta la población y muestra, técnicas de recolección de datos, validez, confiabilidad. Asimismo, el Capítulo IV, contiene el análisis e interpretación de los resultados provenientes de la data obtenida.

Posteriormente, el Capítulo V presenta la propuesta del estudio, contentiva del proceso creativo derivado a partir de la información obtenida desde el mismo inicio de la interrogante de investigación- Finalmente, se presentan las referencias consultadas a lo largo del trabajo y los anexos que lo soportan.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### **Planteamiento del Problema**

Esta era de modernidad y globalización indetenibles, trae de la mano nuevas modalidades de desarrollo económico y humano, conformando sociedades crecientes y dinámicas, que obligan a la formación de una masa laboral cada vez más eficaz y eficiente con el objeto de competir al más alto nivel de productividad y calidad. En pro de ello, se requiere hacer mayor hincapié en una reconversión y actualización continua a nivel científico, económico, educativo y productivo, lo cual no puede lograrse sin una adecuada base científica y tecnológica.

Cabe destacar que, en esta nueva era tecnificada y mucho más compleja, en donde el saber y el poder conforman una estrecha relación de amplia magnitud en relación al desarrollo científico moderno, acompañada de innovaciones tecnológicas a gran escala, debe igualmente potenciarse el desarrollo holístico y axiológico de esos futuros profesionales que conformarán el devenir productivo de toda nación.

No obstante, es notorio que en esta construcción sociocultural existe una ruptura ética y moral, en donde los valores son vistos como aspectos externos y alejados de la realidad que se entremezcla dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, muy especialmente en lo que se refiere a la formación universitaria, presentada muchas veces con debilidades de conciencia y principios humanistas. Posiblemente, éste fenómeno obedezca a la falta de comprensión acerca de la esencia de la educación, como ente complejo que articula saberes, deberes, haberes y hasta sentires, para formar de manera holista y global, al hombre y profesional del mañana.

Este hecho, aumenta la exigencia de contar con una educación de mayor calidad, demandada por sociedad actual, creando la urgente necesidad de un trabajo humano mucho más proyectivo, concienciado y social. De tal manera que, las instituciones de educación superior y en especial las universidades, desempeñan un

rol de suma importancia en la formación de este recurso humano del más alto nivel y en la creación. Las universidades son reconocidas, cada vez más, como un instrumento de desarrollo del capital humano y se consideran como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida; su desafío es enfrentar un mundo cuyos sistemas productivos están en permanente transformación.

Así, estos cambios constantes han modificado la forma de percibir el tiempo y las distancias, a la vez que abren nuevas perspectivas para la docencia y la investigación. Por tanto, la instrucción ofrecida en estas organizaciones educativas, debe desarrollar la educación terciaria de la mano con la formación integral, relacionada con el ámbito comunitario en campos específicos de estudio. Se trata de una preparación profesional que potencie no sólo las destrezas, habilidades y conocimientos individuales, sino también las acciones y reacciones ante situaciones problemáticas comunes que tiendan a una mayor posibilidad de resolver.

Esta neo educación superior ha venido surgiendo gracias al proceso de globalización, al apresurado crecimiento científico y tecnológico, y a las nuevas realidades sociales y humanas, lo que ha instado a repensar el papel de las instituciones que imparten este nivel educativo, en lo que concierne a su función social y sus dimensiones, incluyendo la docencia, la extensión y la investigación, para responder a las demandas que genera la vida social. Además, de incluirse una educación tecnológica y especializada, adaptada a las nuevas realidades sociales del hombre de hoy, se está haciendo cada vez mayor hincapié en una formación que incorpore la integralidad, de manera que los futuros profesionales sean competentes, proactivos, inteligentes y promovientes de los valores humanos.

Se entiende así, que no sólo es importante una formación basada en el buen desempeño profesional, a través de un proceso educativo generador de capacidades y competencias que permita a los sujetos su adaptación a los cambios, el desarrollo del raciocinio, la comprensión y la solución de situaciones complejas mediante la combinación de conocimientos teóricos, prácticos o experiencias y conductas, sino

que es imperativa una educación asertiva que incluya principios éticos y valores morales propios del hombre humano, para desarrollarse y vivir en sociedad. Se trata de una educación que no en todos los pensum de estudio se encuentra en forma de asignaturas o unidades curriculares o modulares, pero que deben estar implícita en todo proceso de gestión educativa (Campuzano, 2013).

De hecho, cabe destacar lo aportado por Albornoz (2013), por cuanto la educación consiste en un derecho que posee todo individuo, y le permite insertarse de manera eficaz y eficiente en el mercado laboral, integrando además una formación moral, intelectual y física, para así mejorar su calidad de vida y la de sus congéneres. Se trata entonces de una fuente de valores donde se aprenden las grandes virtudes desde el quehacer educativo al hecho humano. Así, se convierten en normas y pautas del comportamiento y están íntimamente vinculados a la idea del hombre y de la sociedad, convirtiéndose en las bases estructurales de la educación.

En este orden de ideas, es importante articular el ámbito formativo con su estrato axiológico, pues como disciplina se consagra a descubrir y analizar los valores o principios, que fungiendo como normas universales aceptadas verdad y reglas de conducta, sustentan otras verdades y razonamientos. Asimismo, lo es mencionar la necesaria distinción entre las conceptualizaciones, cuya estrecha relación se presta a comprensibles confusiones, al ser ambas disciplinas normativas que buscan el bien personal y colectivo; la ética, tiene su soporte en la razón y depende de la filosofía, que estudia el obrar del ser humano en cuanto a los fines que determina ese actuar en rectitud, lo que le permite establecer reglas y regular las actividades humanas. La moral es concebida como la ciencia que enseña las reglas a seguir para practicar el bien y evitar el mal, con el fin de alcanzar la felicidad del hombre.

Aunado a lo anterior, resalta lo establecido por Scheler (citado por Rozitchner 2013), pues “los valores morales siguen una categoría que aparece en el primer plano de los valores positivos que están vinculado con lo que es bueno, después de lo que es noble y de lo que es hermoso, entre otros, y la ética y la estética en el área de la

axiología están esencialmente relacionadas con los valores desarrollados por el ser humano, debido a que la ética es una de las ramas de la filosofía que investiga los principios morales ya sean buenos, malos, correctos o incorrectos, que son los que se encargan del comportamiento individual y social de cada uno de los individuos (p.31). Por otro lado, se encuentra la estética, es la que se encarga de todo lo que se encuentra relacionado con el atractivo y con la armonía

En este mismo orden de ideas, Guerrero y Gómez (2013), señalan que dentro de este pensamiento filosófico, existe un punto central relacionado con la proyección del cómo se quiere llegar a ser en el futuro, en un estado mejor. Para pasar de un estado actual a uno mejor, es necesario comprender inicialmente que para mejorar es imprescindible establecer ciertos fundamentos claves; en el pensamiento se ha llamado siempre la axiología filosófica o la existencial. Es decir, los valores son aquellos que basados en su acción, pueden producir un cambio el día de mañana; poseen fuerza de reconocimiento y ejercen una función rectora en la conducta del individuo.

En términos axiológicos, el valor o lo que es valorado por los individuos, es conocido como una determinación personal, peculiar y producto de la cultura de la persona, que además puede tener connotaciones tanto negativas como las positivas, debido a que permiten definir la capacidad de algún elemento o de un sujeto, para así luego poder formular los fundamentos del juicio, sean en pro o en contra. Es menester entonces, que dentro de los contenidos curriculares propios de las carreras universitarias dictadas en las casas de educación superior, sean incluidos estos conocimientos para una docencia de calidad, a fin de que los profesionales del mañana no sean indiferentes en cuanto a la ética y la moral, individual y social, y se conviertan en verdaderos transformadores de la realidad social que la nación venezolana requiere. Y es aquí, donde la labor del docente como gerente de aula es importante, ya que debe diseñar y adaptar todos los planes posibles a ese cambio, a la inclusión plena de estos elementos humanos, al tiempo que desarrolla nuevas técnicas de aprendizaje significativo en los estudiantes.

Siendo el gerente de aula, la figura principal del proceso educativo en las instituciones universitarias, como organizaciones sociales que buscan alcanzar objetivos comunes para el bien común, el devenir del estudiantado a su cargo, sus éxitos y sus fracasos estarán condicionados a su praxis pedagógica. Las universidades modernas, requieren de cambios efectivos en sus programas curriculares, donde se exalte la relevancia de la ética y los valores positivos como instrumento vital para obtener éxito en los objetivos profesionales propuestos. Así, es importante que la docencia a este nivel oriente, forme y encamine al educando en el devenir de sus carreras universitarias para lograr surgir como profesionales integrales.

Desde esta perspectiva, se observa que el campo de la carrera odontológica, como formación de relevancia para los futuros profesionales responsables de la salud bucal del ser humano, ha sido débilmente analizada respecto a su desarrollo, sus contenidos curriculares y la articulación de sus programas académicos con el deber ser del hombre. En Venezuela, la educación odontológica se imparte en universidades públicas y privadas, en donde los futuros egresados reciben su formación profesional través de estudios de carrera teórico-práctica, como en todas las de la rama de las ciencias de la salud, en la cual además de la adquisición de conocimientos teóricos integrales, debe cumplirse con prácticas clínicas, de acuerdo a cada una de las distintas especialidades que integran la salud odontológica, con pacientes de la comunidad.

En el caso del bloque geográfico central, conformado por los estados Aragua, Cojedes y Carabobo, se encuentran a la disposición de la población estudiantil dos casas de estudios donde se desarrolla la carrera odontológica, ubicadas ambas en el estado Carabobo; la primera de ellas, la Universidad de Carabobo, de carácter público, cuya Facultad de Odontología se inició como parte de la Facultad de Medicina, en 1991, convirtiéndose posteriormente en lo que es hoy en día. Su régimen de estudios es anual, culminándose en 5 años, los cuales son cumplidos en la actualidad a través de un abordaje curricular por competencias, en horario diurno. Por su parte, la Universidad José Antonio Páez, organización educativa de carácter

privado, posee un régimen de estudio semestral (10 semestres), con horarios diurno y nocturno, en donde se contemplan igualmente, asignaturas teóricas y prácticas clínicas, incluyendo la obligatoriedad del servicio comunitario.

En ambas instituciones, además de cumplir con lo normado dentro de la Ley de Universidades (2010), respecto a la estructura organizativa y académica de los estudios que allí transcurren, poseen reglamentos internos propios, que regulan sus procesos educativos. De esta manera, quienes se encargan de dictar las asignaturas relacionadas a cada carrera académica, son profesionales odontólogos, que cumplen con la preparación académica de calidad de los futuros profesionales de la nación.

En el caso específico de la Universidad José Antonio Páez (UJAP), cuyos estudios odontológicos se realizan desde la Escuela de Odontología, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, se destaca su perfil del egresado de la carrera de Odontología, la potenciación del futuro odontólogo y su capacidad de prevenir, diagnosticar y tratar las enfermedades de la boca y sus anexos, tareas que realizará con un alto sentido de la ética y calidad humana en el trato de sus pacientes; además podrá realizar de manera efectiva y eficaz, las maniobras clínicas propias del ejercicio de odontología.

Adicionalmente, será capaz de investigar, planificar, organizar, controlar, dirigir y crear políticas de salud en general, así como el componente bucal y será capaz de analizar la realidad socioeconómica del país, estado, municipio con sentido crítico lo cual le va a permitir evaluar las condiciones de salud y educacionales de la población para asumir la responsabilidad que su entorno geográfico le demande.

Además, se establece en este perfil, que el futuro egresado de odontología, evidenciará los más altos estándares de ética, humanismo, y sensibilidad a las necesidades de sus pacientes y la comunidad. En concordancia con esto, el pensum de esta casa estudios superiores, muestra el acceso a diversas asignaturas, que aumentan progresivamente sus niveles de complejidad a medida que cumplen con los objetivos académicos, lo cual implica una preparación de excelencia que les permita

el tratamiento a pacientes sin complicación alguna. No obstante, en dicha malla curricular, se observa que aunado a la asignatura Bioética, ubicada en el 7º semestre de la carrera, no existe ninguna otra unidad curricular que desarrolle contenidos relacionados con la ética y los valores, no encontrándose tampoco incluidos en los programas de otras asignaturas.

Tal es el caso del área Clínica Integral I, en donde se instruye a los aprendices en el manejo y desarrollo de técnicas y procedimientos clínicos odontológicos aplicados a la prevención y restauración anatomofuncional en el adulto, de forma secuencial e integrada (Moya, Roldán y Sánchez, 2010). Además, se incluyen entre sus contenidos, lo referente a ambiente clínico, equipos e instrumentales odontológicos, bioseguridad, ergonomía y llenado de la historia clínica, es la primera asignatura clínica a la que asisten los estudiantes antes de entrar a trabajar directamente con los pacientes.

Sin embargo, a pesar de hacerse las jornadas iniciales de inducción e instrucción relacionadas con el funcionamiento y mantenimiento de las unidades odontológicas, se evidencia claramente a través de la observación directa, un continuo mal uso de las mismas, e incluso el daño de algunas de ellas, ya sea por desconocimiento o de manera consciente, hasta el punto que se hacen escasas las actualmente operativas, en virtud del número cada vez mayor de estudiantes que cursan la asignatura, convirtiéndose así en un gran problema para su desempeño clínico - práctico. Así, y a pesar del problema desencadenado desde esta materia clínica, los llamados de atención y la concientización de esta problemática, parece ser insuficiente y no se denotan respuestas positivas que permitan evitar su avance paulatino.

En virtud de lo anterior, nace entonces la necesidad de plantear un Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico de los estudiantes de la asignatura Clínica Integral I de la carrera odontológica, en la Universidad José Antonio Páez, que favorezca la concienciación y motivación de dicho plan, ya que en este caso, afecta

de manera directa el desempeño del estudiantado en las áreas clínicas. Y desde allí, surge la siguiente pregunta de investigación que permitirá estructurar los objetivos del estudio: ¿Cómo, a través de la implementación de un Plan Gerencial se obtendría el Desarrollo Axiológico de los estudiantes de la asignatura Clínica Integral I de la carrera odontológica en la Universidad José Antonio Páez?

### **Objetivo General**

Proponer un Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico de los Estudiantes.  
Caso: Clínica Integral I de la Carrera Odontológica en la Universidad José Antonio Páez.

### **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la necesidad de un Plan Gerencial para el desarrollo axiológico de los estudiantes de la asignatura Clínica Integral I de la carrera odontológica en la Universidad José Antonio Páez.
- Determinar la factibilidad de implementación de la propuesta de un Plan Gerencial para el desarrollo axiológico de los estudiantes cursantes de la Asignatura Clínica Integral I de la carrera odontológica.
- Diseñar un plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico de los estudiantes de la Asignatura Clínica Integral I de la Carrera Odontológica en la Universidad José Antonio Páez.

### **Justificación de la Investigación**

Para una institución u organización, sea cual fuese su tipo, es de vital importancia que todos los planes se ejecuten, ya que serán fruto de un trabajo realizado por placer y no como un deber obligante y desmotivador, pues encamina todas las acciones al mejoramiento y a la calidad, con excelentes resultados que serán motivo de orgullo, y los errores que se presenten, serán oportunidades de mejoramiento, Esto permite organización, desarrollar y ofrecer un servicio de calidad que satisfaga las necesidades de los docentes y a la vez de los estudiantes, con el

consiguiente orgullo y compromiso consciente. Para ello, se han de tomar en cuenta una serie de planes gerenciales que involucren al recurso humano, los cuales deben basarse en el desarrollo axiológico, enmarcados dentro de un conjunto de destrezas que buscan el fin colectivo y el logro de metas u objetivos planteados, para lograr el éxito institucional y mejoras en el ambiente de trabajo.

De igual forma, en la axiología, se dice que el valor o lo que es valorado por los individuos, es conocido como una determinación personal, peculiar y producto de la cultura de la persona, además la axiología se encarga de estudiar tanto los valores negativos como los positivos, debido a que son los que permiten definir la capacidad de algún elemento o de un sujeto, para así luego poder formular los fundamentos esto se debe a que los valores dan sentido y coherencia a nuestras acciones

En otras palabras, el origen de la axiología surge de la capacidad del ser humano para valorar su entorno, tomando en cuenta que los valores parten de características morales relacionadas con cada persona, como la humildad, responsabilidad, entre otros. En tal sentido, el modelo de gerencia basado en la axiología establece, que ciertamente, toda institución al momento de constituirse debe plantearse una misión y visión de lo que pretende alcanzar en un determinado tiempo, pero eso no es suficiente para lograr el éxito organizacional. Bajo este enfoque, el secreto está en involucrar a la axiología como propósito estratégico para el logro de los objetivos.

Para ello, los gerentes, deben poner en práctica en pro de satisfacer las necesidades de todas las personas que integran la institución, respetando las diferencias físicas, sociales y culturales que presenten cada uno. Por tal motivo, institución, personal docente, estudiante y obreros que la constituye deben realizar un compromiso donde la axiología sea la guía para la importancia de la visión y misión. Este plan podría ayudar a los gerentes educativos a resolver múltiples situaciones, debido a que involucra una actitud mental que busca influir eficientemente en los estudiantes, los cuales, podrán desarrollar no sólo su capacidad

de toma de decisiones, sino que serán tomados en cuenta en todos los procesos gerenciales, los cuales se basarán fundamentalmente en valores, relaciones interpersonales, entre otros, que guardan relación con los derechos humanos, sin dejar a un lado la eficiencia y la responsabilidad, valores que junto a otros son de gran importancia para la mejora y sustento de la institución.

Por esta razón, el propósito de esta investigación se centra en la elaboración de un Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico de los Estudiantes cursantes de la asignatura Clínica Integral I de la Carrera Odontológica en la Universidad José Antonio Páez.

Desde el punto de vista teórico la investigación, la misma se justifica atendiendo a los conceptos y enfoques teóricos del plan estratégico para el desarrollo axiológicos, los cuales derivan en interpretaciones significativas a las características, referidas a la estructura, el trabajo desafiante, la innovación y la comunicación efectiva, proporcionará información sobre una situación presente en las instituciones educativas, donde los resultados obtenidos servirán de norte para posteriores investigaciones en esta área.

Considerando el punto de vista práctico, este estudio adquiere importancia, debido a que los resultados obtenidos servirán de guía al personal docente, administrativo y directivo para lograr los objetivos planteados mediante un efectivo clima organizacional traducido en calidad educativa. De igual forma, se considera que de aplicarse un plan gerencial para el desarrollo axiológico de los estudiantes de la asignatura clínica integral I de la carrera odontológica de la universidad antes mencionada, el alumnado desarrollará un mayor gusto, interés, dedicación, y compromiso a su formación profesional, proporcionando resultados exitosos, a nivel personal, profesional e institucional.

Asimismo, desde el punto de vista metodológico, los resultados de la presente investigación se sustentarán en la aplicación de técnicas y métodos específicos, válidos para los efectos del estudio, como lo es la construcción, validación y

aplicación de instrumentos. Aunado a esto, desde el punto de vista práctico, lo evidenciado en el estudio permitirá orientar estrategias para el desarrollo axiológico de los estudiantes, no sólo de la asignatura Clínica Integral I, sino a la totalidad del pensum de la carrera odontológica, con el objeto de construir una personalidad propia, coherente con los nuevos desafíos, propiciador además de motivación personal y fomentar un espíritu humanitario hacia la institución, y sus compañeros generador de devoción hacia la entidad, de auténtico compromiso y participación en todas las actividades, propicia la verdadera igualdad e integración es la fórmula ideal para alcanzar efectividad y prosperidad en cualquier gestión conjunta.

En este mismo orden de ideas, es relevante aclarar que para enseñar con y desde los valores, en cualquier nivel educativo, y en especial desde el ámbito universitario, es necesario propiciar condiciones de confianza y de mayor acercamiento entre docentes y estudiantes, para romper las barreras comunicativas y favorecer la sinceridad de las respuestas, aumentan la credibilidad y el valor profesional de los odontólogos, fomentando además en el proceso de enseñanza y aprendizaje la ética odontológica, ya que al formar profesionales autónomos que no promuevan maleficencias, esto se convertirán en profesionales justos, veraces y plenos de equidad, teniendo principios de capacidad, voluntariedad, confidencialidad y respeto por el paciente.

Si se toma en cuenta lo anterior, la implementación de este plan gerencial, permitiría utilizar estrategias novedosas, para interpretar y valorar la realidad a través del cultivar una cualidad o valor humano, a fin de que éste crezcan y se desarrolle a favor de todos, tomando en consideración la incidencia y el comportamiento del estudiantado, para establecer la existencia o carencia del valor que se desea exaltar, y trabajar en función de ello.

También, desde el punto de vista institucional, debe considerarse que los resultados del diagnóstico, servirán como base a los directivos de la institución y a otros gerentes de aula, para promover la inclusión y ampliación de asignaturas

contentivas de fuentes axiológicas que permitan al estudiante cumplir con su fase formativa profesional sin dejar un lado su formación humana. Finalmente, el presente estudio, tiene gran relevancia investigativa al encontrarse fundamentado bajo las líneas de investigación de la Maestría de Gerencia avanzada en la Educación de la Universidad de Carabobo, específicamente Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo, bajo la temática Planificación Educativa y la sub temática Planes de Acción y Estratégicos.

En consecuencia, esta investigación podrá beneficiar a directivos, docentes, personal administrativo, investigadores, alumnos y comunidad en general, dado que permitirá aportar conocimientos sobre los principios y fundamentos de la axiología, que entre otros aspectos significaría el fortalecimiento de la gerencia educativa y la participación en la búsqueda del bien común.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Dentro del proceso de investigación, su planteamiento no puede realizarse si no se hace explícito aquello que se propone conocer. De hecho, ningún hecho o fenómeno de la realidad puede abordarse sin una adecuada conceptualización, por lo que se hace necesario partir de informaciones previas, referentes teóricos y conceptuales, con el propósito de dar al estudio un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema. Así, puede situarse una problemática dentro de un conjunto de conocimientos, que permita orientar la búsqueda de soluciones. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), el marco teórico permite orientar la investigación en base a estudios previos, conduciendo al establecimiento de hipótesis o afirmaciones que más tarde habrán de someterse a prueba en la realidad, al tiempo que inspira nuevas líneas y áreas de investigación y provee de un marco de referencia para interpretar los resultados del estudio.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Inicialmente, se encuentra el trabajo presentado por Carrasquero (2011), denominado Lineamientos Estratégicos para una Gerencia Axiológica en la Acción Educativa, cuyo propósito fue proponer lineamientos estratégicos para una gerencia axiológica en la acción educativa en la Unidad Educativa Generalísimo Francisco de Miranda. El estudio estuvo enmarcado en la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo y documental, la cual fue desarrollada en tres fases: Diagnóstica, Factibilidad y Diseño de la propuesta, para satisfacer las necesidades de la institución.

La población analizada quedó conformada por 12 informantes, distribuidos entre los estratos directivos, coordinadores, personal docente y administrativo, a quienes se les aplicó un instrumento elaborado y validado para el diagnóstico de la

necesidad de presentar esta propuesta. Dicho cuestionario tipo ad hoc, de naturaleza policotómica con las alternativas de respuesta Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, buscó identificar las dimensiones de estudio, relacionadas con Lineamientos Estratégicos, Gerencia Axiológica y Acción Educativa. Gracias a ello, se recopiló la información necesaria para diagnóstico situacional, que permitió construir la propuesta constituida por Presupuestos Epistemológicos, Gnoseológicos, Ontológicos, Axiológicos y Teleológicos, accionados por unos lineamientos Axiológicos para la planificación, organización, de recursos humanos, de dirección y de control para una Gerencia Axiológica en la acción educativa que puedan asumir los retos que impone la complejidad en el marco organizacional.

Se evidencia en este antecedente, la relación directa con la presente investigación, por tratarse de una propuesta novedosa, basada en lineamientos axiológicos para una gerencia efectiva enfocada en la exaltación de los valores en una institución educativa.

De igual forma Molina (2011), presenta su trabajo denominado El Gerente de Aula como Promotor de Estrategias Basadas en Valores para el Aprendizaje de los Estudiantes de la Unidad Educativa Estatal Profesor Balbino Bolívar. La investigación tuvo como objetivo general proponer estrategias basadas en valores para el aprendizaje de los estudiantes de la institución, considerando al docente - gerente de aula como eje transformador que busca alcanzar la participación activa de los estudiantes, al aplicar los procesos gerenciales, en pro de su autonomía y una toma de decisiones responsable.

Se trató de una investigación enmarcada en la modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación de campo. Para esto, fue tomada como población a los 433 estudiantes de la segunda etapa de educación básica de la institución y los 16 docentes de la primera y segunda etapa de educación básica. La muestra fue de tipo no probabilística intencional, constituida por 130 estudiantes de la segunda etapa de

los turnos mañana y tarde, además de tipo censal para los docentes de ambos turnos. La recolección de la información se realizó a partir de dos cuestionarios estructurados, con preguntas cerradas y alternativas policotómicas, las cuales fueron sometidas a la validez de contenido, construcción y juicio de expertos, y su confiabilidad se calculó a través del coeficiente Alfa Cronbach.

Los datos fueron analizados en forma porcentual, representados en tablas y gráficos estadísticos, en base a esto, los resultados obtenidos permitieron observar una deficiencia en la aplicabilidad de estrategias basadas en valores, además de la necesidad de diseñar estrategias basadas en valores para el aprendizaje de los estudiantes. Posteriormente, se determinó la factibilidad de la propuesta, estructurada a través de una planificación de talleres de capacitación para los docentes, padres y representantes.

En adición a lo anterior, se presenta el estudio de Avendaño (2011), denominado La Enseñanza de la Ética y los Valores en la Educación de Adultos para el Desarrollo Sostenible de la Comunidad, cuyo objetivo general fue evaluar en la educación de adultos, la concepción de desarrollo sostenible desde una enseñanza de ética y valores en la Unidad Educativa “Ricardo Alterio” del Municipio Naguanagua. Estado Carabobo. La misma fue circunscrita a un diseño tipo descriptivo, siguiendo los lineamientos de investigación de la educación secundaria en Venezuela, la cual permite dar enseñanza de ética y valores en la educación de adultos.

Para esto, fue necesario aplicar los distintos conocimientos que de la ética y los valores, se obtuvieron de la educación secundaria en Venezuela, además de definir el desarrollo sostenible en la educación de adultos desde una enseñanza con ética y valores, definir los niveles adecuados a la enseñanza en la educación de adultos, e identificar indicadores propulsores de una enseñanza con ética y valores, corroborando los principios de un desarrollo sostenible para la comunidad.

Considerando esto, la investigación tomó como base que la educación de adultos es donde más convergen valores, pensamientos y costumbres que deben ser evaluados para aprovechar los niveles fundamentales de la ética y los valores para la enseñanza en la educación de adultos. Para el logro de los objetivos, el investigador aplicó una entrevista no estructurada y una observación, usando como técnicas un cuestionario y supuestos básicos para la recolección de datos a los alumnos del séptimo semestre de la mención de promoción social y a los alumnos del semestre 11-12 de ciencias, que estudian en la unidad educativa en el turno de la noche.

Una vez analizados los datos, los resultados arrojados en cuanto a la identificación de los indicadores propulsores de una enseñanza con ética y valores, se precisó que son las normas morales, las costumbres y la ética, las que cultivan al ser humano. El desarrollo sostenible es la política mas utilizada en la enseñanza de adultos, ya que es un elemento para enseñar valores nuevos a una sociedad en transición. Por esto se concluyó que la enseñanza de la ética y los valores son las condiciones primarias para el desarrollo de la comunidad.

Se establece un lazo coincidencial con el presente trabajo a través del análisis del componente axiológico con adultos, y la relevancia de una enseñanza con ética y valores sustentados en principios de solidaridad, honra y justicia como costumbres de la humanización.

Asimismo, debe mencionarse el trabajo de González y Rodríguez (2012), titulado Gerencia Educativa Basada en el Componente Axiológico y su Influencia en el Clima Organizacional del Personal Docente y Administrativo del L.B José Silverio González, el cual tuvo como objetivo fundamental proponer un modelo gerencial novedoso, basado en el componente axiológico, que coadyuvara y fortaleciera en el clima organizacional del personal docente y administrativo de la institución. Se trató de una investigación de campo, de tipo cuantitativo, bajo la modalidad de proyecto factible, para lo que se aplicó un cuestionario al personal docente y administrativo

que labora en la organización escolar, considerando una muestra de 63 docentes y 41 administrativos.

Los resultados del estudio, evidenciaron debilidades en el desempeño de las funciones gerenciales del personal directivo, impidiendo desarrollar acciones y estrategias en pro de la transformación en el clima organizacional de la institución, adicionado a una comunicación poco favorable y prácticamente existente, lo cual ha aupado la desmotivación de los actores organizacionales, disminuyen el rendimiento de sus labores y afectando sus relaciones interpersonales. Asimismo, entre los hallazgos se encontró un debilitado sentido de liderazgo directivo y una toma de decisiones centralizada con desvalorización de las opiniones del personal docente y administrativo, afectado adicionalmente por la falta o la poca presencia de valores, tales como la responsabilidad, honestidad, respeto, equidad, convivencia, solidaridad y cooperación, lo que implica trabajar en un ambiente de tensión, lo que entorpece incluso, el rendimiento en las actividades de aula y administrativas.

En vista de lo encontrado, los investigadores proponen como posible alternativa para erradicar o minimizar la problemática, la creación de un modelo de gerencia educativa basado en los principios y fundamentos de la axiología, es decir, el estudio de los valores, buscando introducirlos dentro de las actividades gerenciales, académicas y administrativas del plantel y así alcanzar los objetivos institucionales y el fortalecimiento del clima organizacional. Dicha propuesta, buscó optimizar la comunicación, socialización e interacción de los actores institucionales, con un liderazgo enfocado a la búsqueda y consecución de los objetivos organizacionales, en conjunto con una toma de decisiones consensuada para incrementar el nivel de compromiso de los trabajadores con la institución.

Se observa la concordancia de este antecedente con el tema de estudio, debido al enfoque axiológico del modelo propuesto, en la búsqueda de propiciar e incrementar los valores de la honestidad, el respeto, la igualdad, la equidad, la

solidaridad, la cooperación y la responsabilidad, de manera positiva en el desenvolvimiento del personal de una organización educativa.

Adicionalmente, Ricciardelli (2013), con su trabajo denominado Estrategias Gerenciales Basadas en Valores Para Potenciar la Educación Social, tuvo como objetivo principal proponer este tipo de estrategias con base en los valores para impulsar la educación social en la Escuela Básica Estadal Nuestra Señora de Fátima II, ubicada en el Municipio Libertador del Estado Carabobo. Estuvo enmarcado en la modalidad de proyecto factible con un enfoque cuantitativo, apoyado en una investigación de campo. Para la obtención de la información a través de la encuesta, fue aplicado un cuestionario tipo Likert, contentivo de 20 preguntas cerradas de respuestas policotómicas, con alternativas siempre, algunas veces y nunca.

La población en estudio, fue conformada por los 25 docentes que laboran en la institución, constituyéndose además en una muestra de tipo censal, considerando el 100% de los participantes. Adicionalmente, la confiabilidad fue calculada desde el CoficienteAlpha de Cronbach y su validez determinada mediante el juicio de expertos. El análisis de la información se obtuvo desde la estadística descriptiva, de manera porcentual a través de gráficos y tablas de distribución de frecuencias.

Los resultados arrojados evidenciaron deficiencias relacionadas con el trabajo en equipo de personal que labora en la institución, y la poca comprensión de la relevancia del trabajo colectivo para mejorar el desempeño académico del estudiantado y laboral de los colegas. Igualmente pudo observarse una alta individualización de las actividades, poco manejo de la visión compartida y amplia centralización organizacional, lo que pudiese afectar todos los ámbitos educativos de la esfera organizativa. Además, se encontraron hallazgos deficientes de actividades que desarrollen los valores vitales, especialmente en los niveles educativos iniciales, así como también la ausencia clara de los principios deotológicos que fundamentan a la educación social, olvidando así la enseñanza de capacidades sociales para integrar al individuo a la sociedad.

Por tales razones, se demostró la necesidad de concienciación de los docentes respecto a la importancia de la promoción de los valores en los estudiantes, sobre todo en las primeras etapas de la vida, y la implicación del aprendizaje de esas capacidades sociales a través de estrategias gerenciales basadas en valores.

Puede entonces entenderse claramente, la concordancia del este estudio al presente trabajo de investigación, por cuanto ambos destacan la relevancia del componente axiológico en la formación para la vida y para el futuro laboral de los individuos que conforman un país.

Finalmente, debe mencionarse el trabajo elaborado por García (2015), en su trabajo titulado Dimensión Axiológica en el Desarrollo de las Competencias Gerenciales del Personal Directivo en el Instituto Educativo Venezuela. Dicha investigación tuvo como propósito general, indagar acerca de cómo influye la dimensión axiológica en el desarrollo de las competencias gerenciales del personal directivo en el Instituto Educativo Venezuela. El estudio tuvo un enfoque cualitativo, basado en el método etnográfico, basándose en la interpretación y comprensión para la búsqueda del significado de los valores en las experiencias vividas en la gestión en dicha institución y cómo ello incide en el desarrollo de las habilidades y destrezas que necesita el personal directivo para llevar adelante una gestión exitosa.

La investigación se sustentó en las teorías de los valores y las relaciones humanas de Watzlawich, Helmick y Jackson. Igualmente, se enmarcó en un diseño de campo. Para la recolección de la información se utilizó una entrevista semiestructurada y para el análisis de la información se utilizó la técnica de categorización y la triangulación para darle mayor confiabilidad. Las unidades de estudio estuvieron conformadas por 3 informantes claves del personal directivo de la institución, para reflexionar de cómo las barreras cognitivas que poseen los directivos de la institución, expresadas en las categorías que surgieron de la cotidianidad estudiada. Como parte de las reflexiones finales, encontró que estos elementos, son

un obstáculo epistemológico para lograr la transposición efectiva de los valores a la gestión efectiva y afectiva.

Se evidencia que este trabajo investigativo tiene relación directa con el presente estudio, por considerar la influencia de la dimensión axiológica en el desarrollo de las competencias gerenciales del personal directivo, cómo ello incide en el mejoramiento de las habilidades y destrezas que necesitan para llevar adelante una gestión exitosa.

## **Bases Conceptuales**

### Plan Gerencial

Un plan gerencial, es un instrumento que permite la programación y control de la ejecución de un proyecto y/o actividad, que será desarrollado para dar cumplimiento a las estrategias y metas establecidas en la organización. Por lo general, planes se estructuran priorizando iniciativas importantes para cumplir con objetivos y metas propuestas en base a la misión y visión de la institución. De acuerdo a lo planteado por Serna (citado por Martínez y Hulett, 2014), estas estrategias son “las acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización y de cada unidad de trabajo y así hacer realidad los resultados esperados al definir los proyectos estratégicos” (p. 19).

Considerado lo anterior, el papel del gerente educativo es esencial, ya que ha de considerar estos planes gerenciales como actos que determinaran la actividad de la institución, generando cambios significativos para la organización y la comunidad. Según David (citado por Pérez, 2012), “los planes gerenciales implican un conjunto de acciones orientadas a planificar, organizar, dirigir y evaluar una organización, con la finalidad de lograr las metas y los objetivos propuestos con anticipación” (p. 88); es a través de ellos que se establecen las prioridades, se diseñan planes, orientando y

se utilizando los recursos de manera eficiente; se coordinan, ejecutan y controlan las actividades, se delimitan las tareas, y se formulan y evalúan los proyectos.

Por lo tanto, queda claro que las estrategias sustentantes de los planes gerenciales, son herramientas que introducen cambios efectivos y eficaces en el desarrollo de la institución. Sin embargo, para que la aplicación sea eficaz se debe tener en cuenta las estrategias a utilizar y el impacto en la filosofía de la institución educativa.

En este orden de ideas, Guánchez (2014), define a la estrategia como “un patrón de decisiones que intencionalmente o de otra forma establecen la dirección de la organización a largo plazo, y determinan su destino” (p.31). Por tanto, se puede afirmar que la alta gerencia de la organización o el directivo de la institución educativa, ha de tomar en cuenta las estrategias gerenciales como la búsqueda de cambios en los valores, actitudes y conducta de todos los miembros de la organización educativa que determinan el futuro de la institución. Es por ello que, la decisión de cambio hacia la búsqueda de la integración comunidad-escuela está orientada a las estrategias gerenciales manejadas por los directores y para lograr que la organización llegue a ser competitiva.

Por ende, es imprescindible y urgente valorar un enfoque estratégico formativo, y reconocer que la educación en este mundo globalizado, ha de trabajar para formar al estudiante, a la familia y la comunidad en que se encuentra. De acuerdo a lo planteado en las líneas anteriores, se considera que estas posturas son importantes para el desarrollo de la presente investigación ya que cada día se desarrolla la función social en el desarrollo de los proyectos educativos integrales en el marco del desarrollo comunitario, orientado en la integración escuela-comunidad; estas estrategias, aportan soluciones a las dificultades institucionales, y para ello se deben seguir los siguientes pasos:

Planificación: Cuando la gerencia es vista como un proceso, planeamiento es la primera función que se ejecuta. Una vez que los objetivos han sido determinados, los medios necesarios para lograr estos objetivos son presentados como planes. Los planes de una organización determinan su curso y proveen una base para estimar el grado de éxito probable en el cumplimiento de sus objetivos. Así el gerente educativo debe planificar a fin de lograr las metas de la institución educativa para la cual presta sus servicios profesionales.

Al respecto, Robbins y Coulter (2010), señalan que “la planeación consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades” (p. 322). Así pues, la planificación es la más importante de las funciones de un gerente de educativo. Asimismo, para Chiavenato (2011), “implica determinar anticipadamente que es lo que se va a hacer, todo proceso administrativo se inicia con una planificación, ya que es aquí donde se determinan los objetivos y la mejor forma de ser alcanzados” (p. 34).

Organización: Para poder llevar a la práctica y ejecutar los planes, una vez que estos han sido preparados, es necesario crear una organización; es función de la gerencia, determinar el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que se hayan elaborado, y el que los planes sean apropiada e integralmente apropiados. Por ello, el gerente educativo debe tener en cuenta para esta fase de organización, cinco elementos con los cuales puede desarrollar organizadamente la gerencia educativa. Los elementos a tomar en cuenta son: la estructura, la sistematización, la agrupación y asignación de actividades y responsabilidades, la jerarquía y la simplificación de funciones. Se trata pues, de diseñar la estructura de la organización, y esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones.

En palabras de Chiavenato (ob. cit.), “la organización es la segunda etapa del proceso gerencial, que consiste básicamente en determinar las actividades que se

realizarán, quienes las realizarán y de qué forma” (p 44). De igual forma, Robbins y Coulter (2010), expresan que la organización incluye la especificación de las tareas propuesta, los responsables de ellas, la distribución del trabajo, y la comunicación de los resultados y decisiones.

*Dirección:* Se trata de guiar y motivar al personal, hacia el camino para la obtención de resultados y consecución de los objetivos; esta función permite lograr la realización efectiva de todo lo planificado o planeado. Para Fayol (citado por Monterrosa y Zarate, 2010), busca conducir a la organización a su objeto, procurando sacar el mejor partido posible de los recursos de los que se dispone, con el máximo de rendimiento. La dirección está basada en un estudio del tiempo y los movimientos del trabajo del recurso humano, y las órdenes se transmiten por jerarquía; con la dirección, se insiste en lograr que todos los actores organizacionales alcancen el objetivo, de acuerdo con los planes y la organización, a través de la guiatura y supervisión. Se trata de un proceso complejo que incluye la toma de decisiones para planificar, organizar, coordinar, hacer ejecutar y controlar los actos o acciones de los individuos dentro de su institución.

*Control:* El gerente debe asegurarse de que las actividades reales se ajustan a los procesos planificados. Estos deben estar, en concordancia con la administración de la calidad total en la educación. En este sentido, el proceso del control consiste en varios pasos definidos que son fundamentales para todo control administrativo, y significa que se aplica el mismo proceso básico, independientemente de la actividad de que se trate. El control se utiliza en cualquier organización sea grande o pequeña, y su objetivo es conocer si se están realizando las actividades planificadas o se están cumpliendo las órdenes impartidas. Si así no ocurre, el control, buscará introducir los correctivos y ajustes adecuados. A través del control, los directivos se mantienen informados de cómo marchan las actividades en los servicios, se vigila el cumplimiento de las labores por parte del personal (Farfán y Pelekais, 2014).

El propósito último y fundamental del control, es identificar las fallas y los errores, corregirlos y evitar que vuelvan a repetirse; para que sea efectivo, debe ser oportuno y seguido de correcciones, que pueden adoptar muchas formas distintas incluyendo las sanciones al personal que incumple irresponsablemente sus actividades y tareas y obligaciones. Se trata así de una acción de vigilancia, para que lo hecho se realice de acuerdo a los planes adoptados, a los principios establecidos y a las normas implantadas. Se aplica a todo, a las personas, a las cosas y a los actos que se cumplen dentro del organismo y está presente en todas las funciones de la empresa. Asimismo, permite determinar lo que se está realizando, valorizando y aplicando las medidas de corrección para que lo ejecutado este de acuerdo con lo planificado.

### Desarrollo Axiológico

La calidad y la excelencia en cualquier ámbito de la vida humana, suele tener un soporte axiológico. Es a inicios de 1930, cuando el filósofo y matemático Hartman, comenzó a preguntarse acerca del por qué las personas eran “tan buenas para organizar el mal, pero a su vez, tan malas para organizar el bien” (Hartman y Ellis, 2015; p. 28), y fue entonces, el origen de su teoría, a la que llamó axiología y con la que obtuvo tan buenos resultados que llegó a convertirse en una ciencia filosófica, que aún en nuestros días es aplicada con éxito a nivel mundial, en campos como la economía, la ingeniería, la educación, entre otros.

Dicha teoría, consiste en identificar y medir los valores en busca de saber cómo piensan las personas. Asimismo, este filósofo argumentaba que cada ser humano es diferente dado a que todos nacen bajo estructuras de valores distintas, que les permiten crear sus personalidades, percepciones y decisiones; de allí, el por qué lo que para uno es bueno para otro no es así, y lo que para alguien es importante para otro no lo es tanto. De hecho, para Hartman el cerebro organiza lo que los valores fomentan; el secreto está en evaluar a las personas para poder comprender sus conductas y luego fomentarles valores positivos que les permitan desarrollarse mejor en la sociedad, ya que de acuerdo a este filósofo, cuando las personas aceptan y

asumen los valores como parte de su vida, de la misma forma lo reflejan en su entorno.

Al respecto, Bello (citado por Godoy, 2015), comenta que “cuando hablamos de valores, nos referimos a la guía de vida que arcará todo lo que hacemos y lo que no debemos hacer, los valores tienen función social de asegurar la convivencia y el respeto mutuo” (p. 15). En este sentido, desde una línea axiológica, la calidad de la gerencia educativa dentro de las instituciones educativas depende del desarrollo y aplicación constante de los valores en todo el entorno escolar y en el desarrollo de las actividades realizadas por el personal. Para ello, el gerente educativo en su condición de líder debe buscar aplicar y mantener las herramientas necesarias para crear un clima organizacional donde el personal se estimule a trabajar de manera adecuada, logrando la excelencia que la institución requiere. Cabe destacar que, las instituciones educativas que llegan a ser exitosas o de gran prestigio social, son aquellas que se basan en gestiones gerenciales que reconocen y desarrollan valores tales como: la honestidad, perseverancia, creatividad, entre otros, aplicándolos en cada actividad realizada y transmitiéndolo de nivel a nivel hasta lograr involucrarlos dentro del desarrollo laboral.

Por lo tanto, si el personal docente, administrativo, obrero, estudiantes y demás miembros de la institución se desenvuelven en un entorno de valores compartidos, y todos se unen para lograr una misión en común, se obtendrán grandes resultados que le suministrará un marco de excelencia a la institución. Lo anterior indica, que la presencia de los valores en un ambiente educativo representan una potencia que induce la ejecución de las diferentes actividades, causando cambios en el pensamiento del personal, impidiendo los fracasos en la ejecución de planes así como los conflictos, creando un ambiente de trabajo encantador dentro la institución, logrando como fin último el alcance de todos los objetivos establecidos. En este sentido, el origen de este plan gerencial basado en valores, se encuentra desde el momento en que se establece.

## Valores

Los valores son principios que permiten orientar el comportamiento humano en función de su realización como personas; son creencias fundamentales que ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. El término proviene del latín “*valere*” que significa “ser fuerte” (Mínguez, 2014). Este vocablo alude a todos aquellos principios que permiten a los seres humanos, mediante su comportamiento, realizarse como mejores personas; es decir, son cualidades y creencias que vienen anexadas a las características de cada individuo y que le ayudan a comportarse de una forma determinada. Los valores posibilitan la determinación de prioridades, y ayudan a encaminar la vida del individuo hacia su autorrealización; estas creencias permiten elegir al hombre entre una situación u otra, o entre una cosa u otra (Martín y Puig, 2014).

Se entienden pues los valores como principios que rigen los comportamientos humanos, y dirigen las aspiraciones de los individuos, o incluso de sociedades, en pro de su perfeccionamiento o realización; se trata de pautas que marcan los comportamientos, orientándolos hacia conductas que presumen la mejora en el desarrollo de la persona o de una colectividad. Es así, como de manera más específica, deben distinguirse atendiendo a su condición como valores individuales (valores humanos), o como valores colectivos, de los que se distinguen los valores sociales y los valores culturales.

Los primeros, se nutren de las premisas que impulsan al ser humano en su progreso en la continua búsqueda de la perfección. En cambio, los valores sociales son los principios que gestan las acciones comunes de los individuos que pertenecen a una colectividad. Y en tercer lugar, los valores culturales se identifican con la base sobre la que se desarrolla la identidad de un pueblo, sus usos y costumbres (Briseño, Contreras, Hoyo, y Mendoza, 2012). Por tanto, y partiendo de lo anterior, los valores son importantes y necesarios, pues son los pilares sobre los que se cimienta la

identidad humana, sirven de guía para poder convivir sobre la base de la sinergia social, y son la condición que forma y distingue a una comunidad.

No obstante, también debe comentarse que no todos los valores poseen la misma importancia; estos se sistematizan y organizan de forma jerárquica en sistemas de valores que los interrelacionan entre sí, formando relaciones de necesidad y dependencia entre ellos. De este modo, dependiendo del grupo social en cuestión, se concede más relevancia a unos valores que a otros, a pesar de que entre todos ellos existan relaciones de interdependencia. Y así, sobre estos valores centrales se materializan como el Ordenamiento Jurídico, que se instituye con el fin de proteger, organizar y regular la convivencia en un orden social deseado.

Por ello, la formación en valores se hace tan imprescindible, como los valores en sí, para procurar que los mismos pervivan y se solidifiquen en las relaciones sociales, desde una perspectiva de cohesión e integración en la convivencia. A través de las relaciones familiares, educativas y con el resto de grupos sociales a los que pueda pertenecer la persona, ocurre la formación en valores por medio de la interacción social. Sin embargo, según las últimas tendencias educativas, se pretende institucionalizar y planificar esta formación con el objetivo de humanizar la educación, reconociendo la importancia incuestionable que sustentan los valores.

### *La Tolerancia*

Según el Diccionario de la Lengua Española (2014), se define la tolerancia como el respeto por los pensamientos y las acciones de terceros, cuando resultan opuestos o distintos a los propios; se puede decir entonces, que la tolerancia es el valor que se alcanza con el proceso que se tiene en la vida de aceptar la igualdad de derechos humanos, respetando los múltiples desacuerdos existentes entre los seres humanos, con el fin de mejorar las relaciones personales.

De hecho para Santos (citado por Álvarez, 2016), se trata de un valor inclusivamente entusiasta del otro en el propio mundo; para esto, el sujeto requiere tener la capacidad y la posibilidad de escuchar, además de cierta disposición interior y una estructuración social determinada que permitan esta escucha, así como también, una configuración psíquica apropiada, que le permita una respuesta saludable y la reconciliación del hombre consigo mismo.

Sin duda, la tolerancia, supone una transformación de ciertas realidades humanas opresivas creadas por el propio hombre, paradójicamente contra sí mismo. Es justamente lo que plantea Fromm (citado por Xirau, 2013), a través de su engranaje desde la psicología reflexiva crítica social, desde la cual, racionalizar la vida no es intelectualizarla sino humanizarla, lo que implica el desarrollo de una equilibrada vinculación afectiva con los otros hombres y con el mundo, ya no basada en la posesión, sino en una suerte de amor maduro más enfocado hacia tolerancia fraternal.

Por tanto, queda claro pues, que la falta de tolerancia obstaculiza la consecución de la felicidad para los hombres, independientemente de su posición social; esto puede llegar a corromper profundamente al hombre y a oprimir su corazón (Friedman, 2016).

### *La Solidaridad*

La solidaridad es uno de los valores humanos por excelencia, pues se trata de la colaboración mutua en la personas, esto es, aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencian experiencias difíciles. Es un valor que complementa las actitudes sociales de un individuo, al mantener una naturaleza social en el entorno en el que se desarrolla personalmente. De tal forma, la solidaridad conduce al desarrollo sustentable de los pueblos, por lo que es fundamental su empleada en pro de los beneficios que puede ofrecer a una determinada causa.

Al respecto Romero (2015), comenta que la solidaridad no es sólo la ayuda tradicional o cooperativa en pro del desarrollo, sino que le es esencial el compromiso humano integral, personal y organizacional, no solo de orden material que procure alivio coyuntural. Se trata de la apertura a recibir, no sólo a dar. Así, este autor establece que el valor de la solidaridad ha de incorporar tres ideas fundamentales para su consecución y propia redefinición. La primera, es que la colectividad adquiere una importancia trascendental para la vida de los individuos, pues estos no tienen existencia real sin la colectividad, conformante en gran medida de la propia personalidad del individuo, sus planes de vida y el cómo hacerlos eficaces, y hace posible a su vez, que esos planes de vida puedan efectivamente realizarse.

Por consiguiente, hay que considerar también que la colectividad es tan responsable como el propio individuo, de que quienes le componen puedan o no desarrollar sus planes de vida de una forma satisfactoria. La segunda, es el reconocimiento aceptado del colectivo que posibilite la empatía, el respeto, el reconocimiento y la protección común. Y finalmente la tercera, es que los individuos que conforman el colectivo entienden que pudiese existir desestimación de ciertos beneficios individuales para alcanzar otros que favorezcan a la colectividad (Campoy, 2014).

Queda claro entonces que, la solidaridad representa la base de muchos otros valores humanos, como por ejemplo la amistad, el compañerismo, la lealtad, el honor; la solidaridad permite a los sujetos sentirse unidos y por consiguiente unidos sentimentalmente a esas personas a las que se les brinda y apoyo y por supuesto de las que se recibe.

### *El Compromiso*

Este valor puede definirse como la capacidad del ser humano para concientizar la importancia del cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello. Al asumir un compromiso, se ponen al máximo las capacidades personales para sacar adelante la tarea encomendada; se trata de un valor

que permite a una persona dar todo de sí misma para lograr sus objetivos. En este sentido, Lehman (citado por García, 2015), señala que “el compromiso, va más allá de cumplir con la obligación, es poner en juego nuestras capacidades para sacar adelante aquello que se nos ha confiado” (p. 33). En otras palabras, el compromiso transforma una promesa en realidad; es la palabra que habla de valentía, convirtiéndose en la acción que sobrepasa las palabras, haciendo tiempo cuando no lo hay para cumplir con lo prometido, aun cuando las circunstancias se ponen adversas para poder cambiar las cosas.

De acuerdo a lo expresado por Osorio y Barajas (2016), este valor permite al individuo que su mente, su alma y todas las células de su cuerpo, se alineen hacia el objetivo al cual se ha comprometido, brindando cada una, desde su naturaleza, las herramientas necesarias para lograrlo. Visto así, el compromiso puede ser generado para sí mismo, o para otras personas. De la misma manera, puede ser ejecutado por una sola persona o requerir del apoyo de varias. Pero el compromiso tiene tres partes fundamentales:

- 1) La Promesa: es la parte más sencilla, y en la que la mayoría se queda, desde estudiantes, profesores, padres, políticos, empresarios, clientes, socios, esposos, enamorados, y amigos; es el acto de generar una expectativa en quien recibe el compromiso, así sea la misma persona. Se expresa a través de la frase “me comprometo a”.
- 2) El Proceso: es un poco más complejo, porque su duración es variable, dependiendo de la promesa. Esta parte es un filtro, porque muchas personas prometen e inician el proceso, pero dejan el compromiso de lado luego de un tiempo, olvidándolo o simplemente echándole la culpa al tiempo y a varios factores que permiten a la persona victimizarse. Es el acto de darle forma a la promesa; se caracteriza por la frase "cumpliré mi compromiso de la siguiente manera, en el tiempo requerido".
- 3) El Cumplimiento Total: es el paso final, pues si no se cumple con el compromiso en su totalidad, entonces no se ha cumplido con el

compromiso inicial, y la promesa queda a medias. A esta parte sólo llegan quienes lucharon el proceso, el cual obviamente tuvo complicaciones más allá de las que se podían planificar, porque conforme se avanza en el proceso, se encuentran obstáculos mayores y más complejos, de acuerdo al nivel de compromiso alcanzado por la persona. Este paso se convierte en el acto de entregar la promesa finalizada. La frase que le caracteriza es "después de "x" obstáculos, doy por terminado el compromiso totalmente" (Malagón, 2016).

De acuerdo a lo anterior, queda claro que el compromiso no es un juego, no es una condicional ni tampoco un azar. Se trata de un valor que permite a la persona crecer en seguridad con sí misma al cumplirlo, así como también aprender varias habilidades y obtener nuevas herramientas en el proceso, y generando un efecto positivo y de confianza en las demás personas y en sí mismo una vez que ha sido cumplido en su totalidad.

### *Sentido de Pertenencia*

A nivel social, la pertenencia es la circunstancia de formar parte de un grupo, una comunidad u otro tipo de agrupación. De allí que, el sentido de pertenencia es la satisfacción de una persona al sentirse parte integrante de un grupo; remite al sentido de propiedad o de posesión que tiene una persona sobre un objeto o un bien material, es decir, se trata de la relación existente entre el dueño de una cosa y dicha propiedad. El sentido de pertenencia aporta derechos concretos sobre el uso y disfrute de ese bien material.

De acuerdo a lo planteado por Jorner (2012), el sentido de pertenencia es lo que las personas hacen, el motor que los impulsa a hacer algo, aplicar lo que sabe y mejorarlo, comprometerse poco a poco y superarse. Se trata del compromiso, la confianza en sí mismo, con los demás y con la organización. Así, aunque el sentido de pertenencia suene como algo individual, en una organización se construye

colectivamente, es responsabilidad de todos los que en ella trabajan. Todas y cada una de las personas que hacen parte de la organización inconscientemente colaboran en construirla. El sentido de pertenencia lo lleva por dentro cada individuo y lo demuestra en su desempeño; el éxito de los trabajadores es la muestra palpable del compromiso que sienten hacia su organización.

Fomentar un espíritu de pertenencia hacia la institución, generador de devoción hacia la entidad, de auténtico compromiso y participación en todas las actividades, propicia la verdadera identidad e integración y es la fórmula ideal para alcanzar efectividad y prosperidad en cualquier gestión conjunta. Así, en una organización, deben estar comprometidas todas las personas que hacen vida dentro de ella, y compartir los objetivos para obtener los mejores resultados.

Desde este sentido de propiedad, se establece un orden social y un respeto puesto que desde el punto de vista ético y moral, cualquier persona tiene la responsabilidad de respetar los bienes ajenos, más aun en una sociedad con clara tendencia al materialismo, en la que muchas personas ponen su valor de una forma equivocada en aquello que tienen. Además, el sentido de pertenencia puede tener un valor emocional cuando por ejemplo, una persona siente que forma parte de un grupo de amigos o incluso, a nivel laboral; este sentimiento también surge cuando un empleado siente que forma parte del equipo de trabajo. El sentimiento de pertenencia, así visualizado, aporta autoestima y motivación en tanto que para cualquier persona es fundamental sentirse integrada en su entorno más cercano (Quaresma y Zamorano, 2016).

Si se lleva esta premisa a los estudios universitarios, ellos representan para muchos un desafío que no siempre es fácil e implican el ingreso a una nueva cultura académica, que requiere de muchos cambios de hábitos y comportamientos, donde obligatoriamente, el estudiante tiene que aprender a socializar para poder seguir adelante; ya que, éste es uno de los requisitos más grandes para que el ser humano pueda cubrir sus necesidades. Es así como, Martínez, Caraballo, Pérez y Marcano

(2014), sostienen que crear el sentido de pertenencia en los ambientes universitarios requiere del trabajo conjunto de todos los sectores, pues cada uno de ellos son partícipes activos que deben promover el respeto, el amor y el cuidado de la institución.

Por lo tanto, debe potenciarse este sentir hasta convertirlo en la energía que motoriza las actitudes positivas, individuales o colectivas, del hombre hacia su entorno y, por supuesto, hacia las demás personas. En consecuencia, se considera que promover este sentimiento es determinante para facilitar el proceso de adaptación que deben encarar los jóvenes con relación a los cambios que significa la finalización de la escuela secundaria y el inicio de los estudios universitarios.

Así pues, el sentido de pertenencia es un sentimiento en el que, principalmente, se manifiesta la valoración positiva de lo que se tiene, por tal razón, el establecimiento del vínculo afectivo de los estudiantes hacia la institución educativa en la cual se forman como futuros profesionales, puede facilitar la identificación de éstos con la misma, así como con los integrantes de la comunidad universitaria, de las comunidades, realidades presentes y aledañas a la universidad, de manera que todos realicen los esfuerzos que están a su alcance para apoyarse mutuamente y lograr el bien común, sin esperar que alguien reconozca los logros alcanzados, sino haciéndolo porque es en beneficio de todos, y porque dichas acciones obedecen a la convicción de pertenecer a ese lugar o espacio y ser consciente de que el mismo es significativo para su desarrollo y progreso, catalizando una serie de fuerzas humanas, tales como la voluntad, el deseo de hacer las cosas bien, la dedicación y la creatividad para facilitar el mejoramiento de la calidad educativa así como hacer más agradable la permanencia en la institución.

No obstante, aun cuando los planteamientos relacionados con la promoción de una mayor vinculación estudiante-universidad, se constituye en uno de los aspectos más importantes a considerar para consolidar un proceso integral de formación profesional de mayor pertinencia, y orientado a generar actitudes favorables en el

futuro profesional respecto a las organizaciones donde se habrá de desenvolver, en la práctica se perciben situaciones contrarias a lo planteado.

Por tanto, el sentido de pertenencia llama a fortalecer la disposición de los actores a ceder beneficios, en aras de reducir la exclusión y la vulnerabilidad de grupos en peores condiciones. De acuerdo a lo comentado por Palacio (2017), No sólo se trata de un valor ético, sino también de un valor práctico, en la medida que los individuos consideran que se benefician más cuánto más adhieren a un “nosotros”, y que lo que favorece a la comunidad beneficia también a los individuos, porque les garantiza mayor seguridad y protección en el futuro.

### *Motivación*

Uno de los aspectos que cada día incrementa su relación con el desarrollo de la vida de los seres humanos, es la motivación, y esto ocurre tanto en lo personal, como en lo laboral. Motivar a alguien, en sentido general, no es más que crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando energía y esfuerzo. Bajo este enfoque, Koontz (citado por Palmar, 2013), establece que la motivación es un término genérico, aplicado a toda clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Al decir que los gerentes motivan a los subordinados, es que realizan aquellas cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar en la forma deseada.

Dentro de la actividad humana, la motivación como factor del clima organizacional representa gran importancia, siendo en el ámbito laboral donde la misma adquiere su mayor relevancia; es allí donde las personas pasan mayor parte de sus vidas. Es por ello imprescindible, que los individuos estén motivados en el desarrollo de sus funciones, para que su trabajo no se convierta en una rutina. En este caso, el trabajo de los gerentes educativos, es mantener su recurso humano motivado en la realización de sus funciones para el beneficio de la institución. Esa motivación

ayuda a los procesos académicos y administrativos en el logro de los objetivos y al desarrollo agradable del clima organizacional.

Al respecto, Palomo (2013), plantea que de acuerdo a la teoría de las necesidades de Maslow, cada individuo tiene una serie de necesidades innatas y particulares; si estas están insatisfechas, el individuo buscará accionar de una manera específica para satisfacerla. En efecto, basándose en esta teoría, los gerentes deben enfocarse en satisfacer cinco necesidades principales específicas.

- Necesidades Fisiológicas: en cuanto los empleados se sientan bien remunerados para que puedan disfrutar de una buena calidad de vida.
- Necesidades de seguridad: para generar confianza y que el personal se sienta cómodo y protegido dentro de la institución y puedan expresar sus inconformidades o insatisfacciones sin temores.
- Necesidades sociales: donde los empleados trabajen en un ambiente armónico y participativo, bajo un clima propicio para el alcance de los objetivos.
- Necesidades de estima: motivando a los empleados a creer en ellos mismos y en las habilidades que poseen.
- Necesidades de autorrealización: reconociendo y premiando los esfuerzos del personal, motivándolos a crecer cada día más.

Lo dicho anteriormente, busca como premisa mejorar la calidad de vida del trabajador, en especial del personal docente, administrativo, obreros y estudiantes las instituciones educativas, influyendo de manera positiva en el desarrollo de un buen clima organizacional.

### *Comunicación*

La comunicación es proceso por el que se trasmite y recibe una información; todo ser humano y animal tiene la capacidad de comunicarse con los demás; es en esencia, hacer a otro partícipe de lo que se tiene. Desde esta premisa, señala

Chiavenato (2011), que la comunicación “es la transferencia de información de un emisor a un receptor, asegurándose de que este último la comprenda” (p. 64), por lo que no será efectiva si el mensaje enviado no es recibido correctamente.

En este importante elemento de las relaciones humanas, el ser humano por naturaleza, requiere relacionarse con otras personas para poder satisfacer sus necesidades de afecto y socialización, y esto lo logra a través de diversos medios. El objetivo es lograr la transmisión de información para identificar los requerimientos y logros personales y organizacionales. Cuando este proceso ocurre en las organizaciones, permite además de ahondar en conocimiento del recurso humano, su desarrollo, y mejora en la productividad laboral, busca alcanzar las metas objetivas institucionales, lo que da paso al desarrollo organizacional y de los actores organizacionales los colaboradores que se van preparando para alcanzar su mejor desempeño en los mercados.

No obstante, a pesar de su importancia, la mayoría de las personas toman a la comunicación como algo dado por hecho; cuando se entabla una conversación se asume que el mensaje emitido o recibido fue entendido, pero no siempre es así. Según comenta Álvarez (2013), muchos mensajes se distorsionan, llegan incompletos o se pierden en la comunicación de una persona a otra, trayendo como consecuencia problemas en las relaciones interpersonales, y el desenvolvimiento laboral entre otros. En consecuencia, la comunicación es un factor del clima organizacional que apoya estructuralmente el proyecto institucional educativo, en tanto se convierte en una herramienta para el logro de la calidad en la educación.

## **Bases Teóricas**

### Teoría del Aprendizaje Significativo

Esta teoría, desarrollada por Ausubel (citado por Arias y Oblitas, 2014), caracteriza este aprendizaje por la interacción entre el nuevo conocimiento y el

conocimiento previo. Plantea que el aprendizaje depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, entendida la "estructura cognitiva", como el conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización. Cabe señalar que en el proceso de orientación del aprendizaje, es de vital importancia conocer la estructura cognitiva del sujeto; no sólo se trata de saber la cantidad de información que posee, sino cuales son los conceptos y proposiciones que maneja así como de su grado de estabilidad.

Los principios del aprendizaje propuestos por Ausubel, ofrecen el marco para el diseño de herramientas metacognitivas que permiten conocer la organización de la estructura cognitiva del educando, lo cual permite una mejor orientación de la labor educativa, que ya no se verá como una labor que deba desarrollarse con mentes en blanco ni comenzando de cero, sino que, los individuos tienen ya ciertas experiencias y conocimientos que afectan su aprendizaje y pueden ser aprovechados para su beneficio. De acuerdo a Hernández (2014), en este proceso, que no es literal ni arbitrario, el nuevo conocimiento adquiere significados para el aprendiz y el conocimiento previo queda más rico, más diferenciado, más elaborado en relación con los significados ya presentes y, sobre todo, más estable.

Así, esta perspectiva permite al sujeto formar parte de su cultura y, al mismo tiempo, estar fuera de ella; se trata de una perspectiva antropológica en relación con las actividades de su grupo social, que permite al individuo participar de tales actividades, pero, al mismo tiempo, reconocer cuándo la realidad se está alejando tanto que ya no se está captando por parte del grupo. Por lo tanto, para este aprendizaje es preciso la enseñanza – aprendizaje de preguntas en lugar de respuestas, cumpliendo con el principio de la interacción social y el cuestionamiento; aprender que los sujetos son perceptores y representantes del mundo, que el significado está en las personas y no en las palabras, y que la persona aprende corrigiendo sus errores desusando conceptos y estrategias irrelevantes para su supervivencia y vida cotidiana.

Este enfoque, además establece que el conocimiento previo debe ser siempre considerado, considerándose la variable más influyente en el aprendizaje de nuevos conocimientos, funcionando como anclaje cognoscitivo que ayuda a dar significados a esos conocimientos, en un proceso interactivo, o como obstáculo epistemológico que dificulta la atribución de significados. Adicionalmente, remiten Sandí y Cruz (2016), que interacción personal, el intercambio de significados entre estudiantes y profesores o entre ellos mismos, es fundamental. De esta manera, se consolida una enseñanza no monológica, sino dialógica, en la que el docente habla menos y crear más espacios para que los estudiante hablen y externalicen los significados que están captando.

### Teoría del Aprendizaje Social

La teoría del aprendizaje social, establecida por Bandura (1982), intenta ir más allá de la consideración de la conducta humana como respuesta a estímulos que hacía el conductismo. El aprendizaje de conductas se produce siempre, según esta teoría, en un marco social; ello implica que además de aprender las normas de conducta por medio de las reacciones que los demás tienen ante sus actos, los niños adquieren los modelos de comportamiento adecuados por observación, viendo a los otros actuar. Este último medio de aprendizaje, se ha llamado también imitación o modelado, ya que es copiado de aquellas personas que, por su aceptación social, lugar importante en su mundo, y otras razones se convierten en modelos de conducta apropiada.

En este sentido, el desarrollo moral es el aprendizaje de la conducta socialmente aceptable y la adquisición e interiorización de normas y valores transmitidos por las personas que rodean al sujeto en sus diferentes ambientes. Según esto, el individuo puede adquirir patrones y respuestas intrínsecas, simplemente por medio de la observación del comportamiento de modelos apropiados, no siendo suficiente el refuerzo sino el aprendizaje observacional y la imitación.

Lo expuesto refuerza la importancia que puede tener la aplicación de esta teoría, concretamente en el campo educativo, para lograr la formación moral de los estudiantes, tomando en consideración la conducta y tipo de educador que servirá de modelo, pues no se puede fabricar de un día para otro al educador, pero se requiere de la Teoría de la Motivación de Herzberg.

### Teoría de la Motivación de Herzberg

La también llamada teoría de los dos factores, fue creada por el destacado psicólogo Frederick Herzberg (citado por Marulanda, Montoya, y Vélez, 2014), quien establece que la correspondencia de las personas con su trabajo es primordial, en donde el nivel de desempeño está relacionado con el nivel de satisfacción del individuo en su ámbito de trabajo, y que la actitud que el sujeto presente, puede generar tanto resultados positivos como negativos, es decir, que las personas pueden sentirse satisfechas en su ambiente de trabajo gracias a los logros obtenidos y también pueden sentirse insatisfechos con las políticas o condiciones del sitio donde laboran, esto dando como resultado un déficit en la motivación.

Aunado a lo anterior, este teórico destaca dos creencias en las que se ubican las necesidades de las personas. La primera, llamada los factores de higiene en donde se ubican los posibles escenarios que puedes desmotivar al individuo en su sitio de trabajo, como lo es la seguridad laboral, el sueldo, los beneficios, las relaciones con sus jefes y compañeros de trabajo. La segunda, llamada factores de motivación se caracteriza por los deberes del individuo en su sitio de trabajo, en donde el sentirá satisfacción o se sentirá motivado si obtiene un ascenso o reconocimiento por su buena trayectoria.

Todo esto es aplicable en la motivación de los individuos en su lugar de trabajo, ya que esta teoría propone sustituir las actividades simples que debe ejecutar el empleado por otras más complejas para que así muestre su capacidad de afrontar retos y sentirse satisfecho, y esto a su vez traerá como consecuencia reducción del

ausentismo, aumento de la motivación y productividad (Navarro, Ceja, Curioso y Arrieta, 2014).

De tal manera que, esta teoría es totalmente relevante para la presente investigación, por el hecho de que tanto el docente como el estudiante deben estar motivados para que ambos puedan ejercer sus roles de una manera correcta. En el caso del docente a nivel clínico, debe sentirse a gusto en el área donde los estudiantes atenderán a sus pacientes, la cual debe estar en óptimas condiciones de higiene, las unidades odontológicas deben estar completamente operativas y además el lugar debe contar con las medidas de seguridad pertinentes. De esta manera los estudiantes y el docente se sentirán motivados a trabajar en esa área clínica.

Por otra parte, el docente a nivel clínico, debe motivar a sus estudiantes, recordándoles que es su primer encuentro con los pacientes, por lo tanto su debut no será perfecto, pero a través de la práctica continua lograrán perfeccionar las técnicas que deben aplicar en cada una de las patologías que se presenten. Además deben sentirse seguros porque contarán con el perenne asesoramiento de los docentes en todo el desarrollo de sus actividades clínicas.

### Teoría del Desempeño

La teoría del desempeño fue creada por Ouchi (citado por Vásquez, 2015), basándose en cómo podían afrontar las empresas de Estados Unidos los grandes desafíos de las empresas de origen japonés. Está fundamentada en el estudio de las culturas organizacionales de las empresas de ambas naciones.

La teoría Z, tiene su esencia principalmente en los valores, como lo es la confianza, en donde su premisa es confiar en el personal, es decir, que el individuo se comportara de acuerdo a lo que los jefes esperan de él y así el personal tiende a desenvolverse correctamente. Seguidamente tenemos la sutileza, en donde los ejecutivos de altos cargos (jefes) deben tratar de interactuar con los diferentes tipos de personalidad que tiene su personal, en donde cada individuo puede tener una

necesidad o perspectiva diferente a los demás empleados. Y por último tenemos a la intimidad, en donde cada uno de los jefes debe establecer las mejores relaciones de comunicación con sus empleados, es decir, conocer sus virtudes, debilidades y en muchos casos hasta brindar apoyo psicológico (Alvarado, Romero y García, 2014).

De lo anterior se desprende que esta teoría administrativa muestra que a los empleados se les debe dar un trato humanizado, porque esto nos ayudara a lograr unas condiciones ideales en el ambiente laboral y por consiguiente éxito en la productividad de la empresa.

Es por esto, que se considera apropiado incluir esta teoría en la investigación, ya que es muy común observar que los docentes no le dan el trato correcto a los estudiantes en las áreas clínicas por múltiples razones, como por ejemplo escenarios como estos: “no estudiaste?” o “eso no se hace así!”, “que torpe eres con las manos” etc. Todo este trato inhumano, trae como consecuencia al estudiante a no tener confianza en sí mismo, a no formar su propio criterio por miedo a que el docente tome represaría en su contra (Fernández, Alarcón, Rodríguez, y Casado, 2014). Lo correcto sería que el docente conozca cuales son las virtudes y debilidades de cada uno de sus estudiantes, proporcionales ayuda en cuanto a su adiestramiento en los diferentes tratamientos que debe aplicar en los pacientes, brindarles confianza para que el estudiante si tiene alguna inquietud no tenga temor al momento de manifestárselo a su docente.

### **Bases Legales**

La fundamentación legal se refiere a la normativa jurídica que sustenta el estudio. Desde la Carta Magna fundamenta de la República, las leyes orgánicas, las resoluciones, decretos, entre otros, es importante que se especifique el articulado correspondiente así como una breve paráfrasis de su contenido a fin de relacionarlo con la investigación a desarrollar (Palella y Martins, 2012). Inicialmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), desde su introducción, destaca la importancia de un individuo preparado para el forjamiento de

una nación próspera y productiva. En su preámbulo resalta la obligatoriedad de crecer en valores, y en el artículo N° 3, hace énfasis en el desarrollo de la persona y la dignidad.

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines (p. 1).

Además, en su artículo N° 102, se refiere al derecho a la educación para todos los venezolanos:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El estado, con la participación de las familias y la sociedad promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta constitución y en la ley (p. 22).

Así mismo, el artículo N° 103, se refiere a que la educación es obligatoria en todos sus niveles y además que sea una educación integral y de calidad:

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones

Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo (p. 22).

Adicionalmente, en la Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo N° 3, plantea los principios de la educación venezolana.

La presente Ley establece como principios de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña. Se consideran como valores fundamentales: el respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica en el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la cooperación, la tolerancia y la valoración del bien común, la valoración social y ética del trabajo, el respeto a la diversidad propia de los diferentes grupos humanos. Igualmente se establece que la educación es pública y social, obligatoria, gratuita, de calidad, de carácter laico, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe.

Asimismo, en su artículo N° 15, numeral 4, establece los fines de la educación.

La educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente Ley, tiene como fines: Fomentar el respeto a la dignidad de las personas y la formación transversalizada por valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz, respeto.

Por otra parte, la Ley de Universidades (2010), en su artículo N° 83, señala que “la enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que la

Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación” (p. 10).

En este mismo orden de ideas, el Código de Deontología Odontológica (1992), establece al respecto de la docencia odontológica, en sus artículos 85, 86, 87 y 88:

Artículo N° 85. La elevada responsabilidad asignada a los docentes de contribuir a la formación integral de los futuros Odontólogos, justifica el que deben satisfacer los requerimientos de orden ético en el mayor grado posible.

Artículo N° 86. El ejercicio de la Docencia Odontológica en todos sus niveles, exige: rectitud en los juicios, comportamiento moral irreprochable, aptitud, conocimientos, experiencia, capacidad para reflexionar y deliberar, libre de cualquier prejuicio.

Artículo N° 87. Por ser la Odontología una profesión de salud, cuyo propósito exige un elevado nivel cultural, el docente tiene el deber de inculcar a sus discípulos el debido interés por las disciplinas de orden humanístico y científico.

Artículo N° 88. Los docentes deben propender al cumplimiento por parte de las Escuelas de Odontología de las universidades nacionales, de programas de investigación y aprendizaje de la Ética en Odontología, durante la totalidad del ciclo de pregrado y en los cursos de postgrado de las diversas especialidades.

Como puede observarse, los estamentos legales que fundamentan la presente investigación, están en completa concordancia con el tópico de estudio y los objetivos establecidos en el mismo, por cuanto hacen referencia a la educación universitaria, los deberes y derechos de los ciudadanos, así como también, respecto a los valores personales, morales y éticos que han de prevalecer en los individuos, y muy especialmente, en los profesionales responsables de la salud bucal de la nación.

## MATRIZ OPERACIONAL

| <b>OBJETIVO GENERAL: PROPONER UN PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES.<br/>CASO CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA ODONTOLÓGICA EN LA UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ.</b>  |                              |   |                                 |  |                              |
|--|------------------------------|---|---------------------------------|--|------------------------------|
| <b>Objetivos Específicos</b>   | <b>VARIABLES</b>             | <b>Definición Conceptual</b>  | <b>Dimensiones</b>              | <b>Indicadores</b>   | <b>Ítems</b>                 |
| <p>-Diagnosticar la necesidad de un plan Gerencial para el desarrollo axiológico de los estudiantes. Caso Clínica Integral I de la carrera odontológica en la Universidad José Antonio Páez.</p> <p>-Diseñar un Plan Gerencial para el desarrollo Axiológico de los Estudiantes. Caso Clínica Integral I de la Carrera Odontológica en la Universidad José Antonio Páez.</p> | <b>PLAN GERENCIAL</b>        | Es una herramienta para la autogestión con el fin de obtener beneficios, y la búsqueda de alternativas de nuevas construcciones que les permitan a los actores educativos aprovechar sus potencialidades (Serna, 2014). | <b>COMPETENCIAS GERENCIALES</b> | PLANIFICACIÓN<br>ORGANIZACIÓN<br>LIDERAZGO<br>MOTIVACIÓN                       | 1 - 2<br>3<br>4 - 5<br>6 - 7 |
|  | <b>DESARROLLO AXIOLÓGICO</b> | Es una rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos (Uzcategui, 2015).   | <b>VALORES</b>                  | TOLERANCIA<br>SOLIDARIDAD<br>COMPROMISO<br>AUTONOMÍA<br>SENTIDO DE PERTENENCIA | 8<br>9<br>10<br>11<br>12     |

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo, se exponen los procedimientos técnicos y metodológicos utilizados, tales como el diseño de la investigación, población, muestra, técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad, procedimientos metodológicos, con lo cual se lograron los objetivos planteados en la presente investigación.

#### **Tipo y Diseño de la Investigación**

Para la presente investigación es importante tomar en consideración lo expresado por Balestrini (2006), donde afirma que: “para situar las características de la información que se necesitan abordar y obtener, se debe delimitar el tipo de investigación, que se adecúe y sea el más apropiado en relación a los objetivos propuestos” (p. 129). Según lo planteado, esta investigación es de carácter cuantitativo, por cuanto permite examinar los datos de manera científica, o más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la estadística.

Así, atendiendo a los objetivos delimitados de manera primaria, la investigación se orientó hacia la incorporación de un diseño de campo, el cual Sabino (2014), señala que es “aquella donde la recolección de datos se hace directamente de la realidad inherente a la investigación donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p. 14). Por otra parte, con relación a la investigación de campo, es además de tipo no experimental, definido el estudio, como transeccional tal como lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (2014), “los diseños de investigación transeccional o transversales recolectan datos de un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar sus incidencias en un momento dado” (p. 35). Así pues, el diseño de investigación se establece en función

de su dimensión y del número de momentos donde se introdujo la recolección de los datos.

De igual manera, el presente estudio estuvo enmarcado en la modalidad de Proyecto Factible, el cual según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2016), “consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales.” (p. 18). Este proyecto factible, se elabora en cinco fases las cuales son: diagnóstico, factibilidad, diseño, ejecución y evaluación. Sin embargo, para la propuesta de esta investigación se desarrollaron las tres fases iniciales.

*Fase I. Diagnósticos de las Necesidades:* se realizó un análisis de documentos bibliográficos referidos a la propuesta de un plan estratégico para el desarrollo axiológico, a fin de dar cumplimiento a los objetivos establecidos. Además, en esta fase, fueron revisados a profundidad todos los documentos recopilados con el fin de sustentar la indagación. El estudio de campo se desarrolló considerando una población de 180 individuos, y una muestra de 54 sujetos, los cuales aportaron la información requerida; el instrumento utilizado fue el cuestionario con base en una escala de Likert, cuyos ítems fueron presentados en forma de afirmaciones o juicios relacionados con los objetivos de investigación.

*Fase II. Estudio de la Factibilidad:* Se diseñó el instrumento empleado para determinar la realidad en cuanto a un plan estratégico para el desarrollo axiológico. La información fue obtenida a través del análisis de los datos obtenidos, por medio de la técnica cuantitativa, de forma porcentual, y mostrada en tablas y gráficos de frecuencia con la data estadística en función de las variables, considerando las dimensiones e indicadores, en que fueron enunciados, desde donde además se estableció la factibilidad económica, institucional y social de la implementación de la mencionada propuesta.

La validez del instrumento fue determinada a través del juicio de expertos, conocedores de la temática de estudio y de la metodología de investigación utilizada, quienes valoraron el instrumento después de su elaboración, a fin de comprobar su pertinencia con los objetivos planteados, y aspectos relacionados a la redacción, coherencia y claridad. Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach.

*Fase III. Diseño de la Propuesta:* Estuvo dirigida al diseño de un proyecto de trabajo que involucra las acciones de la investigación, recursos y necesidades para el progreso seguro y específico del estudio, de acuerdo a las posibilidades existentes; es decir, la posibilidad de llevar a cabo la propuesta. Una vez determinada la factibilidad, se procedió a la elaboración del diseño de un Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico de los Estudiantes, cursantes de la asignatura Clínica Integral I de la Carrera Odontológica, en la Universidad José Antonio Páez.

### **Población**

La población es un elemento fundamental para el proceso investigativo, pues son estas personas quienes aportan los datos necesarios para la realización del análisis respectivo. Arias (2012), señala que el termino población “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81).

De tal forma, la población seleccionada para esta investigación, estuvo constituida por una representación de estudiantes del 4to semestre de la carrera odontológica en la Universidad José Antonio Páez, cursantes de la asignatura Clínica Integral I. En total, se conformó por diez (10) secciones de dieciocho (18) estudiantes cada una, para dar un total de ciento ochenta (180) estudiantes.

## Muestra

Según, Morles (citado por Arias, 2012), la muestra es un “subconjunto representativo de un universo o población” (p. 110). Por ser esta una porción real del universo de estudio que permite realizar aproximaciones reales del objeto investigado, la muestra objeto de estudio estuvo comprendida por una representación de estudiantes de la asignatura Clínica Integral I de la carrera odontológica en la Universidad José Antonio Páez. En este caso, se consideraron tres (3) secciones de dieciocho (18) estudiantes cada una, para dar un total de cincuenta y cuatro (54) estudiantes, tomados de forma conglomerada intencional. De acuerdo a lo planteado por Palella y Martins (2012), este método “consiste en dividir las clase o estratos de los componentes de una población” (p. 121). Para el caso específico del presente estudio, se consideró un 30% de la población a fin de garantizar su representatividad probabilística, aspecto que refieren los mencionados autores mediante la presente fórmula:

$$n = \frac{N}{e^2(N-1)+1}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra.

N= Población.

e= Error de la estimación.

F= Fracción de la muestra

$$F = \frac{n}{N} \quad n = \frac{180}{(0,09)^2(180-1)+1} \quad n = \frac{180}{(0,0081)(179)+1} =$$

$$\frac{180}{1,44} \frac{180}{3,41} n = 52$$

$$F = \frac{52}{180} F = 0,288$$

Cuadro N° 1

**Distribución de la Población Estratificada**

| <b>Estudiantes Carrera Odontológica</b>    | <b>N</b> | <b>N*F</b> | <b>%</b> |
|--|----------|------------|----------|
| 1 sección                                  | 18       | 18*0.288   | 05       |
| 1 sección                                  | 18       | 18*0.288   | 05       |
| 1 sección                                  | 18       | 18*0.288   | 05       |
| Población estratificado de los estudiantes | 126      | 126*0.288  | 36       |
| Total                                      | 180      |            | 52       |

Fuente: Fajardo (2016).

**Técnica de Recolección de Datos**

La técnica es el procedimiento más o menos estandarizado que se utiliza en el ámbito de la investigación social, definido por Tamayo y Tamayo (2014), como “la parte operativa del diseño de la investigación. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos (p. 211). Para llevar a cabo la recolección de la información se utilizará la técnica de la encuesta. Según Arias (2012), “es una modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato, en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto-administrado por que debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p. 75). El uso de esta técnica, permitió recoger la información necesaria para el diseño de un Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico de los Estudiantes, cursantes de la asignatura Clínica Integral I de la carrera odontológica en la Universidad en estudio.

Asimismo, de acuerdo con Arias (ob. cit.), los cuestionarios de preguntas cerradas “son aquellos que establecen previamente las opciones de respuesta que puede elegir el encuestado; y de selección simple, cuando se ofrecen varias opciones, pero se escoge solo una las que no ofrecen opciones de respuestas” (p. 75). De acuerdo a esto, el cuestionario fue diseñado en función de los objetivos planteados y

desarrollado bajo la modalidad de la escala tipo Likert. Tal como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2014), el mencionado instrumento consistió “en un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p. 245).

Por lo tanto, se presentaron afirmaciones donde el sujeto objeto de estudio, expresó su opinión seleccionando uno de los cinco puntos de la escala. Dicho cuestionario fue de naturaleza policotómica, con alternativas de respuesta Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, a través de las cuales se buscó identificar las dimensiones del estudio.

### **Validez**

La validez, se entiende como el grado de veracidad de un instrumento para medir lo estudiado. Como lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.), “en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir; en tal sentido, la validez es un concepto del cual pueden tenerse diferentes tipos de evidencias, una relacionada con el contenido, otra con el criterio y la última relacionada con el constructo” (p. 201).

Así, el instrumento aplicado se validó a través del juicio de expertos, quienes expresaron sugerencias y recomendaciones para su definitiva elaboración. Los especialistas fueron conocedores del área metodológica, estadística y del contenido, a quienes se les hizo entrega del instrumento, acompañado de los objetivos del estudio, el cuadro técnico metodológico y las preguntas que corresponden a la corrección de la misma con su respectiva tabla de validación.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad definida igualmente por Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.), se establece como “el grado en el que la aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200). Para demostrar la

confiabilidad del instrumento, se aplicó la fórmula correspondiente al coeficiente de Alfa Cronbach, por ser uno de los más recomendados en cuestionarios con instrumentos de escala tipo Likert; para este caso específico, la escala consideró cinco alternativas de respuesta, con un rango de 1 a 5, clasificada con las siguientes denominaciones: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas Veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1).

El cuestionario se aplicó a un grupo conformado por estudiantes cursantes de la asignatura Clínica Integral I de la carrera odontológica en la Universidad José Antonio Páez, que cumplieron con las mismas características de los incluidos en la muestra, los cuales indicaron el valor cuantificado del coeficiente para luego promediar los resultados y aplicar la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad.

K: Número de ítems que contiene el instrumento.

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de la Varianza de los ítems.

$S_T^2$ : Varianza de la Suma ítems

Al realizar los cálculos se obtuvo el siguiente resultado:

$$\alpha = \frac{12}{12-1} - \left( 1 - \frac{14,51}{8,23} \right) =$$

$$\alpha = \frac{12}{12-1} (0,76) = \boxed{0,83}$$

**Cuadro N° 2**  
**Criterios de Decisión para la Confiabilidad de un Instrumento**

| <b>Rango</b> | <b>Confiabilidad (dimensión)</b> |
|--------------|----------------------------------|
| 0,81-1       | Muy alta                         |
| 0,61- 0,80   | Alta                             |
| 0,41- 0,60   | Media                            |
| 0,21-0,40    | Baja                             |
| 0- 0,20      | Muy baja                         |

Fuente: Palella y Martins (2012).



## CAPITULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

**Variable:** Plan Gerencial

**Dimensión:** Competencias Gerenciales.

**Indicadores:** Planificación, Organización,

**Ítems:**

1.- ¿Las actividades académicas son planificadas de acuerdo a las necesidades detectadas?

2.- ¿La participación con todos los involucrados logra los objetivos y funciona eficientemente para el desarrollo de la institución?

3.- ¿Las actividades académicas que se organizan en la institución funcionan de manera continua y logran alcanzar sus expectativas de fortalecimiento y desarrollo?

**Tabla N° 1**  
**Dimensión:** Competencias Gerenciales.  
**Indicadores:** Planificación, Organización

| Ítems | Siempre |    | Casi Siempre |    | Algunas Veces |    | Casi Nunca |    | Nunca |   | Total |      |
|-------|---------|----|--------------|----|---------------|----|------------|----|-------|---|-------|------|
|       | F       | %  | F            | %  | F             | %  | F          | %  | F     | % | F     | %    |
| 1     | 0       | 0  | 0            | 0  | 18            | 60 | 12         | 40 | 0     | 0 | 30    | 100% |
| 2     | 16      | 54 | 6            | 20 | 8             | 26 | 0          | 0  | 0     | 0 | 30    | 100% |
| 3     | 0       | 0  | 0            | 0  | 18            | 60 | 12         | 40 | 0     | 0 | 30    | 100% |

Fuente: Fajardo (2016)

**Gráfico N° 1**  
**Indicadores:** Planificación, Organización.



## Análisis N° 1

A partir de la graficación, específicamente en el ítem N° 1, en el cual se busca conocer si los docentes planifican de acuerdo a las necesidades detectadas, 60% de los encuestados respondieron a la opción “Algunas Veces”, mientras que 40% restante eligieron “Casi nunca” como respuesta, lo cual muestra la preocupación del profesorado por no cumplir con este significativo rol de la docencia. Según Barráez (2012), esta ocurrencia indica que las necesidades particulares de los estudiantes ameritan ser tomadas en cuenta, garantizando así el aprendizaje no sólo de las asignaturas académicas sino de los valores que contribuirán con los vínculos para una sana convivencia en la sociedad actual y en el campo laboral. En este mismo orden de ideas, Espinosa y Valdebenito (2016), comentan acerca de la gran importancia del diagnóstico del estudiantado para conocer además sus características de individuales, económicas, sociales y culturales, buscando así planificar considerando sus intereses y niveles intelectuales, en pro de un proceso formativo realmente significativo, provechoso y contextualizado.

Adicionalmente, en la pregunta N° 2, respecto a la participación con todos los involucrados se logran los objetivos y funciona eficientemente para el desarrollo de la institución, se evidenció que 54% de estudiantes contestaron que esto “Nunca” ocurría, contrario al 26% que respondió que sucedía “Algunas Veces” y el restante 20% respondió “Casi Siempre”. Se observa que la mayoría expresa con este componente importante dentro de la formación universitaria. Al respecto, Barráez (ob. cit.), afirma que en la actualidad, el docente debe considerar los profundos cambios en el proceso educativo y la necesidad de una educación más activa y participativa.

Por su parte, en el ítem N° 3, referente a si las actividades académicas que se organizan en la institución funcionan de manera continua y logran alcanzar sus expectativas de fortalecimiento y desarrollo, 60% de los encuestados contestó que “Algunas veces” realizan este tipo de actividades, y 40% eligió la alternativa de “Casi nunca” realizan este tipo de actividades académicas.

**Variables:** Plan Gerencial y Desarrollo Axiológico.

**Dimensión:** Competencias Gerenciales, Valores.

**Indicadores:** Liderazgo, Motivación

**Ítems:**

4.- ¿El liderazgo es la habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de las metas tanto individuales como personales?

5.- ¿En la institución se ha observado el liderazgo, como un proceso bajo un enfoque futurista, que tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la institución?

6.- ¿La motivación es uno de los aspectos que cada día incrementa su relación con el desarrollo de la vida de los seres humano?

7.- ¿En la institución propician la motivación para lograr un clima organizacional efectivo?

**Tabla N° 2**

**Dimensión:** Competencias Gerenciales.

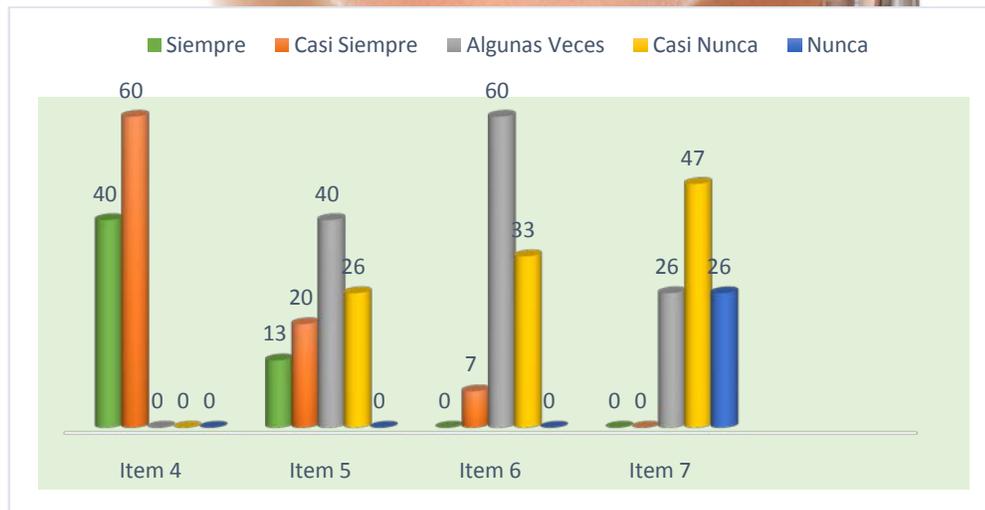
**Indicadores:** Liderazgo, Motivación

| Ítems | Siempre |    | Casi Siempre |    | Algunas Veces |    | Casi Nunca |    | Nunca |   | Total |      |
|-------|---------|----|--------------|----|---------------|----|------------|----|-------|---|-------|------|
|       | F       | %  | F            | %  | F             | %  | F          | %  | F     | % | F     | %    |
| 4     | 12      | 40 | 18           | 60 | 0             | 0  | 0          | 0  | 0     | 0 | 30    | 100% |
| 5     | 4       | 13 | 6            | 20 | 12            | 40 | 8          | 26 | 0     | 0 | 30    | 100% |
| 6     | 0       | 0  | 2            | 7  | 18            | 60 | 10         | 33 | 0     | 0 | 30    | 100% |
| 7     | 0       | 0  | 8            | 26 | 14            | 47 | 8          | 26 | 0     | 0 | 30    | 100% |

Fuente: Fajardo (2016)

**Gráfico N° 2.**

**Indicadores:** Liderazgo, Motivación



## Análisis N° 2

En la gráfica del ítem N° 4, se evidencia una notable diferencia en las respuestas seleccionadas por los encuestados en cuanto al liderazgo, y si esta es la habilidad para influir en un grupo y lograr la realización de las metas, tanto individuales como personales, en donde 60% de los encuestados seleccionó la opción “Casi Siempre” y 40% la alternativa “Siempre”. Este acontecimiento establece otro elemento reflexivo, pues para que exista el liderazgo debe haber un líder que lo ejecute.

De acuerdo a Piñango (2010), el líder es aquel que usa su capacidad de influir en personas y eventos para lograr sus objetivos; el liderazgo, es el proceso en el cual el líder ejerce este poder, es decir, motiva o ayuda a otros a trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos determinados. Se entiende entonces que el liderazgo es un fenómeno de grupo, y se encuentra influenciado por las características de quienes lo integran, su cultura, su historia y la historia personal de sus integrantes. De allí dependerán también las posibilidades de éxito de los líderes y sus modos de actuar.

Además, en la gráfica correspondiente se observa el ítem N° 5, que busca conocer si en la institución se ha observado el liderazgo, como un proceso bajo un enfoque futurista, que tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la institución, en donde 40% de los encuestados respondieron que “algunas veces” se ha observado, 26% opinó que “Casi nunca”, 13% manifestó que “Nunca” y el restante 20% que “Casi siempre”.

Considerando lo anterior, es importante destacar lo afirmado por Robbins y Coulter (2010), ya que los líderes son aquellas “personas que tienen la capacidad de influir en otros y que poseen autoridad administrativa” (p. 520), es decir, que los líderes son esos individuos capaces de promover cambios e influir en los demás, de ser seguidos y tomados como ejemplos de conducta, teniendo poderío sobre sus seguidores. Dentro de la organización existen diferentes estilos de líderes y se ha

propuesto una clasificación que se basa en el uso que hacen éstos de las recompensas y en el poder

Asimismo, en el ítem N° 6, se muestra que los encuestados consideran la motivación como uno de los aspectos que cada día incrementa su relación con el desarrollo de la vida de los seres humano, tanto que 60% de los encuestados considera que la motivación incrementa la relación de la vida de los seres humano “Algunas Veces”, 33% manifestó que “Casi nunca” y 7% “Casi siempre”. Al respecto, Huertas y Pantoja (2016), comentan que uno de los grandes retos del gerente educativo es el motivar en esta era de creatividad e innovación, en pro de crear y mantener un ambiente de satisfacción y cordialidad en las organizaciones educativas. Esto beneficia además una práctica activa reflexiva y flexible, acorde con las necesidades individuales y colectivas que propicien un clima motivacional óptimo en términos de eficacia y eficiencia para la obtención de resultados satisfactorios en los procesos educativos. Desde esta perspectiva el líder educativo debe inspirar confianza, solidaridad, y buenas relaciones interpersonales, para que su liderazgo como docente directivo sea óptimo y contribuya a los objetivos propuestos de su institución.

En relación a los resultados obtenidos en el ítem N° 7, se evidencia que 47% de los encuestados “Casi nunca” encuentran que en la institución se propicie la motivación para lograr un clima organizacional efectivo, 26% de los encuestados considera que “nunca” y solo 26% selecciono la opción de “Algunas veces”. A este respecto, es necesario comentar que en el caso del docente a nivel clínico, este debe sentirse a gusto en el área donde los estudiantes atenderán a sus pacientes, la cual debe estar en óptimas condiciones de higiene, las unidades odontológicas deben estar completamente operativas y además el lugar debe contar con las medidas de seguridad pertinentes. De esta manera los estudiantes y el docente se sentirán motivados a trabajar en esa área clínica.

**Variable:** Desarrollo Axiológico

**Dimensión:** Valores

**Indicadores:** Tolerancia, Solidaridad

**Ítems:**

8.- ¿En la institución prevalece el valor de tolerancia entre el personal directivo, docente, administrativo y estudiantes?

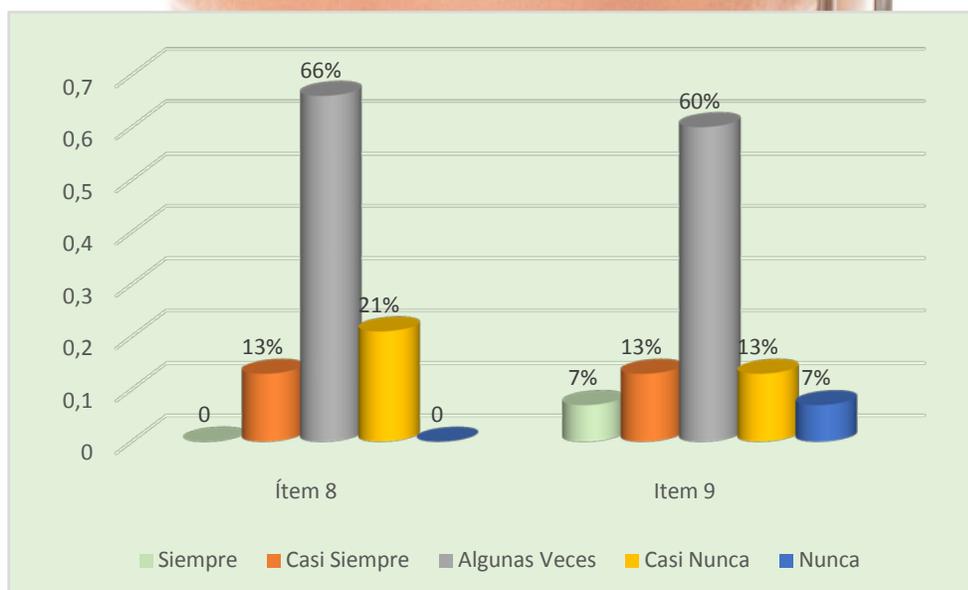
9.- ¿Existe solidaridad, en su forma tradicional de limosna, o en su forma actual de cooperación al desarrollo?

**Tabla N° 3**  
**Dimensión:** Valores  
**Indicadores:** Tolerancia, Solidaridad

| Ítems | Siempre |   | Casi Siempre |    | Algunas Veces |    | Casi Nunca |    | Nunca |   | Total |      |
|-------|---------|---|--------------|----|---------------|----|------------|----|-------|---|-------|------|
|       | F       | % | F            | %  | F             | %  | F          | %  | F     | % | F     | %    |
| 8     | 0       | 0 | 4            | 13 | 20            | 66 | 6          | 2  | 0     | 0 | 30    | 100% |
| 9     | 2       | 7 | 4            | 13 | 18            | 60 | 4          | 13 | 2     | 7 | 30    | 100% |

**Fuente:** Fajardo (2016)

**Gráfico N° 3**  
**Indicadores:** Tolerancia, Solidaridad



### Análisis N° 3.

En la gráfica N° 3, de la Dimensión “Valores”, a través de los Indicadores “Tolerancia, Solidaridad”, puede observarse claramente que en el ítem N° 8, considerando la muestra encuestada, 66% de los sujetos afirmaron que “Algunas veces” en la institución prevalece el valor de tolerancia entre el personal directivo, docente, administrativo y estudiantes, 20% que “Casi nunca”, se realizaba esta actividad y sólo 13% manifiesta que “Casi siempre” ocurría.

Para Pérez y Topa (2016), la tolerancia se vincula ante todo con una convivencia en paz, valor que hoy en día reviste especial relevancia en la medida en que se vive en una sociedad en constante movimiento. Se trata de un elemento necesario para que la dinámica relacional ocurra, tolerancia que dista de dejar de lado las diferencias; es ante todo una consecuencia de la comprobación de que es más importante poner énfasis en aquello que se tiene en común.

Adicionalmente, se evidencia en el ítem N° 9, que 60% de los estudiantes “Algunas Veces” impulsan relaciones con solidaridad, 13% lo realiza “Casi siempre” y tan solo 7% manifiesta que “Nunca” impulsa estos valores. Este aspecto es de suma importancia dentro y fuera de las instituciones educativas, pues la buena relación entre docentes y estudiantes no ocurre primero; está basada en cierta exigencia, lo que genera expectativas que no siempre se incumben con el ambiente.

Al respecto Cámere (citado por Aranda, 2014), es necesario que el docente sobrelleve esta relación con paciencia, ecuanimidad, prudencia, exigencia, respeto y consideración, con el fin de generar un clima apropiado en el aula que garantice la fluidez de las relaciones con sus estudiantes, lo cual fomentará a su vez un ambiente rico en situaciones de crecimiento. Queda entonces entendido, que la solidaridad como centro de los vínculos humanos, es una necesidad compartida de realizar acciones en beneficio de otro sin recibir nada a cambio, y a partir ella la sociedad funciona más armoniosamente.

**Variable:** Desarrollo Axiológico

**Dimensión:** Valores

**Indicadores:** Compromiso, Autonomía, Sentido de Pertenencia

**Ítems:**

10.- ¿Existe nivel de compromiso ante los retos que se presentan en la institución?

11.- ¿Considera que la autonomía que prevalece en la institución, ha ayudado al alcance de metas personales y profesionales del personal de la institución?

12.- ¿Se propicia el sentido de pertenencia entre los estudiantes?

**Tabla N° 4**  
**Dimensión:** Valores  
**Indicadores:** Compromiso, Autonomía, Sentido de Pertenencia

| Ítems | Siempre |    | Casi Siempre |    | Algunas Veces |    | Casi Nunca |    | Nunca |    | Total |      |
|-------|---------|----|--------------|----|---------------|----|------------|----|-------|----|-------|------|
|       | F       | %  | F            | %  | F             | %  | F          | %  | F     | %  | F     | %    |
| 10    | 2       | 7  | 8            | 27 | 20            | 66 | 0          | 0  | 0     | 0  | 30    | 100% |
| 11    | 8       | 27 | 4            | 13 | 8             | 27 | 6          | 20 | 4     | 13 | 30    | 100% |
| 12    | 2       | 7  | 0            | 0  | 3             | 10 | 4          | 13 | 21    | 73 | 30    | 100% |

**Fuente:** Fajardo (2016).

**Gráfico N° 4.**  
**Indicadores:** Compromiso, Autonomía, Sentido de Pertenencia



#### **Análisis N° 4.**

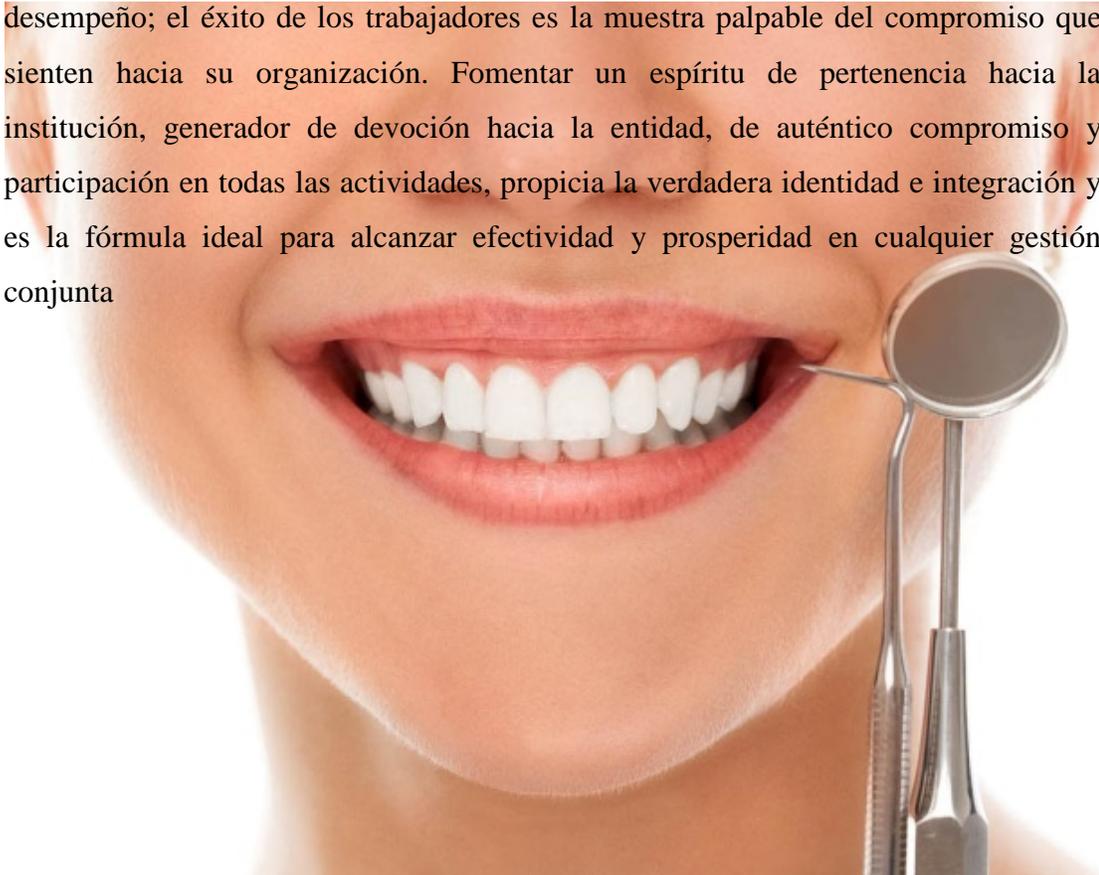
A través de la visualización del gráfico N° 4, relacionado a la Dimensión “Valores”, y los Indicadores “Compromiso, Autonomía y Sentido de Pertenencia”, en el ítem N° 10, se evidencia que solo 7% de los encuestados piensa que “Siempre” es necesario que exista un nivel de compromiso ante los retos que se presentan en la institución; no obstante, 66% de los encuestados considera que es necesario “Algunas Veces” y 27% que lo es “Casi siempre”. Esto implica que la mayoría de los estudiantes están de acuerdo en debería existir un nivel de compromiso ante los retos que se presenten en la misma.

Al respecto, Bolívar (2010), comenta acerca de la necesidad de ciertos niveles de compromiso pasión por el trabajo. Se trata de un vínculo psicológico o identificación con una organización, actividad o persona, que da lugar a determinadas acciones. Como expresión denota, habitualmente, encontrarse motivado, implicado plenamente en las tareas educativas, y creer que su labor es clave en la educación.

Por su parte, en el ítem N° 11 se obtuvo que 27% de los estudiantes encuestados, opina que “Siempre” predomina la autonomía en la institución y que esta ha ayudado al alcance de metas personales y profesionales del personal de la institución, mientras 27% “Algunas Veces” y solo 13% “Casi siempre” ayuda al alcance de las metas. Para Negrini (2010), la autonomía permite hacer algunas elecciones y tomar decisiones de forma conjunta; esto puede darse por razones internas o autónomas para llevar a cabo las actividades propuestas, así como también el interés y el placer del involucramiento conductual y emocional. La autonomía implica que la persona acepta sus responsabilidades, maneja sus conductas y emociones y participa en las actividades de la vida de la comunidad donde se desenvuelve.

Finalmente, como resultado del análisis del ítem N° 12, se evidencia que 70% de los encuestados opinan que “Nunca” se propicia el sentido de pertenencia entre los

estudiantes, 13% considera que “Casi nunca” lo hacen, 10% “ que esto ocurre “Algunas veces” y sólo 7% que sucede “Siempre”. Respecto a este fenómeno, Quaresma y Zamorano (2016), señalan que aunque el sentido de pertenencia suene como algo individual, en una organización se construye colectivamente, es responsabilidad de todos los que en ella trabajan; todas y cada una de las personas que hacen parte de la organización inconscientemente colaboran en construirla. El sentido de pertenencia lo lleva por dentro cada individuo y lo demuestra en su desempeño; el éxito de los trabajadores es la muestra palpable del compromiso que sienten hacia su organización. Fomentar un espíritu de pertenencia hacia la institución, generador de devoción hacia la entidad, de auténtico compromiso y participación en todas las actividades, propicia la verdadera identidad e integración y es la fórmula ideal para alcanzar efectividad y prosperidad en cualquier gestión conjunta



## CONCLUSIONES

Al finalizar la presente investigación, y luego del análisis de la información recabada a través del instrumento aplicado a los encuestados, fue posible llegar a las siguientes conclusiones:

Respecto al primer objetivo, relacionado con diagnosticar la necesidad de un Plan Gerencial para el desarrollo axiológico de los estudiantes de la asignatura Clínica Integral I de la carrera odontológica en la Universidad José Antonio Páez, mediante la aplicación del cuestionario, se evidenció que los estudiantes consideran necesario el desarrollar planes y proyectos que potencien su desarrollo axiológico para la solución de problemas y el mantenimiento de la institución, por lo tanto es viable proponer un Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico de los Estudiantes. Caso: Clínica Integral I de la Carrera Odontológica en la Universidad José Antonio Páez.

El resultado general de las respuestas, permitió señalar que en un alto porcentaje, existe el común acuerdo con que dicho plan gerencial significaría una solución a diversos problemas que se presentan en la institución, una solución gerencial y por tal motivo fue calificada la propuesta en forma positiva.

En cuanto a la gestión administrativa de la institución, se observó la poca presencia de valores, tales como la responsabilidad, honestidad, respeto, equidad, convivencia, solidaridad y cooperación, y el sentido de pertenencia, lo que implica que el personal docente y el cuerpo estudiantil se mantienen en un ambiente generador de tensión, entorpeciendo evidentemente el rendimiento en las actividades de aula y administrativas.

Queda claro, a través de todo el proceso investigativo, que el tema axiológico en la formación de futuros odontólogos es de extrema importancia, pues su comportamiento individual y social definirá su desempeño profesional. Por esto, la consideración de los valores como herramienta básica para la el odontólogo es

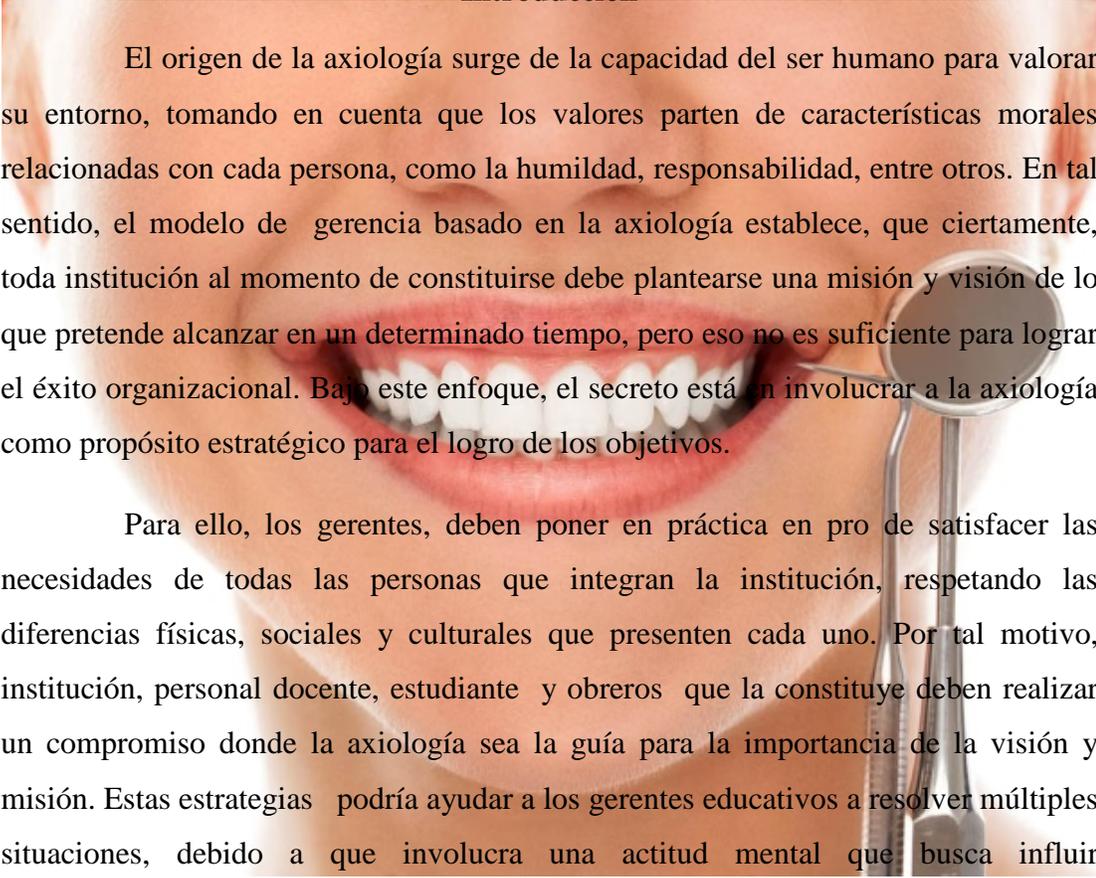
fundamental, ya que su tarea se basa en la relación interpersonal y sus decisiones tienen impacto de diversa índole en el bienestar de las personas atendidas.

Por tal razón, la implementación de un Plan Gerencial ara el Desarrollo Axiológico de los Estudiantes, permitirá incentivar los valores que deben estar presentes en la formación de cada profesional responsable de la salud bucal de los individuos.



**CAPITULO V**  
**LA PROPUESTA**  
**PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO DE LOS ESTUDIANTES.**  
**CASO CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA EN LA UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**

**Introducción**

A close-up photograph of a person's mouth, showing a wide smile with white teeth. A dental mirror is visible on the right side, reflecting the teeth. The background is a soft, warm orange color.

El origen de la axiología surge de la capacidad del ser humano para valorar su entorno, tomando en cuenta que los valores parten de características morales relacionadas con cada persona, como la humildad, responsabilidad, entre otros. En tal sentido, el modelo de gerencia basado en la axiología establece, que ciertamente, toda institución al momento de constituirse debe plantearse una misión y visión de lo que pretende alcanzar en un determinado tiempo, pero eso no es suficiente para lograr el éxito organizacional. Bajo este enfoque, el secreto está en involucrar a la axiología como propósito estratégico para el logro de los objetivos.

Para ello, los gerentes, deben poner en práctica en pro de satisfacer las necesidades de todas las personas que integran la institución, respetando las diferencias físicas, sociales y culturales que presenten cada uno. Por tal motivo, institución, personal docente, estudiante y obreros que la constituye deben realizar un compromiso donde la axiología sea la guía para la importancia de la visión y misión. Estas estrategias podría ayudar a los gerentes educativos a resolver múltiples situaciones, debido a que involucra una actitud mental que busca influir eficientemente en los estudiantes, los cuales, podrán desarrollar no sólo su capacidad de toma de decisiones, sino que serán tomados en cuenta en todos los procesos gerenciales, los cuales se basarán fundamentalmente en valores, relaciones interpersonales, entre otros, que guardan relación con los derechos humanos, sin dejar a un lado la eficiencia y la responsabilidad, valores que junto a otros son de gran importancia para la mejora y sustento de la institución.

Es por tal motivo que se presenta esta propuesta titulada Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico para los estudiantes. Caso Clínica Integral I de la carrera de Odontología en la Universidad José Antonio Páez.

### **Justificación**

La problemática encontrada en la Universidad José Antonio Páez, objeto de estudio, requiere de la visión y aplicación de soluciones rápidas que avalen la eficacia del proceso gerencial. Es por ello, que se justifica el modelo de un plan gerencial que se presenta, porque pretende exponer estrategias basadas en el componente axiológico que podrán influir sobre el personal directivo, docente, administrativo y específicamente en los estudiantes del plantel, consolidando los componentes axiológicos, por medio de factores como, motivación, liderazgo, entre otros. Todo esto, con el fin de mantener buenas relaciones laborales y así alcanzar con éxito los objetivos institucionales.

De igual forma, el mismo podrá servir de apoyo para investigaciones futuras sobre el tema, además, será un ejemplo para aquellas instituciones que quieran enfrentarse al cambio, fortaleciendo los componentes axiológicos mediante un plan gerencial efectivo.

### **Objetivo General**

Diseñar un programa Gerencial para el Desarrollo Axiológico para los estudiantes. Caso Clínica Integral I de la carrera de Odontología en la Universidad José Antonio Páez

### **Objetivos Específicos**

1. Proponer la realización de talleres que permitan detectar las debilidades de los estudiantes. Caso Clínica Integral I de la carrera de Odontología en la Universidad José Antonio Páez y buscar soluciones.

2. Sugerir una serie de actividades a realizar para la obtención de recursos financieros.
3. Fortalecer el componente axiológico en los gerentes educativos para promover la participación, evaluación e integración de todo el estudiantado como también en busca de optimizar el servicio que se ofrece.

### **Misión**

Ofrecer una serie de actividades y eventos que promuevan el Desarrollo Axiológico dentro de la comunidad ucista y aledañas, contando con el aporte académico de la institución, y apoyados en acciones socio - educativas, en beneficiando del colectivo como estrategia de gestión para el mejoramiento de la calidad educativo, Caso Clínica Integral I de la carrera de Odontología en la Universidad José Antonio Páez.

### **Visión**

Proyectar un Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico, que suministre alternativas para fortalecer el componente axiológico en los estudiantes para promover la participación, evaluación e integración de todo ellos y así mejorar la calidad educativa.

### **Fundamentación de la Propuesta**

En los resultados obtenidos a través de las técnicas estadísticas aplicadas, afirman para el reconocimiento de las debilidades y fortalezas inversas en la organización, sirviendo de plataforma en la fundamentación de una propuesta gerencial. De igual modo, se consideraron los antecedentes a fines, las bases teóricas y legales; donde se tomó en cuenta la organización, los niveles jerárquicos, responsabilidades asignadas y control. Asimismo, se permitió instituir los parámetros a proseguir para lograr los objetivos propuestos. Primordial en el marco legal que reglamenta las acciones de la organización.

### **Estrategias para Desarrollar la Propuesta.**

Una vez obtenido los resultados de la investigación sobre el Plan Gerencial para el Desarrollo Axiológico de los estudiantes. Caso Clínica Integral I de la carrera de Odontología en la Universidad José Antonio Páez, se hace necesario desarrollar una serie de estrategias basadas en el desarrollo axiológico que permitan fortalecer las debilidades que están presentes a nivel de los procesos gerenciales, las cuales permitirán optimizar mayormente las actividades académicas y administrativas.

Por tal motivo, González y Rodríguez (2012), sostienen que una vez el gerente educativo haya conocido los resultados obtenidos deberá autoevaluarse y reconocer cuales son las fallas que presenta en el ejercicio de sus funciones y así poder fortalecerlas. Para ello, deberá seguir los siguientes pasos:

**Paso 1:** El gerente debe dirigirse a su personal y informar los resultados que arrojó la investigación, a partir de allí, iniciara a atender las opiniones que tengan cada uno de ellos acerca de estos esbozos y de esta forma poder demostrar el mismo cuales son las valoraciones que tiene el personal sobre su desempeño como gerente, pudiendo identificar que piensan, sienten, y cuáles son sus necesidades.

**Paso 2:** seguidamente, procederán a motivarlos en cuanto a la importancia de poner en practica la propuesta basada en el desarrollo axiológico como una instrumento que permitirá fortalecer los valores. En este momento, se necesitara la presencia de un experto en el campo de los valores que pertenecerá al departamento de psicología de la Universidad José Antonio Páez, con el plan de explicarles a todos en que consiste el desarrollo axiológico y de qué forma podría ayudarlos a optimizar su vida profesional y personal. Asimismo, se permitirá abrir espacios para la reflexión y autoevaluación del personal, impulsando la incorporación de nuevos paradigmas.

**Paso 3:** Luego que los miembros implicados acepten el plan gerencial solo queda poner en práctica, trabajando en equipo, con miras a alcanzar un fin común,

funcionando como un sistema para lograr los objetivos de fortalecer los valores y por ende el servicio que se ofrece.

**Paso 4:** finalmente, se desarrollaran una serie de actividades que permitirán contribuir de manera más dinámica al desarrollo de la propuesta. Estas actividades estarán basadas en:

- ✓ La realización de talleres donde se explicaran detalladamente las bases teóricas del componente axiológico y como introducirlas al trabajo, tomando aspectos tales como: el respeto, la responsabilidad, solidaridad sobre todo el sentido de pertenencia entre otros.
- ✓ Asimismo, se hablara de temas como: la valoración del trabajo, importancia de las buenas relaciones labores, motivación al logro, autoestima, autorrealización, comunicación efectiva y asertiva, resistencia al cambio, al igual, que contenidos que servirán de gran apoyo para la gestión gerencial como, el liderazgo y la gerencia ideal, aándole de esta manera las herramientas al personal para que mediten y vayan adoptando una conducta con base en valores positivos.
- ✓ Abrir espacios para el reconocimiento del esfuerzo y el trabajo, motivando al personal a ser cada vez mejores. Todas estas actividades estarán presididas, principalmente, por el gerente educativo, el cual deberá vigilar que se cumplan, supervisando y controlando todo lo establecido en la propuesta para alcanzar el objetivo. En todo momento se tomaran en cuenta las opiniones y sugerencias que el personal manifieste, todo en pro del bienestar del personal y de la institución.

## **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

**Objetivo General:** PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO. CASO CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA EN LA UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ. TALLERES DE LA 1ERA ETAPA - INTERACCIÓN

| <b>Denominación</b>         | <b>Objetivo</b>  | <b>Contenido</b>  | <b>Estrategia</b> | <b>Recursos</b>  | <b>Modalidad</b> | <b>Duración</b> |
|-----------------------------|--|---|-------------------|--|------------------|-----------------|
| <b>Estrategia Gerencial</b> | Realización talleres que permitan detectar las debilidades del Caso Clínica Integral I de la Carrera de Odontología en la Universidad José Antonio Páez. | -Debilidades que enfrenta la institución.<br>-Alternativas de solución. | <b>TALLERES</b>   | <p><b>Humano</b><br/>Instructor y personal de logística y protocolo.</p> <p><b>Técnicos</b><br/>Equipo audiovisuales.<br/>Marcadores.<br/>Bolígrafos.<br/>Hojas blancas.<br/>Láminas de papel bond.<br/>Tirro.</p> | Presencial       | 4 horas         |

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

**Objetivo General:** PLAN GERENCIAL PARA EL DESARROLLO AXIOLÓGICO. CASO CLÍNICA INTEGRAL I DE LA CARRERA DE ODONTOLOGÍA EN LA UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ.

| Denominación                       | Objetivo   | Contenido   | Estrategia Metodológico  | Recursos   | Modalidad         | Duración       |
|------------------------------------|--|---|--|--|-------------------|----------------|
| <p><b>Estrategia Gerencial</b></p> | <p>Fortalecer el componente axiológico en los gerentes educativos para promover la participación, evaluación e integración de todo el estudiantado como también en busca de optimizar el servicio que se ofrece.</p> | <p>Desarrollar la teoría axiológica con el fin de estimular el pensamiento crítico, discusión e intercambios de experiencias entre el personal estudiantil, directivo, docente y administrativo, a fin de producir cambios.</p> <p>Relaciones</p> | <p>Propósito: promover un conjunto de valores como el respeto, la solidaridad, unión, sentido de pertenencia entre otros.</p> <p>Involucrándolos en el desarrollo de las clases tanto practica como teóricas convirtiéndolos en el hilo conductor para el alcance de los objetivos institucionales y el desarrollo armónico.</p> <p>Este taller partirá del análisis reflexivos y críticos</p> | <p><b>Humano</b><br/>Instructor y personal de logística y protocolo.</p> <p><b>Técnicos</b><br/>Equipo audiovisuales.<br/>Marcadores.<br/>Bolígrafos.<br/>Hojas blancas.<br/>Láminas de papel bond.<br/>Tirro.</p> | <p>Presencial</p> | <p>4 horas</p> |

|                                    |  |   |   |   |                   |               |
|------------------------------------|--|---|---|---|-------------------|---------------|
| <p><b>Estrategia Gerencial</b></p> | <p>Realizar convivencia, en busca de mejorar las relaciones interpersonales, involucrando a la Familia en la aplicación y desarrollo de los valores.</p> | <p>interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Valores</li> <li>· convivencia</li> </ul> | <p>Espacio para la recreación:</p> <p>Propósito: participar experiencias y ratos agradables en pro de</p> <p>Mejorar las relaciones con el personal estudiantil, docente, administrativo y directivo dentro y fuera de la organización.</p> | <p><b>Humano</b></p> <p>Instructor y personal de logística y protocolo.</p> <p><b>Técnicos</b></p> <p>Equipo audiovisuales.</p> <p>Marcadores.</p> <p>Bolígrafos.</p> <p>Hojas blancas.</p> <p>Láminas de papel bond.</p> <p>Tirro.</p> | <p>Presencial</p> | <p>48 hrs</p> |
|------------------------------------|--|---|---|---|-------------------|---------------|

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornóz, O. (2013). *La Universidad ¿Reforma o Experimento?* Caracas: UNESCO / - IESALC.
- Alvarado, V., Romero, A., y García, M. (2014). Características de Teorías Administrativas Identificadas en Empresas Mexicanas. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, N° 2 (julio-diciembre). pp. 12-29. Centro de Estudios e Investigación para el Desarrollo Docente A.C., México.
- Álvarez, J. (2013). *Manejo de la Comunicación Organizacional. Espacios, Herramientas y Tendencias en Gestión de Negocios*. Madrid: Díaz de Santos.
- Álvarez, M. (2016). *Retos de la Dinámica Docente-Alumno para la Inserción Laboral a la luz del Humanismo*. Tesis de Maestría No Publicada. Centro de Investigaciones Económicas Administrativas y Sociales – Instituto Politécnico Nacional, México.
- Aranda, M. (2014). Consideraciones Generales sobre la Acción Colectiva Contenciosa y la Solidaridad Política a Partir de Cuatro Trayectorias Organizacionales. *Revista Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, N° 95. Vol. XXXII (mayo-agosto). pp. 413-432. El Colegio de México, México.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. 6ta ed. Caracas: Episteme.
- Arias, W., y Oblitas, A. (2014). Aprendizaje por Descubrimiento Vs. Aprendizaje Significativo: Un Experimento en el Curso de Historia de la Psicología. *Boletim - Academia Paulista de Psicologia*, N° 87. Vol. 34. pp. 455-471. Academia Paulista de Psicologia, Brasil.
- Avendaño, V. (2011). *La Enseñanza de la Ética y los Valores en la Educación de Adultos para el Desarrollo Sostenible de la Comunidad*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.

- Balestrini, M. (2006). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. 7ma ed. Caracas: BL Consultores Asociados.
- Bandura, A. (1982). *Teoría del Aprendizaje Social*. Madrid: Alianza.
- Barráez, D. (2012). Estilos de Aprendizaje de los Estudiantes de la Universidad Fermín Toro. *Memorias de las III Jornadas de Investigación de la Universidad Fermín Toro, "Hacia las Redes de Aprendizaje Colectivo"* (del 21 al 23 de noviembre, 2012). pp. 20-30. UFT – Rectorado. Cabudare, Estado Lara. Venezuela
- Briseño, G., Contreras, R., Hoyo, M., y Mendoza, D. (2012). Valores entre los Infantes. *Revista Huellas de la Palabra*, N° 6. Vol. Xx. pp. 13-28. Universidad la Salle Pachuca, México.
- Bolívar, A. (2010). La Lógica del Compromiso del Profesorado y la Responsabilidad del Centro Escolar. Una Revisión Actual. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, N° 2. Vol. 8. Pp. 10-33. Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Campoy, I. (2014). El Reflejo de los Valores de Libertad, Igualdad y Solidaridad en la Ley 51/2003, de 2 de Diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad. *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política*, N° 19 (enero). p.p. 58-83. Universidad Carlos III de Madrid, España.
- Campuzano, H. (2013). *Enfoque Educativo Basado en Competencias*. México: Universidad Autónoma de México, Dirección de Desarrollo del Personal Académico [documento en línea]. Disponible en: <http://www.es.calameo.com> [Consulta: 2016,Enero 12]
- Carrasquero, F. (2011). *Lineamientos Estratégicos para una Gerencia Axiológica en la Acción Educativa*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Chiavenato, I. (2011). *Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones*. 2da ed. México: Mc. Graw Hill.

Colegio de Odontólogos de Venezuela. (1992). *Código de Deontología Odontológica*. Colegio de Odontólogos de Venezuela, 15 de Agosto de 1992.

*Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. (1999). Gaceta Oficial N° 36860, del 30 de Diciembre, 1999. Venezuela.

Espinosa, J., y Valdebenito, V. (2016). Explorar las Concepciones de los Docentes respecto al Proceso de Educación Inclusiva para la Mejora Institucional. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, N° 1. Vol. 10. pp. 195-213. Universidad Central de Chile, Chile.

Farfán, C., y Pelekais, C. (2014). La Gerencia de Eventos desde una Perspectiva de la Planificación Estratégica en las Universidades Privadas del Municipio Maracaibo. *Revista COEPTUM*, N° 1. Vol. 6 (mayo – octubre). pp. 15 – 29. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela.

Friedman, L. (2016). *Los Rostros de Erich Fromm: Una Biografía*. México: Fondo de Cultura Económica.

García J., (2015), *Dimensión Axiológica en el desarrollo de las Competencias Gerenciales del Personal Directivo en el Instituto Educativo Venezuela*. Tesis de Maestría No Publicado. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Godoy, D. (2015). *Efecto de un Programa Psicoeducativo en los Valores de los Estudiantes de Educación Primaria*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad Rafael Urdaneta, Venezuela.

González, A., y Rodríguez, M. (2012). *Modelo de Gerencia Educativa Basada en el Componente Axiológico y su Influencia en el Clima Organizacional del Personal Docente y Administrativo del L. B. “José Silverio González”*. Cumaná – Estado

- Sucre. Período 2011-2012. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Oriente, Venezuela.*
- Guánchez, O. (2014). *La Autogestión como Estrategia Gerencial en el Mantenimiento del Espacio Físico de la Escuela Bolivariana Fundación Mendoza.* Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Guerrero, M., y Gómez, D. (2013). Enseñanza de la Ética y la Educación Moral ¿Permanecen Ausentes de los Programas Universitarios? *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, N° 1. Vol. 15. [Documento en Línea] Disponible en: <http://http://redie.uabc.mx/vol12no1/contenido-grogomez.html> [consulta: 2016, Enero 12]
- Hartman, R., y Ellis, A. (2015). *Libertad para Vivir: La Historia de Robert S. Hartman.* Barcelona: La Liebre de Marzo.
- Hernández, A. (2014). Condiciones que Activan el Aprendizaje Significativo en los Estudiantes de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia. *Revista de la Universidad del Zulia 3ª Época: Ciencias Sociales y Arte*, N° 13 Año 5 (septiembre-diciembre). pp. 106-128. Universidad del Zulia, Venezuela.
- Hernández, R., Baptista, L., y Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación.* 6ta ed. México: Mc Graw Hill.
- Huertas, A., y Pantoja, A. (2016). Efectos de un Programa Educativo Basado en el Uso de las TIC sobre el Rendimiento Académico y la Motivación del Alumnado en la Asignatura de Tecnología de Educación Secundaria. *Revista Educación XXI*, N° 2. Vol. 19. Pp. 229-250. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España.

Jornet, J. (2012). Dimensiones Docentes y Cohesión Social: Reflexiones desde la Evaluación. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, N° 1e. Vol. 5. pp. 349-362. Universidad Autónoma de Madrid, España.

*Ley de Universidades*. (2010). Aprobada por la Asamblea Nacional [documento en línea]. Disponible en: <http://www.ucv.ve/detalle-noticias-ucvprincipal/article/informacion-de-ley-de-universidades.com>. [Consulta: 2016, Febrero 01].

*Ley Orgánica de Educación*. (2009). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5929, del 15 de Agosto, 2009. Venezuela.

López, D., Alarcón, P., Rodríguez, M., y Casado, M- (2014). Motivación en Estudiantes de Ingeniería: Un Caso de Estudio con Teorías e Instrumentos para su Medida y Desarrollo. *REDU, Revista de Docencia Universitaria*, N° 4. Vol. 12. pp. 343-376. Universitat Politècnica de València, España.

Malagón, M. (2016). *El Sentido de la Coherencia y el Compromiso Laboral de las Enfermeras en el Ámbito Sociosanitario de Girona*. Tesis de Maestría No Publicada. Universitat de Girona, España.

Martín, X., y Puig, J. (2014). Trabajo por Proyectos y Servicio a la Comunidad. Aprendizaje Servicio en la Asignatura de Educación en Valores. *Revista de Congrés Internacional de Docència Universitària i Innovació (CIDUI)*, N° 2. Vol. SP03. pp. 241-251. Universitat Autònoma de Barcelona, España.

Martínez, A., y Hulett, N. (2014). La Gerencia Estratégica en las Organizaciones Transcomplejas dentro de Contexto de las Pymes en el Municipio San Cristóbal. *Revista Dialéctica de Investigación Educativa*, N° 1. Año 10. pp. 141 – 161. UPEL, Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio", Venezuela.

Martínez, L., Caraballo, A., Pérez, M., y Marcano, C. (2014). Sentido de Pertenencia e Inclusión Social, desde las Expectativas de los Estudiantes de Nuevo Ingreso en la

- UDO Anaco. *Revista Saber*, N° 4. Vol. 26. pp. 472-479. Núcleo de Anzoátegui, Extensión Región Centro-Sur, Anaco. Universidad de Oriente, Venezuela.
- Marulanda, A., Montoya, I., y Vélez, J. (2014). Teorías Motivacionales en el Estudio del Emprendimiento. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, N° 36 (enero-junio). pp. 204-236. Universidad del Norte, Colombia.
- Mínguez, R. (2014). Ética de la Vida Familiar y Transmisión de Valores Morales. *Revista de Educación*, N° 363 (enero – abril). pp. 210-229. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, España.
- Molina, J. (2011). *El Gerente de Aula como Promotor de Estrategias Basadas en Valores para el Aprendizaje de los Estudiantes de la Unidad Educativa Estadal “Profesor Balbino Bolívar”*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Monterrosa, R., y Zarate, B. (2010). *Toma de Decisiones en las Organizaciones*. Trabajo de Especialización No Publicado. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.
- Moya, V., Roldán, B., y Sánchez, P. (2010). *Odontología Legal y Forense*. 3ra ed. Barcelona, España: Masson.
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F., y Arrieta, C. (2014). Cómo Motivar y Motivarse en Tiempos de Crisis. *Revista Papeles del Psicólogo*, N° 1. Vol. 35. pp. 31-39. Consejo General de la Psicología de España, España.
- Negrini, I. (2010). Involucramiento de las Estudiantes y los Estudiantes en el Proceso Educativo. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, N° 1. Vol. 8. pp. 63-78. Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Osorio, L., y Barajas, C. (2016). *Relación entre Valores y Compromiso Organizacional en una Institución de Educación Superior de Bogotá*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad Católica de Colombia, Colombia.

- Palacio, J. (2017). *Plan de Mejoramiento del Ambiente Escolar Priorizando Sentido de Pertenencia e Interés por el Aprendizaje en el Colegio Cumbres*. Trabajo de Especialización No Publicado. Universidad de La Sabana, Colombia.
- Palella y Martins. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 3ra ed. Caracas: FEDUPEL.
- Palmar, L. (2013). Barreras de Comunicación Interna Universitaria en el Desarrollo de los Procesos para la Vinculación con el Sector Productivo [artículo en línea]. REDHECS, *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, N° 14. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/336892>. [Consulta: 2016, Febrero 02].
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo*. 8va ed. Madrid: ESIC.
- Pérez, J. (2012). *Modelo de Gerencia Estratégica para la Consolidación de los Consejos Comunes. Caso: Consejo Comunal “Guaritos VI” de la Parroquia Alto de los Godos, del Municipio Maturín – Estado Monagas, Basado en la Filosofía de Serna Gómez*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Oriente, Venezuela.
- Pérez, J., y Topa, G. (2016). Cuando la Organización mira hacia otro Lado. Tolerancia Organizacional. *Revista DYNA Management*, N° 1. Vol. 4 (enero-diciembre). pp. 62-68. Universidad del País Vasco, España.
- Piñango, R. (2010). Liderazgo, Líderes y Seguidores. *Revista Debates IESA*, N° 3. pp. 62-70. Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA). Caracas, Venezuela.
- Quaresma, M., y Zamorano, L. (2016). El Sentido de Pertenencia en Escuelas Públicas de Excelencia. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, N° 68. Vol. 21 (enero-marzo). pp. 275-298. Consejo Mexicano de Investigación Educativa, México.

- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. 23va ed. Madrid: Espasa.
- Ricciardelli, M. (2013). *Estrategias Gerenciales Basadas en Valores para Potenciar la Educación Social*. Tesis de Maestría No Publicada. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. 10ma ed. México: Pearson Educación.
- Romero, J. (2015). ¿Educamos para la Solidaridad? Reflexiones Antropoeducativas de un Profesor Entropizado. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, N° 1.Vol. 1. pp. 343-350. Universidad de Extremadura, España.
- Rozitchner, L. (2013). *Persona y Comunidad. Ensayo sobre la Significación Ética de Max Scheler*. Buenos Aires: Biblioteca Nacional.
- Sabino, C. (2014). *El Proceso de Investigación*. 10ma ed. Guatemala: Episteme.
- Sandí, J., y Cruz, M. (2016). Propuesta Metodológica de Enseñanza y Aprendizaje para Innovar la Educación Superior. *Revista Electrónica de las Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica*, N° 36. Vol. 17. pp. 1-38. Universidad de Costa Rica, Costa Rica. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15517/isucr.v17i36.27100>. [Consulta: 2016, Febrero 28].
- Serna, H. (2014). *Gerencia Estratégica: Teoría – Metodología, Alineamiento, Implementación y Análisis Estratégico de la Evaluación de la Calidad del Servicio en el Sector Público*. 11va ed. Bogotá: 3R Editores.
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El Proceso de la Investigación Científica*. 5ta ed. México: Limusa.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2016). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. 5ta ed. Caracas: FEDUPEL.

Uzcategui, A. (2015). *La Ética, Factor Clave en el Éxito del Liderazgo en las Organizaciones Educativas. Hacia un Modelo Axiológico Basado en el Enfoque de la Teoría Histórico-Clínica para el Éxito del Liderazgo en las Organizaciones Educativas*. Tesis Doctoral No Publicada. Universidad de Córdoba, España.

Vásquez, G. (2015). *El Gerente Educativo, Constructor de la Calidad Educativa*. Trabajo de Especialización No Publicado. Universidad Católica de Manizales, Colombia.

Xirauí, R. (2013). *Erich Fromm y la Naturaleza Humana*. México: Fondo de Cultura Económica.

## **ANEXOS**