



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



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE GERENCIA PARTICIPATIVA PARA  
EL FOMENTO DE VALORES EN EL PERSONAL DOCENTE DEL LICEO  
BOLIVARIANO "JOSÉ FÉLIX RIBAS"**

**Autora:** Licda. Yuliner Pineda

**Tutora:** Dra. María Luisa Trestíni.

**Valencia, Octubre del 2012**



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



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE GERENCIA PARTICIPATIVA PARA  
EL FOMENTO DE VALORES EN EL PERSONAL DOCENTE DEL LICEO  
BOLIVARIANO "JOSÉ FÉLIX RIBAS"**

**Autora:** Licda. Yuliner Pineda

**Trabajo de grado presentado en  
la Universidad de Carabobo,  
para optar al título de Magíster  
en Gerencia Avanzada en  
Educación.**

**Valencia, Octubre del 2012**



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



**AUTORIZACIÓN 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. María Luisa Trestini**, titular de la cédula de identidad N° **4096998**, en mi carácter de Tutora del Trabajo de Maestría titulado: **PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE GERENCIA PARTICIPATIVA PARA EL FOMENTO DE VALORES EN EL PERSONAL DOCENTE DEL LICEO BOLIVARIANO "JOSÉ FÉLIX RIBAS"**, presentado por la ciudadana **Yuliner Pineda**, titular de la cédula de identidad N° **15.397.495**, 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 Bárbula a los 20 días del mes de Abril del año 2012.

---

Dra. María Luisa Trestini

C.I.: 4.096.998.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA 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. María Luisa Trestini**, titular de la cédula de identidad N° **4.096.998** en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Maestría Titulado: **PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE GERENCIA PARTICIPATIVA PARA EL FOMENTO DE VALORES EN EL PERSONAL DOCENTE DEL LICEO BOLIVARIANO “JOSÉ FÉLIX RIBAS”**. Presentado por el (la) ciudadano (a) **Yuliner Pineda**, titular de la cédula de identidad N° **15.397.495**, para optar al título de Magister 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 Bárbula a los 20 días del mes de Abril del año 2012.

---

Dra. María Luisa Trestini

C.I.: 4.096.998



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION



### INFORME DE ACTIVIDADES

**Participante:** Yuliner Pineda      **Cédula de identidad:** 15.397.495

**Tutor (a):** Dra. María Luisa Trestini      **Cédula de identidad:** 4.096.998

**Correo electrónico del participante**      [yulinerpineda@hotmail.com](mailto:yulinerpineda@hotmail.com)

**Título tentativo del Trabajo:** PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE GERENCIA PARTICIPATIVA PARA EL FOMENTO DE VALORES EN EL PERSONAL DOCENTE DEL LICEO BOLIVARIANO “JOSE FELIX RIVAS

**Línea de investigación:** Procesos Gerenciales

SESION	FECHA	HORAS	ASUNTO TRATADO	OBSERVACION
1y2	02- 2011	03	Selección de problemática. selección de la temática de acuerdo a las líneas de investigación	Profundizar en el abordaje de la problemática
3	03- 2011	04	Revisión del planteamiento de la problemática abordada y de sus evidencias. (Cap. I)	Aclaratoria de la problemática y veracidad de las evidencias
4	04- 2011	04	Selección y organización del	Revisión y aceptación

			<b>basamento teórico, bases teóricas, bases legales.</b>	
<b>5</b>	<b>06-2011</b>	<b>04</b>	<b>Contexto metodológico: muestra, instrumento...</b>	<b>Discusión de la metodología</b>
<b>6</b>	<b>07-2011</b>	<b>03</b>	<b>Revisión de Instrumento de recolección de datos y aplicación del mismo</b>	<b>Pertinencia del instrumento</b>
<b>7y8</b>	<b>09- 2011</b>	<b>04</b>	<b>Análisis estadísticos de los resultados Revisión del estadístico utilizado y las interpretaciones</b>	<b>Revisión y mejoras</b>
<b>9y10</b>	<b>11- 2011</b>	<b>04</b>	<b>Conclusiones y Recomendaciones</b>	<b>Revisión y mejoras</b>
<b>11y12</b>	<b>12- 2011</b>	<b>04</b>	<b>Revisión completa de la investigación</b>	<b>Aprobada la entrega</b>

**Título definitivo:** “PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE GERENCIA PARTICIPATIVA PARA EL FOMENTO DE VALORES EN EL PERSONAL DOCENTE DEL LICEO BOLIVARIANO “JOSE FELIX RIBAS”

**Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado arriba mencionado (a).**

---

**Tutora:**

---

**Participante:**

Dra. María Luisa Trestini

Licda. Yuliner Pineda

C.I.: 4.096.998

C.I.: 15.397.495



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



**VEREDICTO**

Nosotros, miembros del Jurado Examinador designado para la evaluación del Trabajo de Grado, titulado: **PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE GERENCIA PARTICIPATIVA PARA EL FOMENTO DE VALORES EN EL PERSONAL DOCENTE DEL LICEO BOLIVARIANO "JOSÉ FÉLIX RIBAS"**, presentado por la **Licda. Yuliner Pineda**, titular de la cédula de identidad N° **15.397.495**, para optar al Título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Aprobado o trabajo óptimo: \_\_\_\_\_

Nombre	Apellido	C.I.	Firma
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

**Valencia, Octubre del 2012**

**DEDICATORIA**

A Dios primeramente por darme la fortaleza para seguir adelante con mis proyectos y luchar por mis metas previstas en mi vida.

A mi abuela que desde el cielo me guía, que mientras estuvo presente siempre me incentivo para seguir estudiando, me apoyo en todos los sentidos que fue y será la persona que siempre estará presente en mi corazón, allá donde está al lado de Dios estoy segura que me cuidara y me guiara por las cosas buenas de la vida. A ella mil gracias por criarme y la Amare por siempre.

A mis padres y familiares que me apoyaron para seguir adelante con esta meta de mi vida, a mi príncipe Andrés y a Carmen María que los quiero mucho.

A mi hija hermosa Nycol de Jesús que es el ser de mi existir, la satisfacción más grande que he tenido en mi vida por ella seguiré luchando, a ella por acompañarme en mi vientre mientras estuve estudiando por darme la fuerza ahora que la tengo en mis brazos me siento feliz para culminar este proyecto TE AMO HIJA.

A mis amistades que siempre estuvieron pendiente dándome una mano amiga, en mis momentos más difíciles y me ayudaron a levantar para terminar esta meta. Gracias.



## **AGRADECIMIENTO**

A la profesora Carmen Omaira Pérez por orientarme en esta maestría.

A mi tutora María Luisa Trestíni por su apoyo, comprensión y paciencia para culminar este proyecto de investigación y brindarme su amistad. Gracias a ella.

A la Universidad de Carabobo: Área de estudio de Postgrado, por ser el recinto donde permanecí durante el proceso de adquisición de conocimientos.

## INDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>ix</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>x</b>
<b>INDICE GENERAL.....</b>	<b>xi</b>
<b>INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS.....</b>	<b>xiii</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	8
Justificación.....	8
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes de la Investigación.....	11
Bases Teóricas.....	15
Bases Legales.....	46
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Tipo de Investigación.....	49
Diseño de la Investigación.....	50
Población y Muestra.....	51
Técnicas de Recolección de Datos.....	52
Validez.....	53
Confiabilidad.....	53
<b>CAPÍTULO IV</b>	
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.</b>	
Conclusiones del Diagnóstico.....	90
Recomendaciones.....	92

## **CAPÍTULO V**

### **LA PROPUESTA**

Justificación de la propuesta.....	95
Misión de la propuesta.....	96
Visión de la propuesta.....	97
Objetivos de la propuesta.....	97

<b>BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....</b>	<b>127</b>
----------------------------------	------------

<b>ANEXOS.....</b>	<b>130</b>
--------------------	------------

## INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

<b>Nº</b>	<b>P.P</b>
1.- Planificación. Ítems nº 1 y 2.....	57
2.- Organización. Ítems nº 3 y 4.....	59
3.- Dirección. Ítems nº6.....	61
4.- Control. Ítems nº 7 y 8.....	63
5.- Toma de Decisiones nº 9y 10.....	65
6.- Delegar (Ítem nº 11); Sinergia de Trabajo (Ítems nº 12).....	67
7.- Liderazgo. Ítems nº 13, 14 ,15.....	69
8.- Comunicación. Ítems nº 16 y 17.....	71
9.- Motivación. Ítems nº 18 y 19.....	73
10.- Honestidad (Ítem nº 20); Responsabilidad (Ítem nº 21); Y Tolerancia (Ítem nº2 ).....	75
11.- Respeto (Ítem nº 23); Igualdad (Ítem nº 24).....	78
12.- Justicia (Ítem nº 25); Amor (Ítem nº 26).....	80
13.- Felicidad (Ítem nº 27); Paz (Ítem nº 28); Convivencia (Ítem n 29).....	82
14.-Aplicación (Ítems nº 30 y 31).....	85
15.- Autonomía (Ítem nº 32); Autoestima (Ítem nº 33); Compromiso (Ítem nº 34); Espiritualidad (Ítem nº 35).....	87



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



**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE GERENCIA PARTICIPATIVA PARA  
EL FOMENTO DE VALORES EN EL PERSONAL DOCENTE DEL LICEO  
BOLIVARIANO “JOSÉ FÉLIX RIBAS”.**

**Autora:** Licda. YULINER J. PINEDA A.

**Tutora:** Dra. MARÍA LUISA TRESTINI

**RESUMEN**

Esta investigación tuvo como objetivo Proponer un Programa de Gerencia Participativa para el Fomento de Valores en el Personal Docente del Liceo Bolivariano “José Félix Ribas”. Este estudio se originó de la necesidad de fomentar los valores en el ámbito educativo, ya que son esenciales para la vida afectiva en la convivencia natural; además se consideró de gran importancia por ser un problema actual y parte de la realidad que se vive en las instituciones educativas. La misma responde a la modalidad de proyecto factible compuesta por tres fases: diagnóstica, estudio de factibilidad y diseño de la propuesta. En el diagnóstico se utilizó una investigación descriptiva con diseño de campo. La población estuvo constituida por 61 docentes, y la muestra por 50 sujetos. Para la recolección de la información se diseñó un cuestionario de preguntas cerradas compuesta por 35 ítems de dos alternativas de respuestas (SI-NO). Este cuestionario respondió a la validez de contenido, de construcción y de juicios de expertos. La confiabilidad se utilizó el coeficiente de Kuder de Richarson propias para escalas dicotómicas dando como resultado 0,99%. La información se analizó de forma porcentual, respondiendo a una investigación descriptiva, presentándose la información en tablas y gráficos estadísticos, dando como conclusión la necesidad de fomentar valores, la interpretación se realizó destacándose los porcentajes más significativos, relacionando los resultados con el basamento teórico de la investigación. El diseño de la propuesta se enmarcó dentro del fomento de valores a los docentes.

**Descriptor:** Programa de Gerencia Participativa. Fomento de valores para el personal Docente.

**Línea de Investigación:** Procesos Gerenciales.



**UNIVERSITY OF CARABOBO  
SCHOOL OF STUDIES OF POSTGRADE  
FACULTY OF CIENCIAS DE EDUCACION  
MASTER IN ADVANCED MANAGEMENT  
IN EDUCATION**



**PROPOSAL FOR A PROGRAMME OF PARTICIPATORY MANAGEMENT  
BY PROMOTING VALUES IN THE TEACHING STAFF OF THE  
BOLIVARIAN SCHOOL “JOSE FELIX RIBAS”**

**Authoress:** Licda. YULINER J. PINEDA A.

**Tutor:** Dra. MARÍA LUISA TRESTINI

**Year:** 2012

**ABSTRACT**

This research had as objective to propose a programme of participatory management for the promotion of values in the teaching staff of the Bolivarian school “José Felix Ribas”. This study originated from the need to promote the values in the field of education, since they are essential to the emotional life to the natural coexistence; It was also considered of great importance for being a current problem, to be part of the reality that exists in the educational institutions. It responds to the modality of feasible project consisting of three phases: diagnostic, study of feasibility and design of the proposal. A descriptive research with field design was used in the diagnosis. The population was made up of 61 teachers, and sample by 50 subjects. A questionnaire was designed for the collection of information closed composed of 35 items of two alternative answers (YES-NO). This questionnaire responded to the validity of content, construction and expert judgments. Reliability coefficient of Richarson Kuder for dichotomous resulting 0.99% scales was used. Data were analyzed as percentage, responding to a descriptive research, presenting the information in tables and statistical graphs, giving conclusion the need to promote values, the interpretation was made highlighting the most significant percentages, relating the results with theoretical basement of research. The design of the proposal was framed within the promotion of values teachers.

Keywords: Participatory management program. Promoting values for staff teaching

Research line: management process.

## **INTRODUCCIÓN.**

La sociedad a través de la Educación tiene la función ineludible de transmitir los valores que permite que las personas se realicen y convivan como ciudadanos de un país. Es por ello que se requiere de docentes aptos para ejercer sus funciones como gerentes, donde se busca que estos ante todo sean capaces de administrar los recursos humanos y que a través de la planificación, organización y control que permita la acción en todos los elementos que la componen, de igual forma que sean capaces de incentivar al educando a construir su propio aprendizaje que este sea significativo para luego transmitir esos conocimientos a través de estrategias pedagógica que lo lleven a cumplir con los objetivos propuestos.

La presente investigación tiene como intención proponer un Programa de Gerencia Participativa para el Fomento de Valores en el Personal Docente del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas ubicado en el Municipio San Joaquín del Estado Carabobo. Esto motivado que Venezuela actualmente atraviesa una situación de crisis en valores; y se hace necesario incorporar programas y propuestas educativas que devuelvan el sentido ético y que se le ayude al hombre a ser más personas, más críticas, participativo y con capacidad de resolver situaciones.

Fomentar valores no es tarea fácil pero tampoco imposible, solo se debe aplicar una serie de estrategias motivacionales que permitan llegar a la persona, a su interior y sacar de allí ese potencial humano que está esperando aflorar para moldearla conducta y aprender a controlar las emociones.

La investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos.

Capítulo I: Contiene el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

Capitulo II: Se presenta el marco teórico conformados con los antecedentes de la investigación, bases teóricas, fundamentos teóricos y bases legales.

Capítulo III: Hace referencia a la metodología, tipo de investigación, diseño de investigación, población muestra, técnicas de recolección de datos, diseño del instrumento y validez y confiabilidad del mismo.

Capítulo IV: Esta destinado al análisis e interpretación de los resultados presentando las conclusiones de acuerdo a los objetivos de la investigación.

Capítulo V: Comprende el diseño de la propuesta, la bibliografía y anexos.





## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema.**

El hombre siempre ha buscado tener una serie de valores por los cuales regirse, las experiencias obtenidas a lo largo de la vida nos enseñan que determinados comportamientos, actitudes y manera de pensar de otras personas despiertan nuestro interés y en el individuo, por ejemplo en la prehistoria se establecía lo que era el respeto hacia el patriarca o jefe de la familia, también se encontraba la responsabilidad, porque cada encargado de familia era el que llevaba los suministros de comida y pieles para refugiar del frío a su mujer e hijos, para su protección personal y prosecución de la especie humana dentro del ámbito familiar.

En este sentido, el sistema de valores de un individuo está definido como una organización permanente de creencias referidas a modelos de conducta o estado finales de la existencia preferibles, en un continuo de importancia relativa, es decir los valores se adquieren y se configuran a lo largo de toda la vida, experimentan cambios en el conjunto de valores que constituyen el núcleo referencial e influyen decisivamente en la conducta, la cual contribuyen a la definición de la personalidad, ocupan el primer lugar en el individuo.

Entre los valores instrumentales son aquellos que conducen a los fines deseados y los valores terminales que son los estados finales o metas que al individuo le gustaría conseguir en la vida, como los sentidos de realización, sabiduría, felicidad y placer.

En atención a lo dicho, es fundamental para lograr la interacción armónica en la sociedad, poner en práctica los valores instrumentales que son los básicos en la conducta humana, la Integridad, La Tolerancia, El Respeto, La Equidad, La Honradez, La Responsabilidad, representan aquellos rasgos que deben caracterizar el perfil moral y ético de la persona.

Así pues, a nivel mundial se observa como en la sociedad se han ido debilitando las conductas valóricas en el comportamiento general y en el desempeño profesional de las personas, se observa la existencia de personas que luchan por tener cada día más cosas materiales y trabajan en pro de su individualidad, en vez de incrementar el verdadero poder moral y la importancia de toma de conciencia sobre los valores éticos y morales que garantizan la convivencia social, la tolerancia, el respeto y el compromiso con la vida.

La gerencia es el rol que desempeña el director de una organización, es él que la representa ante la sociedad y coordina todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización y dirección a fin de lograr objetivos establecidos.

En tal sentido Drucker,P. (2001) expresa que:

El término gerencia es difícil de definir: significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con las funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores, gerencia es sinónimo del ejercicio de la autoridad sobre sus vidas de trabajo. (P.32).

En atención a lo planteado, en las organizaciones educativas, también es evidente la debilidad en la actuación ética y moral de los docentes, en su forma de vestir, trato hacia los estudiantes, formas de evaluar subjetivas, falta de honradez, deslealtad institucional y falta de espíritu hacia el trabajo, en vez de ser los modelos de aprendizajes a seguir por los estudiantes. Es por ello que hoy día, los gerentes

educativos como garantes de la dirección de estas organizaciones necesitan tener claro los conocimientos y la información pertinente sobre la forma de comportarse adecuadamente en los ambientes laborales, necesitan asumir criterios éticos específicos y principios morales para evaluar la forma correcta de tomar sus decisiones, fomentar en su personal valores que le permitan crear un ambiente laboral de colaboración auténtica y amena.

El director educativo en su rol de gerente, debe encargarse que sus docentes, mantengan presentes los valores que la institución promueve. Se observa que en muchas instituciones educativas existen carteles, donde se plasman diferentes pensamientos referentes a los valores, ya sea de forma directa o indirecta. De hecho, los gerentes han dejado a un lado los valores básicos, instrumentales, morales y éticos, donde se percibe que son poco honesto, tolerantes lo que conlleva de convivencia poco espiritual, situación que obstaculiza llegar a los valores terminales para el individuo, que en definitiva son los que direcciona el comportamiento cotidiano y el desempeño profesional.

Es por ello, que el director visto como gerente, según la teoría de administración por valores desarrollada por Chiavenato (2001).

Expresa que la metodología va orientada a lo que es el establecimiento de los valores que comparten y solidifican a una organización los cuales expresan el sentido y las convicciones por donde los docente deben regirse para lograr un buen ambiente de trabajo. (p.19).

Así pues los directores de planteles escolares son los garantes de establecer y sostener los valores de la institución, al igual que los docentes deben asumir para poder tener un idóneo desempeño académico. Blanchard, (2001) indica “que la integridad es el valor más importante que debe desarrollar el ser humano. (p. 45).

Es por esto que la integridad conlleva a la confianza, si hay integridad entre el personal docente del plantel, existirá congruencia entre las palabras y las acciones para lograr más fácilmente la visión y misión que existe dentro de la institución educativa.

Por consiguiente, el director dentro de su gestión, debe facilitar al docente las herramientas para desarrollar eficazmente su desempeño como docente dentro del aula, promover la reflexión sobre la práctica pedagógica, procurar que el docente tenga la apreciación y los conocimientos fundamentales de las políticas, valores, misión y visión, filosófica, objetivos y metas de la organización donde trabaja.

La educación venezolana debe fundamentarse en la moral y la ética, debe entenderse como una educación en valores básicos que unifique los deberes y derechos, para la vida democrática que permita la conformación de un venezolano creativo y con formación a la altura de las exigencias de la sociedad contemporánea; también debe contribuir que los individuos desarrollen una autonomía moral que les facilite pensar por sí mismos sobre situaciones éticas y morales para orientarse de modo racional y autónomo en aquellos contextos donde se planteen conflictos de valores y construir su propia historia personal y colectiva.

Pero desde el siglo pasado la sociedad venezolana ha venido en declive de los valores, lo que ha traído una serie de consecuencias, en el plano gerencial educativo, como la falta de tolerancia, respeto, equidad, entre todo el personal.

La crisis actual de nuestra sociedad es de interiorización y desconocimiento del propio ser, y como consecuencia, la sociedad que es una realidad compuesta de vivencias individuales, esta asumida en profunda crisis que afecta a lo personal y comunitario, el yo, el nosotros y lo nuestro. En el diario el Carabobeño, de fecha 19-2001, se afirma:

Venezuela está enfrentando la crisis más aguda de toda su historia republicana. Esta crisis no es de naturaleza económica, política o social, sino mucho más profunda y que amenaza la sobrevivencia de la República misma. La crisis de la Venezuela de finales del siglo XX e inicio del XXI, es una crisis educativa. Una crisis que abarca la educación preescolar, primaria, secundaria y universitaria. Una crisis que toca los valores más importantes de los venezolanos. (Cuerpo H-3).

En este sentido el personal directivo incide directamente en la calidad educativa de la institución, pues dentro de su gestión desarrolla competencias, habilidades y proporciona herramientas necesarias para que se lleve a cabo la práctica pedagógica de manera eficaz, pues debe cumplir sus funciones administrativas como planificación, dirección y control de la institución que dirige.

En atención en lo dado en el Liceo Bolivariano José Félix Ribas se observa que existe un distanciamiento entre los miembros del personal docente y directivo de dicha institución, pues se manifiestan situaciones como egoísmo, falta de respeto entre ellos, envidia rivalidad, competencias entre los docentes por cargos de autoridad.

De igual manera, la toma de decisiones en muchas ocasiones no se ajusta a un comportamiento ético por parte del gerente educativo ocasionando conflictos entre el personal, lo que trae como consecuencia que existe escasa motivación para el desarrollo de actividad y colaboración dentro de la institución.

Cabe destacar, que en el Liceo Bolivariano José Félix Ribas existe la situación que se ha descrito, lo que conlleva a proponer un programa de gerencia para fomentar los valores en el personal docente de la institución. En tal sentido se plantean las siguientes interrogantes:

¿Cómo contribuye la propuesta de un programa de gerencia participativa para el fomento de valores en el personal docente?

¿Cuál es la necesidad de fomentar valores dentro del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas"?

¿Cuál es la factibilidad para el rescate de los valores dentro del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas"?

¿Cuáles valores deben fortalecerse en los miembros del personal docente en el Liceo Bolivariano "José Félix Ribas"?

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL**

Proponer un programa de gerencia participativa para el fomento de valores en el personal Docente del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas".

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- 1- Diagnosticar la necesidad del fomento de los valores que el personal docente demuestra en su desempeño laboral en el Liceo Bolivariano "José Félix Ribas".
- 2- Estudiar la factibilidad del programa de gerencia participativa para el fomento de valores en el personal Docente del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas".
- 3- Diseñar el programa de gerencia participativa para el fomento de valores en el personal Docente del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas".

## **JUSTIFICACIÓN.**

Una de las razones que motivan la investigación, es que los valores intervienen inevitablemente e implícitamente en todas las interacciones entre el personal docente. Aunque no exista ningún programa de enseñanza de valores, siempre hay mecanismos de comunicación. Conscientemente o no en las instituciones siempre se dan normas sobre el papel del individuo en la sociedad, la utilización de la Educación en valores lleva como finalidad el desarrollo de los mismos de manera positiva. En tal sentido, Rokeach (1973), en su teoría de los valores revela que existe una compleja relación jerárquica entre creencias, actitudes, valores y conducta.

También la investigación tendrá gran relevancia en la práctica pedagógica, ya que la concepción moral va enfocada a identificar las características, posibilidades y limitaciones de las estrategias que contribuyan a crear las condiciones para una educación en valores que forme críticamente al educando, lo comprometa a tomar sus propias decisiones en materia de valores a partir de un marco ético mínimo que promueva los valores ético básicos para la vida y aquellos que se orientan al respeto, la valoración del trabajo en equipo y a la paz.

Desde el punto de vista social es de gran importancia, por cuanto el ser humano desde su creación siempre se ha estructurado de manera social, por lo que ha desarrollado grados o estratos dentro de la misma, por ejemplo, jefes y empleados, donde los primeros deben ser respetados por los segundos.

Por otra parte la cultura personal está determinada por la información o carga genética que recibimos al nacer, las experiencias vividas, más la interpretación que a esas experiencias se le da en cada situación. Esto hace de la personalidad un todo dinámico. El que se conforma con YO SOY ASI, difícilmente llegará a niveles auténticos de felicidad total; el soy así, debe transformarse y esto puede suceder desde el exterior y desde el interior. La educación y el medio social son en gran parte responsables de las experiencias de la vida; la orientación educativa puede señalar



caminos para enderezar rumbos marcados por la desorientación, la confusión vivida en una sociedad cambiante en sus aspectos progresistas y tambaleantes en su proceso de desarrollo ético.

Tanto la ética como la moral se aplican a todos los aspectos relacionados con la conducta humana, de allí que se haga referencia a diferentes tipos de ética y moral como lo son: la Psicosocial, pública, social, administrativas, entre otros. También es definida como la parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre; entonces representa la personalidad que conduce al sentido moral que se asigna a la conducta humana, en donde la familia tendrá que reforzar necesariamente sus valores del centro educativo, no hacemos nada con enseñarle al niño en la escuela, cuando en su hogar no se le orienta sobre el respeto al prójimo. Al respecto Rivero (1998), afirma que "En la escuela se le fomenta los valores del alumno, los cuales a su vez no tienen prosecución dentro del seno familiar". (p. 10).

Esta investigación es de gran significación porque una investigación que estudie la educación en valores representa un gran aporte para la educación venezolana, más en estos momento de crisis que vive la sociedad actual. La propuesta que se genere de esta investigación podrá representar una alternativa viable y de fácil aplicación en el contexto educativo, en pro de la formación de un ciudadano integro con compromiso social, con tolerancia a la diversidad, y con el respeto a los pares.

Esta investigación tiene como propósito fundamental desarrollar un programa que permita el fomento de valores en el personal Docente- Administrativo, que genere la toma de conciencia para lograr los objetivos planificados y modificar la conducta en función del éxito y futuros triunfos en la institución.

En este sentido se espera que este trabajo sea un aporte significativo para el logro de valores en el personal que labora en el Liceo Bolivariano "José Félix Ribas", del año escolar 2009- 2010.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

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

Hoy en día surge la necesidad de gerencial los cambios que se vienen dando en materia educativa, donde se intenta reconstruirla con efectivas estrategias que garanticen el proceso logrando así un mejor futuro a la sociedad. Existen diferentes aportes e investigaciones que han desarrollado aspectos significativos y relevantes con respecto a la gerencia participativa. En tal sentido se presentaran las diversas investigaciones que se relacionan con los contenidos de la presente investigación.

Bejarano (2007), realizó una investigación en la Universidad de Carabobo, para optar por el título de Maestría Gerencia Avanzada en Educación, titulado "Formación de Valores Éticos del Docente como Gerente de Aula en la Unidad Educativa "Alejo Zuloaga". Su objetivo principal fue presentar una propuesta de formación de valores éticos del docente como gerente de aula de dicha unidad educativa, ubicada en Valencia, Estado Carabobo. De los resultados pudo extraer que los educadores consideran como valores éticos indispensables la responsabilidad, honestidad, convivencia, solidaridad, respeto y amor al trabajo. La población estuvo constituida por los educadores que conforman el 1er año del Liceo Bolivariano más octavo y noveno grado de Educación Básica del mismo liceo. Este trabajo estuvo ajustado a la modalidad de apoyo factible, apoyada en una investigación de campo y documental.

De acuerdo a lo expuesto por el autor, esta investigación sustenta la propuesta presentada en el liceo bolivariano José Félix Ribas, debido a que estos valores éticos

son los que van a ayudar a los alumnos a integrarse en la comunidad, los que lo van a conducir en la búsqueda del sentido de su propia existencia y les van a promover el pleno desarrollo de la personalidad, estimulando su sentido crítico, tanto en su sentido individual, como social para que sean capaces de vivir en una sociedad pluralista.

Por su parte Hernández (2006), realizó una investigación en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, para optar al título de especialista de Gerencia Educativa, titulado "Propuesta de Programa de Educación en Valores dirigido a los Docentes en la Tercera Etapa de Educación Básica". En el Distrito Valencia. Su propósito fue diseñar un programa de Educación en Valores, valorarse y orientar su propia realización con los demás, en libertad y responsabilidad.

El estudio diagnóstico determinó que, aun cuando los docentes afirman poseer y poner en práctica ciertos valores como la solidaridad, la convivencia y la identidad nacional, los alumnos no lo perciben así en consecuencia se presentan una disonancia entre la actitud de los docentes y los valores que pretenden transmitir, razón por la cual se recomienda aplicar un Programa de Educación en Valores en lo presentado en este estudio y que se fundamenta justamente en los conocimientos que debe poseer el docente en cuanto a valores, las exigencias del estado en cuanto a la formación de ciudadanos, desarrollar en el docente algunas de las actitudes deseables en un líder y dotarlo de herramientas didácticas para encaminar al joven en su tarea de formación.

Se espera que el programa de educación en valores dirigido a docentes de tercera etapa del Nivel de Educación Básica, sea un aporte al proceso pedagógico y a la formación de actitudes favorables por parte del alumno y los docentes. La población estuvo constituida por treinta (30) docentes y cincuenta (50) alumnos de la Tercera Etapa de Educación Básica de la Unidad Educativa "José Austria". La metodología utilizada fue de proyecto factible.

Este antecedente sirve de apoyo a la presente investigación ya que es muy cierto que hace falta determinar la necesidad de diseñar estrategias de motivación para educar en valores, para que se pueda un aprendizaje significativo centrado en valores y al mismo tiempo preparar, capacitar y actualizar permanentemente al docente para que no haya deterioro en la transmisión de valores.

En ese mismo año Cuevas (2004), en su trabajo sobre "Fortalecer los Valores Pedagógico para Desarrollar una Actitud Educativa Integral en los Alumnos", en el Instituto Universitario Pedagógico "Monseñor Arias Blanco", Valencia, Estado Carabobo, tiene como objetivo fundamental fortalecer los valores pedagógicos para desarrollar una actitud educativa integral en los alumnos de las escuelas actuales. Es preciso señalar el papel fundamental que juegan los padres, docentes, y la sociedad civil para que tal transformación se lleve a cabo; nada le inspirara más efectivamente a cambiar a un alumno que tener un hermoso ejemplo a seguir.

Estos cambios o nuevos roles se concentran en la necesidad de formar a un individuo cada vez más entusiasta, dinámico y competitivo ante las exigencias y demanda de un sector productivo que fundamenta su acción en el talento humano. En consecuencia, los valores pedagógicos a impartir y fortalecer tales como: el amor, la tolerancia, la solidaridad y el desarrollo de la autoestima se convierten en pilares fundamentales en la formación de jóvenes aptos para incorporarse a la sociedad actual y llevar una vida digna de elogiar, capaces de innovar y ser creativos de su propio plan de vida.

Así mismo, Carrillo (2003), realizó una investigación en la Universidad de Carabobo para optar a la Maestría en Educación titulado "El Docente como Agente de Cambio en la Transmisión de Valores". Su propósito fue analizar al docente como agente de cambio en la transmisión de valores, se ubicó en una investigación de campo descriptiva. la población estuvo conformada por dos estratos: (19) docentes y (700) alumnos de la II Etapa de Educación Básica en el Distrito Escolar 10.2 del

Municipio Rafael Urdaneta de la Ciudad de Valencia. De los resultados obtenidos le permitió concluir que el docente como agente de cambio en la transmisión de valores es positivo, ya que asume la tarea de educar en valores y está consciente que la formación de valores éticos y morales debe estar siempre presente en la actividades escolares; incentivando el respeto a la vida, la libertad, la solidaridad, la convivencia, la honestidad, identidad nacional y perseverancia en sus alumnos.

En efecto esta investigación sirve de aporte para la investigación que se presenta, ya que el docente debe ser un modelo positivo para sus alumnos. Por consiguiente es una de las cualidades básicas, características del valor, a través del cual se promueve a los estudiantes valores morales y se estimula la formación de su personalidad; es el docente quien dirige y orienta a los educandos hacia el logro de ser integral, a través de la transmisión de valores éticos y morales en los educando de modo que le permitan desarrollarse en la sociedad como personas útiles y responsables.

Para concluir puedo considerar que los trabajos investigados guardan relación con esta propuesta, en la necesidad en trabajar con valores; es lógico considerar que hay muchas fuentes de investigación porque este ha sido de bastante interés por muchos autores, puesto que los valores son de suma importancia ya que ellos deben promover cambios significativos que conducirán a la formación de un ser humano capaz de desenvolverse en una sociedad.

Se puede decir también que es el sentimiento que lleva a reconocer los derechos y la dignidad del otro y se fundamenta en ello. Es importante además que el docente posea un fuerte compromiso con sus valores, siendo honesto, crítico, respetuoso y preocupado por sus alumnos.

## **Bases Teóricas**

### **Gerencia**

La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa, donde él lo representa ante la sociedad y coordina todos los recursos a través del proceso del planteamiento, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos.

Por consiguiente, Robbins (2009) expresa que "En todos los niveles de una organización, los gerentes necesitan planear, organizar, dirigir y controlar" (p.6) esto de manera de establecer una estabilidad y coordinación de los recursos humanos y materiales. En este sentido el gerente ejerce funciones gerenciales muy similares a los que ejercen los gerentes de otras organizaciones.

Es por eso que su labor en el aula debe desarrollarse dentro de los procesos gerenciales a través de las funciones de planificación, organización, dirección y control, esto con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.

### **Gerencia Educativa**

La educación es un proceso que compromete grandes recursos de toda índole, tanto humanos como materiales, por ello es importante la búsqueda de la efectividad y la eficiencia que garanticen el logro de los objetivos; estas consideraciones dan relevancia a los niveles jerárquicos superiores puesto que son los encargados de velar porque la inversión que haga en educación un país obtenga los objetivos y alcance las metas propuestas. La tarea de mejorar la educación y de impulsar con fisonomía adecuada hacia el siglo XXI, tiene un protagonista irremplazable y digno: El Gerente Educativo Venezolano.

El proceso gerencial a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones, así, han surgido diversas concepciones y conceptualizaciones. Según Robbins (2009), la

Gerencia "es un trabajo intelectual realizado por personas en un medio organizacional" (p. 7). El gerente en consecuencia es la persona que consigue que se hagan cosas mediante el esfuerzo de otras personas y al actuar así, tiene como función primordial obtener y producir resultados.

De igual manera Daft (2006), señala que:

...Un gerente es aquella persona que dentro de una estructura organizacional, ocupa una posición donde se representa un nivel de responsabilidad y autoridad por la dirección de un grupo de personas con la finalidad de lograr los objetivos que establezcan entre sí o le sean indicados por la organización. (P. 10)

Estas definiciones implican, que el gerente educativo para lograr los objetivos organizacionales debe influir sobre el personal a su cargo de tal forma que estos desempeñen con eficacia y eficiencia sus roles y asuman una conducta positiva hacia el trabajo y la organización. Para esto, además de las funciones administrativas, el gerente debe convertirse en un agente impulsor de relaciones y condiciones con y entre el personal, de tal manera que conduzcan a una mayor participación y cooperación en pro de las metas institucionales.

Por otro lado el gerente educativo debe estar consciente de que a su cargo tiene un valioso recurso, el humano. Los docentes constituyen un conjunto de individuos cuyo objeto es desempeñarse desde la perspectiva técnica - docente y administrativa para alcanzar las metas institucionales y los postulados de la educación del país. Cada docente debe ser concebido como un individuo con experiencia propia o sin ella y con aspiraciones diferentes a los demás. Ello debe conllevar a los gerentes educativos a propiciar estímulos, motivación y comprensión para que las actividades de la organización se desarrollen en un ambiente de armonía y progreso.

A tal efecto, la gerencia educativa ha sido explicada como una labor de gestión, que atiende al desarrollo, al sistema educativo de dirección, fijación de



planes, establecimiento de metas y objetivos al cumplimiento de funciones educativas, pero en la gerencia educativa de la ciencia y la tecnología esta gestión incorpora la dirección, administración y coordinación del esfuerzo humano, con la finalidad de cumplir funciones y lograr los objetivos con la participación y el desarrollo potencial de los docentes con resultados óptimos para la organización.

### **La Gerencia Participativa**

La gerencia participativa es un proceso que hace posible que se logren metas organizacionales a través de otras personas. En este marco de ideas, la gerencia participativa se entiende como un proceso sistemático e intencional que procura unos objetivos racionalizando recursos técnicos, humanos y financieros, por tanto, utiliza una estructura y el recurso humano como motor de logros en la organización.

Al respecto Robbins (ya citado) define "Gerencia participativa como el proceso de convenir y lograr objetivos organizacionales, esconde tareas y funciones complejas que necesitan realizarse para que eso suceda. Captar la esencia de la gerencia participativa se refiere más a hacer posible que a controlar". (P.06)

El objetivo de la gerencia participativa se orienta hacia el logro de los objetivos de la institución a través de otras personas como son: Docentes, padres y comunidad escolar. Esto puede ser analizado fundamentándolo en los requerimientos democráticos, antes señalados donde la participación, la solidaridad y el consenso son elementos de un mismo fin, que apoyan los requerimientos técnicos de productividad.

La gerencia participativa implica algo más que asignar tareas y se nutre de la oportunidad de compartir responsabilidades, en la mejor expresión del término, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y toma de decisiones compartidas. El gerente participativo distribuye cierto poder para recibir apoyo, esto genera acciones sincronizadas y produce resultados productivos para la empresa. El

poder del gerente participativo es compartido y resulta mucho más amplio por la sinergia del trabajo en conjunto.

### **Procesos gerenciales:**

#### **Planificación:**

Robbins (Ob. Cit.) expresa que la planificación son las metas y acciones establecidas con antelación donde se establecen los procedimientos idóneos para alcanzar los objetivos.

De allí que la planificación es de gran importancia para un gerente, debido a que las actividades a realizarse deben estar planificadas de acuerdo a las necesidades de los alumnos y a los programas establecidos por el sistema educativo.

Para el docente es fundamental el proceso de planificación, porque contribuye a una mejor ejecución de las clases, una eficiente distribución de contenidos y una forma sistemática de lograr los mismos, esto mediante una secuencia ordenada coordinada en el tiempo. Es por ello, que cada organización tiene establecida la forma de cómo se ejecutan sus tareas y los lapsos de tiempo en los cuales se deben hacer.

Es así, haciendo referencia a la gerencia de aula, se puede indicar que 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. Los planes se preparan para actividades que requieren poco tiempo, años a veces, para completarse, así como también son necesarios para proyectos a corto plazo

#### **Organización:**

Para llevar a cabo los planes determinados, es por eso que el docente debe tomar seriamente los principios gerenciales a la hora de impartir las clases, para así lograr la mayor productividad en su proceso de trabajo.

Así mismo, las organizaciones dedicadas a la enseñanza tienen un fin social implica el desarrollo de un ambiente físico y conceptual, que le permita al docente llevar a cabo a todo el proceso educativo, logrando así los objetivos propuestos y el éxito organizacional.

Al respecto Chiavenatto I (2000), indica que la organización en términos generales se caracteriza por tener una jerarquía, es decir, una línea de autoridad que articula las posiciones de la organización y especifica quien está subordinado a quien (p.96).

### **Dirección:**

Bajo este concepto se involucra lo que es la motivación, la guía, el estímulo y la actuación. Esta función de la gerencia es la que tiene que ver con los factores humanos de una organización.

Por lo tanto, se busca que los docentes dirijan o guíen a sus alumnos en las distintas actividades que estos se propongan realizar en las aulas, con el fin de que estas finalicen exitosamente y bien encaminadas.

Según Chiavenatto, (Ob. Cit.) Dirigir significa interpretar los planes de cualquier organización y dar las instrucciones sobre cómo ejecutarlos para conseguir los objetivos pretendidos. (p.372).

Es así, que dirigir la organización de manera que se alcance sus objetivos en la forma más óptima posible, es una función fundamental del proceso gerencial.

### **Control:**

Es medir cuantitativamente y cualitativamente, la ejecución que se está llevando a cabo a fin de determinar si es necesario tomar acción correctiva o se va bien encaminada por los objetivos planteados.

De tal manera, que la institución para que el trabajo en las aulas se realice con eficacia debe revisar constante y sistemáticamente las actividades que se están llevando a cabo, las condiciones necesarias para su desarrollo y los resultados que se están alcanzando.

En tal sentido, Robbins y Chiavenatto (Ob. Cit.), indican que se trata de un proceso para garantizar que las actividades realizadas se ajusten a las planeadas. De acuerdo a esto, la fase de control comienza precisamente donde termina la planeación. En fin el control que se lleva a efecto en una organización, se utiliza para comparar el desempeño real de los trabajadores de la organización con los predeterminados y para tomar las medidas tendentes a garantizar que todos los recursos se utilicen en forma eficaz y eficiente.

De acuerdo al autor ya mencionado, el control "es comprobar si la actividad controlada está alcanzando o no los objetivos o los resultados deseados". (p.386).

Es notorio según lo expresado, que en esta etapa del proceso gerencial en donde los gerentes, establecen el carácter de la organización, pero ello depende primordialmente de los valores y el estilo de dirigir del gerente, lo que necesariamente influye en la relación interpersonal dentro de la institución. En esta etapa el gerente debe convencer a los demás a que se les unan para lograr el futuro que surge de los pasos de la planificación y organización.

Así que los que cumplen roles gerenciales deben también ser líderes eficaces, dado que el liderazgo implica seguidores y las personas tienden a seguir a quienes proveen medios para satisfacer necesidades y deseos, implica además que en la funciones de dirección el gerente debe motivar a los subordinados y para ello es necesario una óptima comunicación.

### **Roles Gerenciales:**

El docente tiene que reconocer que su misión es optimizar el desarrollo de los aprendizajes, aplicando estrategias y acciones donde se fortalezca el proceso de enseñanza con dedicación, sentido de pertinencia y profesionalismo de esta manera poner en práctica los Roles Gerenciales del docente de aula como: El Liderazgo, La Motivación y La Comunicación, La Toma de Decisiones entre otros, para que ayuden a optimizar el proceso gerencial y educativo en las instituciones escolares.

El docente como líder en el aula debe ser un buen comunicador de sus ideas; ya que de nada sirve que este trabaje en función de nuevas perspectivas y nuevos caminos para lograr lo que se quiere llegar el alumno un aprendizaje significativo.

Este docente debe ser un guía ante diversas situaciones que se presenten conduciendo a estos a través de la comunicación, de acuerdo a las distintas peculiaridades de cada uno que le permita a estos desde muy temprana edad auto educarse, valorar la vida y contribuir con el desarrollo y mejoramiento de la sociedad.

Otro rol que enfoca es la Motivación, y se define como cualquier condición interna que inicie, guíe y mantenga una conducta, dirigiéndola hacia un fin u objetivo determinado.

Es por esto la gran importancia que tiene el docente como gerente de aula para tratar que el alumno se sienta motivado a estudiar y aprender cada día más, aplicando técnicas de manera que alumno busque y logre aprender de una manera eficaz. En tal sentido, lo que se persigue es que todo lo que se le enseñe al alumno sea de calidad.

### **Toma de decisiones:**

El proceso de toma de decisiones se refiere a todas las actividades necesarias desde identificar un problema hasta finalmente resolverlo poniendo en práctica la

alternativa seleccionada, por lo tanto está enmarcado en la solución de problemas donde se debe encontrar alternativa de solución.

Según Chiavenatto (2001), sugiere que "La finalidad de cualquier técnica para la toma de decisión con múltiples criterios es proporcionar ayuda y guiar al gerente en descubrir una solución deseada al problema en el sentido que ese curso de acción es la mejor forma posible para alcanzar la metas a largo plazo". (P.108).

Tomando en cuenta lo señalado, el gerente no renuncia a su autoridad o su responsabilidad sobre la toma de decisiones, sino que comparten plenamente esta autoridad y esta responsabilidad con el grupo.

Bajo este enunciado se pretende hacer un desarrollo de las técnicas existentes para la racionalización de las decisiones de una organización. El enfoque se dirigirá a relacionar, con los informes, el conjunto de actividades intelectuales o mentales, desarrolladas por una persona (o varias) con responsabilidad de decisión en una organización, cuando debe seleccionarse una opción, frente a un problema determinado. Entre las diversas formas como puede definirse un gerente, se acepta el criterio planteado por muchos autores al señalar que, básica y primordialmente, es un individuo que toma decisiones.

En cualquier tipo de organización, los gerentes (o cualquiera otra denominación equivalente) son centros de decisión: ellos reciben información por distintos canales y producen "resultados" en forma de decisiones.

Piensa en la decisión como si fuera un reto y una oportunidad y no como un problema. Así tendrá la oportunidad de medir las alternativas, con mayor objetividad y escoger la mejor vía de acción. Este criterio básico es fundamental para organizar un enfoque en la toma de decisiones.

### **Delegar:**

De acuerdo Chapman (1992) delegar: "Es asignar a otra persona la autoridad formal (poder legítimo) y la responsabilidad para desempeñar actividades específicas. Los gerentes deben delegar autoridad en los empleados para que la organización funciones con eficiencia, pues no existe el gerente que pueda realizar personalmente ni supervisar completamente, todo lo que ocurre en la organización".

Es por esto que los gerentes hacen que los empleados acepten responsabilidades y apliquen su juicio. Ya que esto no sólo sirve para su capacitación, sino que mejora la confianza en sí mismos y la disposición a tomar iniciativas.

### **Sinergia de Trabajo:**

La palabra sinergia proviene del griego "synergos" y significa "colaborar conjuntamente" o trabajar en conjunto. Chiavenatto (1999), expresa que: "Sinergia es el esfuerzo simultaneo de varios órganos para cumplir un bien común". (P.801).

En efecto la sinergia es la esencia del liderazgo transformado, pues la organización coopere armoniosamente.

Por consiguiente la sinergia consiste en valorar las diferencias, respetarlas, compensar las debilidades, construir sobre las fuerzas. Simplemente abre su mente, su corazón y sus expresiones a nuevas posibilidades, nueva alternativas, nuevas opciones, se diría que de ese modo se deja a un lado el primer hábito (empezar con un fin en mente), pero en realidad ocurre lo opuesto.

La valoración de las diferentes (mentales, emocionales, psicológicas) es la esencia de la sinergia. Y la clave para valorar esas diferencias consiste en comprender que todas las personas ven el mundo no como es, sino como son ellas mismas. La persona verdaderamente efectiva tiene la humildad y el respeto necesario para

reconocer sus propias limitaciones perceptuales y apreciar los ricos recursos que pone a su disposición la interacción con los corazones y las mentes de otros seres humanos.

Podemos ser sinérgicos dentro de nosotros mismos incluso en un ambiente muy adverso. No es obligatorio sentirse afectados por los agresivos. La sinergia negativa puede esquivarse dando un paso a un lado, podemos buscar lo bueno de los otros y utilizarlos por diferentes que sean de nosotros, para mejorar nuestro punto de vista y ampliar nuestra perspectiva.

### **Liderazgo:**

El liderazgo gerencial es una acción a través del cual se hace posible el logro de los objetivos de una empresa, mediante un proceso que permite racionalizar los recursos humanos, técnicos y materiales con fines de productividad. En los últimos años, la gerencia está buscando nuevas maneras de dirigir las organizaciones, se están reestructurando, los trabajos están cambiando y los líderes están buscando nuevos enfoques de negociación, tanto en el sector servicios como de bienes y capital, en procura de minimizar sus esfuerzos y hacer posible las metas empresariales, utilizando las experiencias particulares de cada empresa, las expectativas y la tecnología disponibles; sean estas empresas grandes, medianas o pequeñas.

El liderazgo debe constituirse en una conducta que sirva de soporte a las Relaciones Humanas dentro del campo organizacional. Para Chiavenato (2009), "el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos". (p. 137). En este sentido el líder está en la obligación de conocer la motivación humana para saber guiar a las personas. El líder debe ser capaz de fomentar a través de la humanización un proceso de interacción entre los individuos y crear un clima organizacional propicio para desarrollar los procesos de dirección, motivación, comunicación, toma de decisiones, establecimiento de metas, supervisión y control.



En tal sentido, Robbins (ya citado) expresa que se entiende por "liderazgo gerencial el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas" (p. 414). Esta conceptualización involucra en primer término a otras personas, dada su voluntad de aceptar órdenes y sugerencias del líder, este en el proceso del liderazgo debe tener con quien compartir, en quien confiar, en quien delegar funciones, de no ser así el liderazgo del gerente sería irrelevante. Por otra parte el liderazgo entraña una distribución desigual de poder entre los líderes y los miembros del grupo, esto no implica que los miembros del grupo no tengan poder, el cual pueden aplicar de distintas maneras

De tal manera que el liderazgo de los gerentes y el nivel de responsabilidad en las organizaciones ejercen influencia sobre los empleados, y determinan el procesamiento o no de los conocimientos, habilidad, destreza y experiencia de éstos en las funciones que cumplen. Esto implica que el líder debe ofrecer imagen donde la característica fundamental sea el ejemplo; la ética y esta se aprende de las personas se admiran y se respetan. Es importante reforzar en este sentido, los ideales siempre y cuando sean sinceros.

### **Comunicación:**

El gerente que desea ser eficiente y lograr a través de su influencia que otros trabajen en función del logro de las metas organizacionales, debe hacer uso constante de un eficiente proceso comunicacional. En este orden de ideas Chiavenatto (2001), señalan que "una buena comunicación es el intercambio de pensamientos y de información para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones humanas" (p. 382). De lo expresado se deduce que el proceso comunicacional es de vital importancia en cualquier organización, este proceso se constituye en el pilar fundamental de la institución.

La comunicación como actividad gerencial, persigue dos propósitos fundamentales: la información y la comprensión necesaria al refuerzo de las personas

en el desarrollo de su actividad, y proporcionar las orientaciones para lograr los grados deseados de motivación, operación, y satisfacción en los cargos. A partir de la misma se conduce a un ambiente de trabajo en equipo y a mejorar el desempeño de la actividad desarrollada.

Lo expresado hasta ahora, implica que la comunicación es importante en la relación entre los gerentes y los docentes, permitiendo el esclarecimiento y explicación de decisiones tomadas. Los gerentes guían y orientan personas y el arte de gerencial tiene que estar orientado al máximo rendimiento de cada persona. Esto se logra lógicamente con una comunicación efectiva, ya que esta se constituye en el medio ideal para tomar y ejecutar decisiones, para obtener información y corregir los procesos y procedimientos de acuerdo con la situación.

Por tanto la comunicación que se necesita en un equipo, es una comunicación que luche permanentemente contra los rótulos o etiquetas que suelen ponerse a las personas, una comunicación que asuma la difícil pero gratificante tarea de ir descubriendo al orto en toda su riqueza, una comunicación que busque la solución a los problemas y el bienestar común. Y en base a esta construir las herramientas para fortalecer las relaciones humanas cada día más.

### **Motivación:**

Motivar ha de ser una de las funciones básicas de todo gerente. Según Robbins (2009), "motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de "qué hacer que la gente funcione" (p. 484). Para llevar a efecto este proceso se requiere de una serie de condiciones, entre ellas: se ha de suponer que la motivación es buena, que es un factor que interviene en el desempeño personal, el gerente como investigador debe indagar si hay o no mucha motivación y buscar los mecanismos para reponerla periódicamente y debe permitir a los gerentes ordenar las relaciones laborales en las

organizaciones. Todos estos supuestos constituyen la base de la explicación de la evolución de la motivación.

Desde la perspectiva educativa, los gerentes tienen un gran reto. La motivación en este sentido siempre ha sido una importante fuente de preocupación para los gerentes, y es fácil entender el por qué. Los gerentes deben lograr que los objetivos organizacionales se logren con la cooperación de otras personas, y si no pueden motivar a su personal para que ejecuten las actividades, están destinados al fracaso.

La motivación se ha calificado como uno de los procesos más simples pero al mismo tiempo de las más complejas. Simple por cuanto las personas se sientan básicamente motivadas o impulsadas a comportarse de forma tal que les produzcan recompensa. Por lo tanto motivar a alguien debe ser fácil; simplemente hay que encontrar lo que desea y colocado como simple recompensa.

Sin embargo, es allí donde se presenta la complejidad del proceso motivacional. Sucede que lo que una persona considera como una recompensa importante, otra podría considerarlo como inútil, insignificante. Las personas difieren enormemente en la forma en que aprovechan sus oportunidades para tener éxito. Por ello se podrá observar que la actividad que una persona considera clave para conseguir el éxito, quizá sea vista por otra como imposible.

Es por ello que la docencia centrada en el estudiante, busca despertar el interés para el deseo de aprender hacia los objetivos y contenidos de las asignaturas, relacionándolos con sus experiencias vitales con la utilidad que obtendrán en el desarrollo de las actividades. De igual manera mantener un buen clima afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad, para que de esta manera aprendan de manera autónoma y desarrollen estrategias de autoaprendizaje permanente.

### **Valores:**

De acuerdo con Becerra, (2004), valor es un tópico muy común en todos los medios de comunicación social y una palabra a la que todo el mundo hace referencia sin saber en definitiva cuál es su significado, cuáles son sus implicaciones y a los que nos comprometa.

Por su parte, en el Manual de Educación (2000), los valores se definen como: "un conjunto de cualidades o aptitudes que permiten elegir aquellos aspectos de la realidad que son o parecen más óptimos para dar sentido a la existencia. Regulan, guían y ordenan la vida de las personas". (P. 848).

Es así, donde los valores son principios que macaran la actitud y la conducta de las personas, es decir, son aspectos que influyen en su comportamiento y les permiten crecer como individuos al atenderlos como aportes positivos al desarrollo de sus vidas.

### **Valores Instrumentales:**

Robbins (ya citado), define los valores como "aquellos que conducen a los fines deseados como lo son: la integridad la tolerancia, el respeto, la equidad, la honradez, la responsabilidad, entre otros" (P.117).

Es por esto que el comportamiento de uno mismo, se a cabo a lo largo de nuestras vidas a veces, somos ambiciosos, pues trabajamos duro para obtener lo que queremos porque siempre tenemos aspiraciones de algo, somos competentes y eficientes y así tenemos esas cualidades mencionadas antes por nuestros valores instrumentales.

### **Valores Terminales:**

Robbins (Ob. Cit) "estados finales o metas que al individuo le gustaría conseguir en la vida como los sentidos de realización, sabiduría, felicidad y placer por mencionar algunos". (P.117).

De acuerdo a lo citado nosotros los individuos tenemos vidas confortables, emocionantes, armonía interna, respeto entre otros valores que debemos tomar en cuenta a la hora de fomentarlo en el aula.

### **Honestidad:**

Ramos (2006), expresa que: " Ser honesto es una virtud, un modo de comportarse, valor que asume la persona para lograr la realización de su vida. La persona honesta, es coherente consigo misma, por encima de las dificultades, es fiable, creíble transparente, inspira confianza, es auténtica y veraz. (P.225)

La honestidad es un arte en nuestro tiempo. No es imposible, pero tiene sus dificultades que una vez vencida son de gran estímulo para la persona. No solo se es honesto cuando no se roba o no se miente, también se es las pequeñas cosas, cuando actúas en concordancia con lo predicas como tus principios.

Es por esto que para ser honesto el ser humano debe superarse a sí mismo, elevándose a planos de realidad que no pueden descubrir los ojos y el corazón cuando están contaminados por la corrupción.

### **Responsabilidad:**

Ser responsable es, tener control sobre cada acto que se realiza en la vida, llevar las riendas a seguir la marcha. Ser responsable supone sentirse libre y responder en cada caso particular a los valores que involucra cada acto humano, cuando se pretende lograr altos ideales y hacerlo con gusto.

Ramos (Ob. Cit) dice, que: "la responsabilidad puede ser amarga obligación o una virtud que se convierte en valor personal. Ser responsable exige ver más allá de nuestra propia convivencia y buscar en el bien común, las razones de hacer o evitar algo". (P.188).

Pues la responsabilidad forma parte de la dignidad humana y su práctica lleva implícita la observación de principios morales realizados de manera consciente ya que deben ser hechos con reflexión, poniendo en cada acto la capacidad de realización que tiene la persona.

### **Tolerancia:**

La tolerancia es respeto a la otra persona a pesar de la diferencia que tengan .la tolerancia mutua, la verdadera tolerancia no se reduce a mera permisividad (aceptación de cualquier tipo de conducta) no implica inferencia ante la verdad y los valores, supone respeto en sentido de estima.

Ramos (Ob. Cit.). Expresa, que: "la tolerancia va unida con la paciencia, la indulgencia, la benevolencia, la capacidad de trabajar intensamente sin agitación, vibrar con los problemas sin tensionar el espíritu, realizar todo tipo de actividades con el ritmo sosegado que exigen los procesos creativos. (P.221).

Es por esto que la tolerancia es esencial para seguir siendo humanos es respeto a las otra persona a pesar de la diferencias que se tengan, de esta manera dar clases se debe tener fortaleza y ser tolerantes, pues debemos ser constantes aun en las adversidades, esto origina la grandeza del alma.

### **Respeto:**

Ramos (ya citada), plantea que el respeto implica estimar, valorar debidamente la condición personal de los demás y estar dispuesto a colaborar con ellos para que desarrollen plenamente su personalidad. Cuando reconocemos este

respeto, aparece el deber, pero no un deber impuesto por los demás, por la familia o por la sociedad; el deber tiene que surgir de uno mismo como una secreta voluntad de separación.

Es así como se considera el respeto como valor ya que es necesario el respeto a la gente, con quien trato a diario, mi mundo social, de convivir en la sociedad, los adolescentes con quien se trabaja a diario, para así recibir del mismo modo el respeto de ello hacia el docente

### **Igualdad:**

De acuerdo a lo señalado en el Manual para la Formación en Educación Ciudadana Y Rescate de Valores (2006), la igualdad establece que todos los hombres son iguales, sin embargo no resulta tan sencillo en la práctica, pues el individuo tiene que aprender a aceptar las diferencias individuales a fin de poder valorarlas, este valor va acompañada de otros valores como la solidaridad, el amor, el respeto, la tolerancia y la justicia entre otros.

Es por ello, la necesidad de insertar dentro de la educación el fomento de valores con la finalidad de formar individuos críticos, valores que se irán consolidando progresivamente en los educando a través de los contenidos de enseñanza y aprendizaje transmitidos por los docentes en la totalidad de la tarea educativa. Ramos (2006), refiere: "la igualdad está presente en todos los ámbitos como también esta discriminación, aunque en forma solapada en algunos lugares" (p. 142).

Al respecto se pudiera enseñar las formas de discriminación entre los seres humanos relacionados a conceptos como: edad, opinión, religión, género, origen, las capacidades de cada uno y así eliminar prejuicios con los que tropezamos todos los días.

### **Justicia:**

Es la voluntad de ser firme en conceder a cada uno de los derechos que tiene. Es indispensable para vivir en la sociedad. Para ser justo debemos dejar a un lado el egocentrismo y reconocer que cada persona que nos rodea es igual en dignidad a nosotros.

Por consiguiente El Manual para la Formación en Educación Ciudadana y Rescate de Valores, (ya citado) expresa que " Todo ser humano necesita para subsistir, cubrir ciertas necesidades de vivencia, así, como también necesita crecer espiritualmente contar con posibilidades de comunicación, recreación y formación" (p.67).

Es por esto que se ha visto la necesidad de estudiar y analizar este valor para que el docente en su rol de gerente ejecute dentro del aula ya que la justicia exige en nuestras posibilidades cotidianas y en todas nuestras acciones, dar clases con justicia es darle la debida importancia a cada idea.

### **Amor:**

Es el sentimiento más trascendental que posee el ser humano y el más perdurable. Por amor el hombre se transforma y cambia su manera de ser, se salva a sí mismo a través de la construcción, innovación, evolución, en contra de todo lo caótico y destructivo. El amor permite creer en el ser humano y darnos una oportunidad de existencia.

Al respecto Ramos (ya citada), amor es como el vértice hacia el cual confluyen todas las líneas, el amor seguirá siendo siempre el gran motivo de la existencia humana para crear, inventar o trabajar en función de la sociedad y de la conservación de la historia y de sus individuos. (p. 140).



Por tanto se busca que los docentes sientan amor, vocación de lo que quieren transmitir dentro del aula, con el fin de que su enseñanza de valores sea exitosa y bien encaminadas, ya que dar clases con amor es transmitir un conocimiento como tú lo hubieras querido recibir.

### **Felicidad:**

La felicidad depende de gran parte de nuestra manera de interpretar la vida, nuestra percepción de las personas, las situaciones, los pensamientos que producen acciones imaginarias que no están en relación con la realidad.

Según Ramos, Felicidad expresa, " El secreto de la felicidad no está en hacer siempre lo que se quiere, sino en querer lo que se hace". (p.138).

En esto consiste este valor, si sentimos que el conocimiento que estamos transmitiendo es bello, útil, o deseable, entonces generamos una alegría que es captada por el receptor, en que el alumno y el docente compartan la alegría del conocimiento que se está transmitiendo.

### **Paz:**

Es uno de los valores fundamentales de la humanidad: es uno de los valores que permite la supervivencia de la especie y la preservación del mundo donde vivimos. Es un esfuerzo, una positiva actividad del ser humano para lograr la convivencia en todos los ámbitos de su vida.

De acuerdo al autor citado anteriormente, " el ser humano que no tiene paz en su conciencia vive atemorizado de sus propios defectos, vive en la amargura y tarde o temprano la pagara con los demás. (p. 144).

Por esto se dice que dentro del aula se opone a la paz el ruido y todo aquello que origine tensión dentro de la clase, pues cuando hay paz en un grupo los cerebros quedan sintonizados en frecuencia ideal para aprender.

### **Convivencia:**

Posee una serie de exigencias de vivir en beneficio mutuo. Convivir es más que una obligación, es un esfuerzo por superar las diferencias que necesariamente surgen entre todos los que viven juntos.

De tal forma que los docentes enseñan desde los primeros años el sentido de colectividad, la ausencia de egoísmo, pensar en los demás, descubrir y fomentar la sensibilidad ante los problemas ajenos y en el medio general. Por tanto la convivencia dentro de la institución debe ser la práctica de cooperación mutua con los miembros que se labora dentro de ella, de esa manera uno deja de criticar a sus semejantes para ser simplemente constructivo en sus acciones.

El convivir es manifestar una imagen de no agresión. Pero si agredes a la persona tranquila, puede manifestar un lobo que existe en esa persona, es por esto que la convivencia demuestra conciencia sobre la existencia y sus circunstancias.

### **El Docente como Transmisor de Valores:**

El docente como ente que transmite conocimientos cumple una labor muy importante dentro de la sociedad, ya que, es él quien dirige y orienta a los educando hacia el logro de un ser integral. El docente como elemento clave en la transmisión de valores, debe asumir como responsabilidad su función pedagógica.

Por su parte Velásquez (2001), expresa que: "Los docentes somos, sin que nos lo propongamos, transmisores de valores, debido a que todo acto educativo los alumnos siguen nuestras enseñanzas y orientaciones. (p.28).

Es así, que el docente en su actividad educativa ocupa un papel como modelo ante la institución y los alumnos por ser visto como un ser integro, lleno de conocimientos y aptitudes que lo hacen ocupar el cargo que lo desempeña. En la

escuela el maestro debe mantener un actitud formadora, donde lo más importante es el ejemplo coherente entre lo que dice y lo que hace.

### **Autoestima:**

Para Ramos (ya citada), "el valor del autoestima está fundamentado en un conocimiento de nosotros mismo". (P. 204)

Buscaglia (1995), define la autoestima "Como algo personal pero que se apoya en la estructura social que conforma la vida prevaleciendo el YO auténtico". (P.47). Es así que el autoestima es valor que nos hace tener plena seguridad en nuestra capacidades, además, da la fortaleza necesaria para superar los momentos difíciles de nuestra vida, evitando caer en el pesimismo y el desánimo.

### **Fundamentos teóricos:**

Las teorías que presentan en la presente investigación son: La teoría de la Comunicación, Teoría del Liderazgo, Teoría de la motivación, de Integración y Toma de Decisiones.

### **Teoría de la Comunicación:**

Chiavenatto (ya citado) define la comunicación como "la actividad que permite establecer relaciones con otros individuos a través de gestos, verbalizaciones posturas, silencios y cualquier otra forma de conducta que conlleve fines predeterminadas". (P.101).

Etimológicamente la palabra comunicación se deriva del latin Comunicatio Onen que significa acción de comunicar. En su estructura verbal Comunicare quiere decir transmitir una cosa, compartir o tener comunicación con otros. El diccionario de la real academia de la lengua española la define como correspondencia o trato entre personas.

Por tanto, la sociedad y por ende las organizaciones no existirían sin comunicación a través de la cual se genera el intercambio de ideas. Se expresan afectos y emociones y se resuelven conflictos entre los individuos si se expresan adecuadamente. Es mediante la comunicación que los seres humanos transmiten sus experiencias, las cuales van contribuyendo a través del tiempo el acervo cultural de los pueblos.

Daft (2006), considera que "las bases de la relación humana son: la comunicación, la comprensión, la tolerancia, el respeto y la aceptación desarrollando así individuos abiertos al cambio que pueda encarar de manera constructiva las perplejidades y problemas del mundo actual". (P.136).

De lo expuesto anteriormente, Sudo (1998), expresa que:

Lo importante de la comunicación humana, no reside tanto en la transmisión de información, sino en el de generar una relación positiva con los demás, un puente entre nuestras individualidades. Por este puente podrán fluir palabras que obtengan el permiso inconsciente de convocar nuestros propios fascinantes mundos sumergidos. (P.7).

Esto significa que para entender la comunicación se requiere en primer lugar reconocer el hecho de que existen varias formas, medios de comunicación e individualidades que hacen de estas un proceso interesante y complejo, pero a la vez capaz de lograr el entendimiento y el establecimiento de las relaciones sociales; de manera que se comprendan que la comunicación es la fuerza que entrelaza a las personas. Generando que ésta dependa primordialmente de crear entendimiento entre las personas.

El proceso de la comunicación es fundamental en las instituciones educativas; pues permite al gerente de aula mediar entre los docentes. Al respecto Riveiro (1997) señala que: "la comunicación es la más básica y vital de todas a las necesidades, después de la supervivencia física " (P.11).

La comunicación contribuye a mejorar el sistema de relaciones entre las personas, además es una vía para crear las condiciones adecuadas con el fin de lograr el fomento de valores al personal docente de la institución.

### **Proceso de la comunicación:**

Para que se lleve a cabo la comunicación, se requiere un propósito expresado como un mensaje para transmitir. El mensaje se origina en una fuente (el emisor) y llega a un receptor. Esta codificada (convertido en una forma simbólica) y se transmite a través de un medio (canal) al receptor. El resultado es una comunicación de significado entre personas. Dolan (2000), considera al respecto "...se define como un proceso bilateral de intercambio y comprensión de información entre al menos dos personas o dos grupos: intercambio puesto que una persona o grupo transmite una información (emisor) a otro grupo que la recibe (receptor); comprensión porque la información debe tener un significado por el receptor". (P.75).

Koonts (1998), expresa que la comunicación es la transferencia de información de un emisor a un receptor el cual debe estar en condiciones de comprenderla.

### **La comunicación en el proceso educativo:**

La comunicación es el proceso que permite que una institución educativa se mantenga activo y productivo, a través de ella se transfiere la información y comprensión entre dos personas, es decir, una manera de conocer las ideas, hechos, pensamientos, sentimientos, y valores de los demás.

El primer requisito para ser un buen comunicador es escuchar, es decir, tener una actitud de total concentración y receptividad que le comunique a quien habla que se le considera una persona importante. El docente como gerente de aula debe escuchar y manejar habilidades que permitan mantener una excelente comunicación con sus alumnos. Así mismo, Walton (1995), refiere que el elemento clave para

determinar el potencial de un gerente para progresar en su habilidad para comunicarse, está identificada con la capacidad para presentar ideas e información en forma concisa y efectiva oralmente y por escrito.

### **Teorías que sustentan la Investigación**

#### **Teoría de la Motivación:**

La motivación en el individuo puede ser factor determinante en las actividades realizadas por este en la búsqueda de la excelencia y la calidad de la institución. En tal sentido Robbins (ya citado), destaca que la motivación en las personas se basa en un deseo por alcanzar el éxito, o necesidad de poder y las relaciones amistosas o necesidades de afiliación.

El docente en su rol de gerente, tiene como tarea esencial, desarrollar el ambiente motivacional, ya que el fomento de valores es donde juega un papel fundamental en el alumno, mediante una continua motivación a través del cual, estimula, inspecciona, reconoce y premia constantemente las actividades realizadas de tal manera que satisfaga sus necesidades de autorrealización.

#### **Teoría cognitiva:**

Para Robbins (Ob. Cit.), "la teoría de la evaluación cognitiva, establece que dar recompensas extrínsecas por un comportamiento que ya se premió en forma intrínseca, tiende a abatir el nivel general de motivación". (P.183). Las teorías cognitivas de la motivación son aquellas que explican la motivación de cada individuo centrándose en el papel que desempeñan los pensamientos, las expectativas y la comprensión del mundo.

- La teoría de expectativas y valor.- son dos tipos de teorías cognitivas que sostienen que las personas están motivadas por las expectativas de que determinados

comportamientos les permitirán lograr una meta, así como por la importancia que se le asigne a la misma.

- La motivación intrínseca.- es aquella que provoca que la gente participe en una actividad para su propio gozo, y no por la recompensa tangible que derivará de ello.

- La motivación extrínseca.- es aquella que provoca que las personas participen en una actividad por una recompensa tangible.

Somos más capaces de perseverar, de esforzarnos y de realizar trabajos de mejor calidad cuando la motivación es para una tarea intrínseca. Ofrecer recompensas para obtener el comportamiento deseado puede provocar un decremento de la motivación intrínseca y un aumento de la extrínseca.

### **La Teoría del Establecimiento de Metas:**

Robbins (Ob.Cit), expresa que: "la teoría del establecimiento de metas afirma que las metas específicas, difíciles y con retroalimentación, conduce a un rendimiento elevado". (P. 185).

Así como la teoría de las expectativas puede representar una concepción integrada de la motivación, el establecimiento de metas también lo puede hacer. La teoría del establecimiento de metas afirma que el proceso de establecer metas se puede concentrar en el comportamiento y motivar a las personas. Es más, la motivación aumenta cuando las personas reciben retroalimentación constante sobre su avance para alcanzar sus metas. Esta retroalimentación actúa como un refuerzo que ayuda a mantener la motivación alta. Aun cuando se han realizado muchas investigaciones sobre el proceso de establecer metas y su relación con el desempeño.

### **La teoría del reforzamiento:**

Es otra de las teorías en la cual se sustenta el estudio. Según Robbins (2009), es aquella que plantea que el comportamiento está en función de sus consecuencias

Según la teoría de los refuerzos, una persona está motivada cuando responde a estímulos con patrones de conducta consistentes en el tiempo. Esta teoría, representa una forma de vincular la motivación con las conductas.

**Existen cuatro métodos comunes para modificar la conducta:**

1. Con el esfuerzo positivo se fomentan o refuerzan las conductas deseables por medio de consecuencias positivas como aumento o una facilitación.
2. Con el aprendizaje por elusión, los empleados cambian la conducta para evitar las consecuencias desagradables, por ejemplo las críticas o una evaluación baja.
3. Para detener una conducta, el gerente puede aplicar la extinción, es decir, la ausencia de refuerzos.
4. También podría recurrir al castigo, a la aplicación de consecuencias negativas, estos van desde la crítica hasta la reducción de sueldos o el despido.

El reforzamiento es sin duda una influencia importante para el comportamiento. Pues el comportamiento que se tiene en la institución y la cantidad de esfuerzo que se dedica a cada tarea.

**La teoría de la equidad:**

De acuerdo con Robbins (ya citado), los individuos comparan sus aportaciones y resultados en el trabajo con las de otros, y luego responden para eliminar cualquier desigualdad. Existen cuatro comparaciones de referencia que es posible utilizar:

- 1.- Yo interior: experiencia del empleado en un puesto diferente dentro de su organización actual.
- 2.- Yo exterior: experiencia del empleado en una situación opuesta fuera de su organización actual.



3.- Otro interior: otro individuo o grupo de ellos dentro de la organización del empleado.

4.- Otro exterior: otro individuo o grupo de ellos fuera de la organización del empleado.

Se basa en el supuesto de que un factor central para la motivación es la evolución individual en cuanto a la equidad y la justicia de la recompensa recibida. Las personas se sienten motivadas cuando experimentan satisfacción con lo que reciben de un esfuerzo en proporción con el esfuerzo que realizan. Esta situación implica que si otros obtienen mejores resultados con menos esfuerzos se hablará de justicia, y en este caso el afectado tratará de corregir el estado de iniquidad reduciendo su esfuerzo, cometiendo faltas de inasistencia o renunciando.

#### **Teoría de la Expectativa:**

Robbins (Ob. Cit) afirma que: "la teoría de las expectativas es la fortaleza de una tendencia para actuar de cierta manera depende de la fortaleza de la expectativa de que el acto irá seguido por un resultado dado que es atractivo para el individuo". (P. 197).

#### **Esta teoría se centra en tres relaciones:**

El largo período transcurrido entre el desempeño de la persona y el incentivo salarial correspondiente. La modestia del incentivo y la demora para recibirlo dan la falsa impresión de que las ganancias de las personas son independientes del desempeño. Como el esfuerzo es poco y demorado, la relación entre dinero y desempeño se vuelve frágil.

Las evaluaciones del desempeño no producen distinciones salariales, puesto que a los gerentes y evaluadores no les gusta comparar a las personas de bajo desempeño y que no están dispuestas a que se les prive de los incentivos o a recibir

un menor incentivo salarial que el recibido por las personas que logran mejor desempeño. Así, los salarios se mantienen en el promedio, y al final, no recompensan el desempeño excelente y terminan provocando una relación no coherente entre dinero y desempeño. La relación se hace disonante.

La política salarial de las empresas está ligada a las políticas gubernamentales o a convenciones laborales, genéricas y amplias, que buscan regular los salarios para neutralizar el efecto de la inflación. Los salarios se tornan planos y no distinguen el buen desempeño del malo.

En lo antes expuesto se refiere que los empleados los motivara a desarrollar cierto nivel de esfuerzo cuando crean que eso los llevara a obtener una buena evaluación de su desempeño; que esta conducirá a premios organizacionales como un bono, aumento de salario o ascenso; y que los premios satisfarán las metas personales de los empleados.

### **Teoría del Liderazgo:**

El liderazgo implica complejas interpretaciones de líderes, seguidores, medio ambiente interno y externo y otras circunstancias y condiciones. al respecto, Robbins (Ob. Cit.), plantea que: "el liderazgo basado en los principios básicos (rectitud, equidad, integridad, honestidad y confianza), traduce una paradigma nuevo que construye un verdadero norte, donde los principios correctos son como brújula que siempre señalan el camino y aplicados en todo momento, edifican, satisfacen, fortalecen e inspiran a las personas". (P.413). Este liderazgo centrado en principios, se practica en cuatro niveles:

- **Personal:** relación consigo mismo. Confiabilidad.
- **Interpersonal:** relaciones o interrelaciones con los demás. Confianza.

- **Gerencial:** responsabilidad de hacer que otros realicen determinadas tareas. Poder.
- **Organizacional:** necesidad de agrupar a las personas, capacitar, resolver problemas y crear estrategias acordes con ellos. Alineamiento.

El liderazgo como principios, según el autor, consigue que las organizaciones sean capaces de lograr la calidad total y para alcanzar la calidad total deben convertirse en líderes que hagan aflorar la mayor capacidad que tenga, de ser creativos, de pensamiento innovadores, líderes que conceden poder.

En relación al Liderazgo Democrático Robbins (Ob. Cit.), expresa que este tipo de liderazgo "otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo permitiendo que trabajen según el principio de consenso y toma de decisiones" (P.417). De igual manera trata de lograr que las relaciones interpersonales sean agradables y de óptima calidad, ya que este elemento le sirve de base para la efectiva marcha del grupo y la resolución de sus problemas.

El liderazgo democrático recurre al mínimo a la intimidación de las personas para inducirlas a la acción, asimismo, usa la información para un mayor conocimiento de los antecedentes, intereses y habilidades de todos los miembros. También logra que se alcancen las metas a través del esfuerzo sincero, la motivación, el compromiso, la confianza y el respeto, de igual manera, existe una alta orientación hacia la tarea y hacia la persona.

Por su parte Robbins (Ob. Cit), en lo que al liderazgo autocrático respecta, señala que: "este tipo de liderazgo es donde el gerente impone su voluntad sobre los docentes y controla la conducta de ellos; esta clase de autoridad no existe en las pautas del liderazgo democrático". (P.418). En muchas ocasiones la coerción es esencial, necesaria o conveniente en una situación, siempre y cuando signifique el ejercicio del poder delegado en una autoridad por los subordinados. El liderazgo

autocrático depende del poder que tiene la autoridad para ejercerlo, pero este poder puede ser delegado por las autoridades superiores o por los subordinados; en uno u otro caso se está dentro de una situación de autarquía.

Una de las principales características de este estilo es una excesiva orientación hacia la tarea, ya que se cree que esta es la única finalidad del grupo, por lo que es claro que la gran motivación es la productividad. Enfatiza en la eficacia al tratar de disponer todos los elementos, de manera que los individuos no desvíen la atención de su labor.

El líder autocrático toma decisiones en nombre del grupo, es decir, no permite la participación de los demás del camino que ha de seguirse para alcanzar los objetivos comunes, aunque se puede producir casos en que se otorga la oportunidad de voz y voto, pero con el cuidado de reservarse el poder de decidir para sí mismo.

Las teorías situacionales, buscan explicar el liderazgo en base a la premisa de que no existe un estilo de liderazgo válido para todas las ocasiones. El liderazgo situacional orienta al líder a adoptar su comportamiento a diferentes situaciones. Asimismo, Robbins (Ob. Cit.), distinguen cuatro estilos de liderazgo, entendiendo el situacional como el comportamiento que deben adoptar los líderes para enfrentar diferentes situaciones.

### **Teoría de Toma de Decisiones:**

Según Kreitner y Kinickt (1998), la toma de decisiones no es más que un medio para un fin. Implica identificar y elegir soluciones alternativas que conduzcan al resultado final que se desea. El proceso se inicia a partir de un problema y llega a su término con la elección de una solución.

### **Tipos de toma de decisiones:**

Los teóricos del proceso decisorio han identificado dos tipos de decisiones programadas y decisiones no programadas.

#### **Decisiones programadas:**

Son por regla general, reiterada y rutinaria. Con el paso del tiempo y en virtud de la experiencia adquirida las organizaciones van desarrollando procedimientos específicos para tomar este tipo de decisiones. Las costumbres y los procedimientos de operación normalizada son las técnicas que con mayor frecuencia se utilizaban para tomar este tipo de decisiones.

#### **Decisiones no programadas:**

Son novedosas y no estructurales. No existen procedimientos previstos hasta el más mínimo detalle para tratar el problema sobre el que hay que decidir. Para resolver problemas que demandan decisiones no programadas se suele recurrir un buen juicio, a la institución y a la creatividad.

La toma de decisiones programadas y no programadas. La primera se da, cuando el docente rigurosamente cumple con parámetros ya establecidos, es decir, horarios de clases, planificaciones, entre otros.

Mientras que las decisiones no programadas se van dando según los acontecimientos presentados en el proceso educativo y el gerente de aula debe tomar la decisión más acertada para enfrentar y solucionar cualquier eventualidad.

### **BASES LEGALES.**

El sistema educativo se ha visto relacionado en diferentes estudios dirigido a la atención y a las estrategias de cambios que atraviesa el mismo, donde el docente

debe ser generador de cambios y actitudes en el educando, para que este sea crítico, reflexivo, capaz de afrontar las dificultades que le puedan presentar; de allí que el ámbito educativo cuenta con un nivel de apoyo legal de gran importancia en el ordenamiento jurídico venezolano del cual se tomara los más relevantes.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 21, Título III De los Derechos Humanos y Garantías, y los Deberes, Capítulo I Disposiciones Generales, expresa que:

**Todas las personas son iguales ante la Ley; y en consecuencia:**

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultados anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicios en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La Ley garantizará la condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la Ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por algunas de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se comentan.

De lo anteriormente expuesto se desprende el primer socialista de desarrollo económico social de la nación 2007-2013, en cual dentro de la directriz nueva ética socialista maneja como objetivo crear una sólida arquitectura ética de valores que conformen la nación, la república y el estado moral-socialista, donde una de las estrategias a utilizar es la transformación de la sociedad material y espiritualmente a través de políticas como lo son:

- Rescatar los valores como la solidaridad humana.
- Transversalizar la enseñanza ética.
- Realización colectiva de la individualidad.

- Nueva ética del hecho público: El ciudadano como parte del Estado y corresponsable de la vida pública.
- Justicia y equidad.

En este sentido la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Ob. Cit.), en el artículo 102, establece:

La educación es un servicio público y está fundamentado 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 basado en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. (P.40).

Así mismo, el artículo N° 80 de la Constitución Nacional, expone que la educación tendrá como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad, la formación de ciudadanos aptos para la vida y para el ejercicio de la democracia, el fomento de la cultura y el desarrollo del espíritu de solidaridad humana.

Este mandato constitucional sería suficiente para establecer la obligatoriedad de una formación ciudadana fundamentada en principios y valores universales, pero, por si se dificultara su interpretación, en el artículo 81, explica los valores que deberán poseer los responsables a quienes se confíe la educación los cuales deberán ser... "personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada". (P.19).

La ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 3 principios y valores rectores de la educación, expresa:

La democracia participativa y protagonista, 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 de 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 de la igualdad de género, el fortalecimiento de la entidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña. 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, intercultural y plurilingüe. (P.4).

Se pudo observar, en este artículo que los valores deben ser llevados a cabo para la sociedad para formar individuos que participen en forma activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social. Así mismo en los fines de la educación de la misma ley en el artículo 15 N° 4, establece:

Fomentar el respeto a la dignidad de las personas y la formación transversalizada por valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz, respeto a los derechos humanos y la no discriminación. (P.19).

Este mandato constitucional sería suficiente para establecer la obligatoriedad de una formación ciudadana fundamentada en principios y valores universales, pero, por si se dificultara su interpretación, en el artículo 81, explica los valores que deberán poseer los responsables a quienes se confíe la educación los cuales deberán ser... "personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada". (P.19).

Todos estos artículos sustentan el objetivo de la investigación, así mismo el cúmulo de aspectos legales que se deben aplicar en el momento.



### CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

**Objetivo General:** Proponer un programa de gerencia participativa para el fomento de valores en el personal Docente del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas".

Objetivos Específicos	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	<b>Gerencia Participativa</b>	<p>La gerencia participativa implica algo más que asignar tareas y se nutre de la oportunidad de compartir responsabilidades, en la mejor expresión del término, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y toma de decisiones compartidas.</p> <p>El gerente participativo distribuye cierto poder para recibir apoyo, esto genera acciones sincronizadas y produce resultados productivos para la empresa. El poder del gerente participativo es compartido y resulta mucho más amplio por la sinergia del trabajo en conjunto</p>	<p><b>Desempeño Gerencial del Docente</b></p> <p><b>Roles Gerenciales</b></p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Delegar</p> <p>Sinergia de trabajo</p> <p>Liderazgo</p> <p>Comunicación</p> <p>Motivación</p>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9-10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13-14-15</p> <p>16-17</p> <p>18-19</p>

Objetivos Específicos	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
	<b>Fomento de Valores</b>	Los valores son los que se adquieren y se configuran a lo largo de toda la vida, entre los valores se experimentan los valores instrumentales y los valores terminales.	<b>Valores Instrumentales</b>	Honestidad Responsabilidad Tolerancia Respeto Igualdad	20 21 22 23 24
			<b>Valores Terminales</b>	Justicia Amor Felicidad Paz Convivencia	25 26 27 28 29
			<b>Actuación del Docente en Valores</b>	Aplicación Autonomía Autoestima	30-31 32

					33
				Compromiso	34
				Espiritualidad.	35

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO.**

A continuación se expondrá la metodología que se utilizó en esta investigación tiene la información mediante un conjunto de métodos y técnicas a seguir, para procesar analizar y presentar los datos suministrados para así responder las interrogantes planteadas en el estudio.

#### **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación que se persigue se ajusta a la modalidad de proyecto factible, que según Hernández, Fernández y Baptista, (2010), este tipo de estudio "busca especificar las propiedades importantes de personas, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis" (P. 60). En lo esencial se pretende Proponer un Programa de Gerencia Participativa para el Fomento de Valores en el personal Docente del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas". El proyecto factible, está estructurado en tres etapas:

##### **1.- Diagnóstico de necesidades:**

Es de tipo descriptivo, ya que ofrece información de la situación actual del problema planteado y se tratara de buscar una solución. Al respecto Serna (2003) indica que esta es una herramienta estratégica que permite encontrar el mejor

acoplamiento entre los factores externos (oportunidades y amenazas) de los factores internos (fortalezas y debilidades) de una organización o situación estudiada.

## 2.- Alternativas de solución

Evaluar las posibles alternativas que puedan solventar la problemática descrita. Así se pueden implementar ciertas actividades que permitan consolidar los valores del compromiso, respeto, tolerancia, sentido de pertenencia, honestidad, y solidaridad en todos los miembros de la institución.

## 3.- Diseño de la propuesta:

Atendiendo los objetivos planteados en la investigación, se permitió la observación y la recolección de datos directamente de la realidad del objetivo estudiado para posteriormente analizar e interpretar los resultados, tomándose específicamente para ello, a los docentes del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas".

## **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.**

La investigación por ser factible se apoya en un diseño de campo consiste en la recolección de información obtenida de la realidad. Donde investigación se realiza, es decir, con los docentes del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas".

Tal como lo plantea Hernández (Ob. Cit.), donde expresa que "en los estudios de campo, el investigador usa la selección de sujeto y la medición de condiciones existentes en la situación real o campo". (P. 119).

## **POBLACION.**

Hernández (2010), señala que: "la población puede estar referida a cualquier conjunto de elementos de los cuales se pretende indagar y conocer sus características o una de ellas". (P. 174).

En esta investigación, se tomó como población a los docentes del Liceo Bolivariano "José Félix Ribas", ubicado en San Joaquín Estado Carabobo, durante el año escolar 2009-2010. La población quedara conformada por 61 docentes.

## **MUESTRA**

Para Hernández (ya citado), expresa que: "Cuando los universos son relativamente pequeños, tiene la misma probabilidad de pertenecer a la muestra". (P. 107). En realidad pocas veces es posible medir a toda la población, por lo que se obtendrá una muestra, y desde luego se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población.

Establecida la población de 61 docentes se procederá a obtener la muestra, a través de la fórmula de Doménech y Massons.

N= Población.

n = La muestra.

e<sup>2</sup> = Error de muestreo

1= La constante.

Nivel de confiabilidad entre 0,02 mínimo menor de 1000 sujetos 0,50 máximo mayor de 1000 sujetos.

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

$$n = \frac{61}{0.02 * (61 - 1) + 1} \frac{61}{0.02 * (61 - 1) + 1}$$

n = 50

La muestra a tomar es de 50 sujetos la cual es representativa para toda la población.

### **TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

Para recoger la información de la investigación se realizó un instrumento dirigido al personal docente tipo cuestionario.

Para ello se utilizara un instrumento tipo cuestionario.

Según Hernández (Ob. Cit.), señala que cuestionario es: "tal vez sea el instrumento más utilizado para recolectar datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir". (P.217). el mismo será estructurado en 35 preguntas cerradas por dos alternativas de respuestas: SI- NO.

De acuerdo a Hernández (Ob. Cit.) señala que: "las preguntas cerradas son aquellas que contienen opciones de respuestas previamente delimitadas. Son más fáciles de codificar y analizar". (P. 217).

Es decir se presentan la posibilidades de respuestas a los participantes, quienes deben acotarse a estas.

### **VALIDEZ:**

La validez del instrumento de recolección de información, se realizó a través de un cuestionario, que responde a los siguientes criterios de validez.

En tal sentido, Hernández (2008), señala que la validez de un instrumento "Se refiere a la capacidad en una mediación se relaciona constantemente con otras mediciones". (P. 236).

Por lo que se utiliza los siguientes procedimientos:



- De Contenido: Los ítems del cuestionario buscan dar respuestas a los objetivos propuestos en la investigación, para ello la tabla de especificaciones de acuerdo a los objetivos y se identificó, dimensiones, indicadores y sudindicadores.

Al respecto, Hernández (1994), señala que la validez de un instrumento se refiere a la capacidad en una medición se relaciona constantemente con otras mediciones. De esta forma se obtiene la validez de contenido.

- De Construcción: Se realizará la operacionalización de las variables en estudio, a través de sus respectivas dimensiones e indicadores.
- De Juicio o Experto: Luego de elaborado el cuestionario, será revisado cuidadosamente por personas conocedoras del tópico estudiado para ver la pertinencia y correspondencia, las dimensiones e indicadores de las variables.

### **CONFIABILIDAD:**

Hernández, Fernández y Baptista, (2001), indican que la confiabilidad, "Se refiere al grado de su aplicación repetida al mismo sujeto, produce iguales resultados". (P. 235).

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición y su resultado es la confiable. Estos valores pueden oscilar entre valores de (0 y 1), donde (0) cero significa confiabilidad nula y (1) uno representa un máximo de confiabilidad. En este sentido se aplicara el método de Kuder- Richarson KR20, utilizando el procedimiento sobre la base de la varianza de ítems. La fórmula al aplicar es:

$$KR = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum p \cdot q}{ST^2} \right)$$

$$KR = \frac{35}{35-1} \left( 1 - \frac{3.01}{98.1} \right)$$

$$KR = \frac{35}{34} (1 - 0,03)$$

$$KR = 1.03 * 0.97$$

$$KR = 0.99.$$

Dónde:

KR= Coeficiente de confiabilidad de Kuder- Richarson.

K= Numero de ítems del instrumento.

$\Sigma p.q$ = Sumatoria de los productos de las proporciones "p y q"

ST<sup>2</sup>= Sumatoria de la Varianza los totales del instrumento.

Los resultados se interpretaran de acuerdo en el siguiente cuadro de relación.

### **Relación para el Coeficiente de Confiabilidad.**

ESCALA	CATEGORIA
0.20	Muy Baja
0.21-0.40	Baja
0.41-0.60	Moderada
0.61-0.80	Alta
0.81-1.00	Muy Alta

De acuerdo con lo anteriormente expuesto y dado el valor alcanzado, 0.99, se puede asegurar que el instrumento aplicado presentó un muy alto grado de confiabilidad para lograr la recolección de datos de la encuesta para los docentes.

## **CAPÍTULO V**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El análisis de la información suministrada por los sujetos de la investigación constituidos por los docentes del Liceo Bolivariano “José Félix Ribas”, ubicada en San Joaquín Edo Carabobo, se realizó de forma porcentual, diseñándose tablas y gráficos estadísticos donde se presentan las frecuencias y los porcentajes de cada ítems para las dos alternativas de respuestas. Es importante indicar que las tablas se elaboraron tomando como referencia la tabla de especificaciones y de acuerdo a las dimensiones, indicadores del aspecto que se investiga, que es gerencia participativa para el fomento de valores en el personal docente.

Así mismo en las tablas se coloca los datos de ambos estratos de sujetos de investigación, es decir, la información de los docentes, para que se pueda visualizar con facilidad las respuestas.

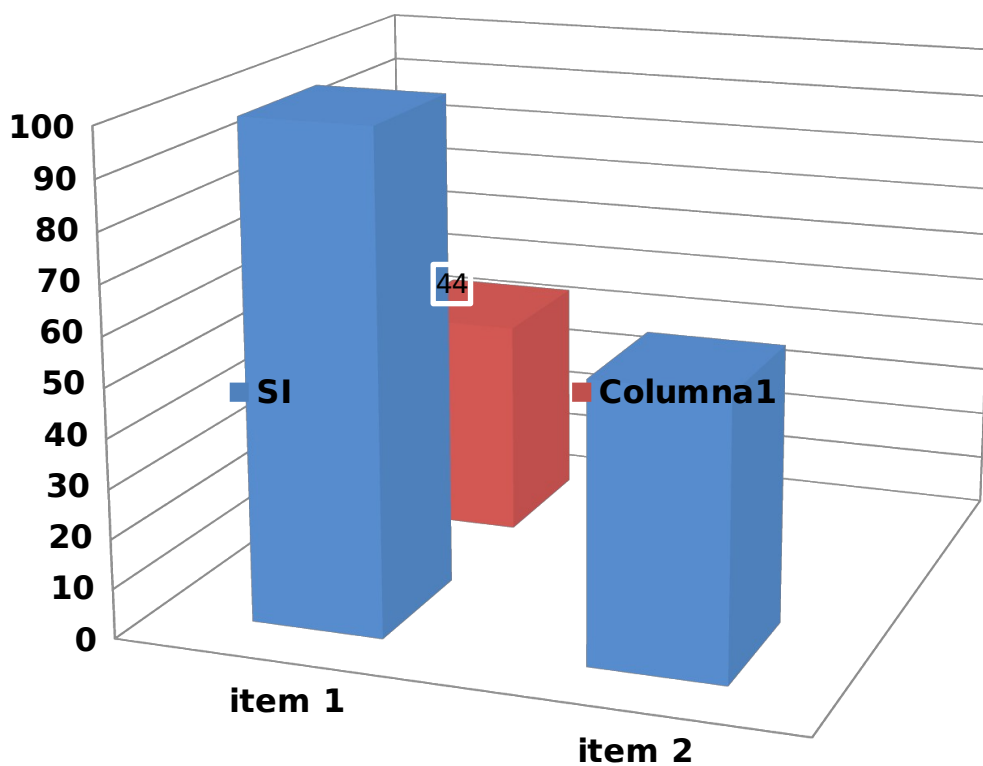
La interpretación se realizó descubriendo los datos de cada ítems, destacando los más significativos de acuerdo a los objetivos de la investigación, luego se hace una explicación de esta información para el estudio y por último se relaciona con el basamento teórico que sirvió de sustento a la investigación que se realizó.

**TABLA N° 1**

**Aspecto a investigar:** Gerencia Participativa  
**Dimensión:** Desempeño Gerencial del Docente.  
**Indicador:** Planificación (ítems 1 y 2)

	Ítems	SI		NO		T
		F	%	F	%	
1	Demuestra responsabilidades al realizar actividades planificadas de acuerdo a las necesidades de los alumnos y los programas establecidos por el sistema educativo.	50	100	00	50	50
2	Planifica actividades didácticas centradas en el fomento de valores.	28	56	22	44	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín. **Pineda (2012).**



### **Interpretación Tabla N° 1**

En atención a la variable Gerencia Participativa, la dimensión el desempeño gerencial del Docente, a partir de la información de su indicador Planificación, evidenció a través del ítems N° 1, referido a la responsabilidad que tienen los docentes para realizar actividades planificadas de acuerdo a las necesidades de los alumnos, 100 por ciento dijo que SÍ, lo que evidencia que estos docentes tienen un desempeño adecuado y cónsono a lo establecido por la normativa educativa existente en el país, cuando planifican responsablemente tomando en cuenta los programas establecidos por el Sistema Educativo. Así como lo señala Robbins (Ya citado), al expresar que para el docente es fundamental el proceso de planificación para identificar las metas establecidas con antelación donde se establecen los procedimientos idóneos para alcanzar los objetivos. De esta manera contribuye a una mejor ejecución de las clases, una eficiente distribución de los contenidos y una forma sistemática de lograr los mismos.

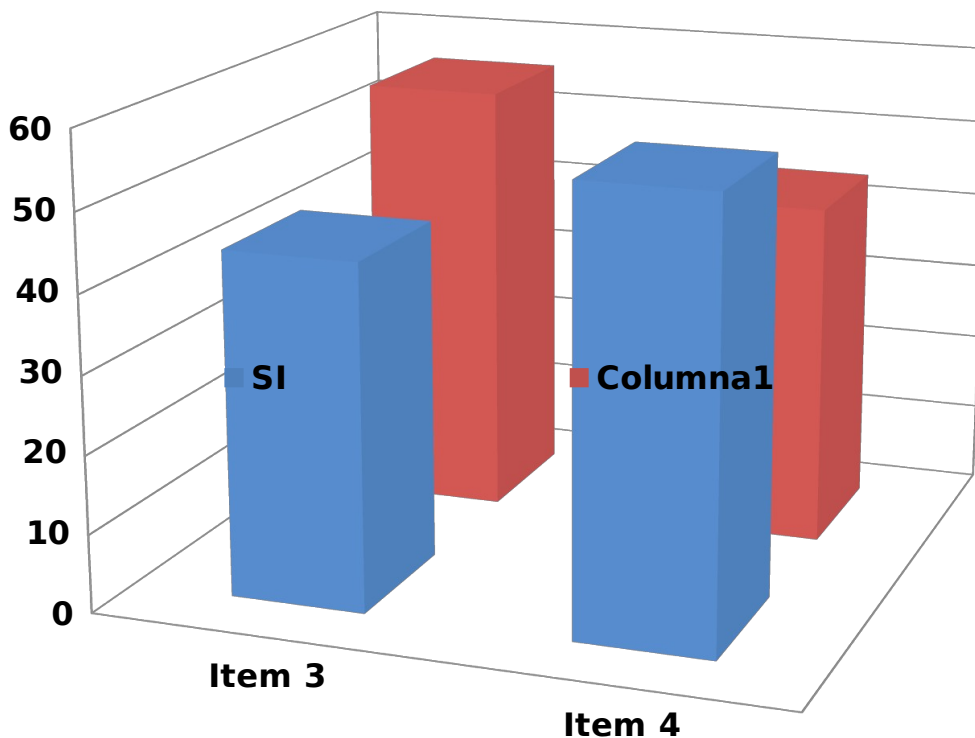
Por su parte el ítems N° 2 arrojó la información de los docentes sobre la planificación de actividades centradas en el fomento de valores, donde 56 % manifestó que SÍ y 44 % NO; situación preocupante, porque tan solo la mitad de los docentes, sujetos muestrales de esta investigación, manifestaron que sí realizan actividades centradas en el fomento de valores, contradiciendo en gran medida lo expresado por Ribeiro (Ya citado), quien afirma que en la escuela se deben fomentar los valores al alumno, debido a que es aquí donde el alumno pasa la mayor parte de su tiempo, y es donde a través de actividades y estrategias sistemáticas y pertinentes en su proceso de aprendizaje se puede ir reforzando y afianzando los valores fundamentales para que este sea un ciudadano integro, que responda a las exigencias de las leyes venezolanas

**TABLA N° 2**

**Aspecto a investigar:** Gerencia Participativa  
**Dimensión:** Desempeño Gerencial del Docente.  
**Indicador:** Organización (ítems 3 y 4)

	Ítems	SI		NO		T
		F	%	F	%	
3	Organiza un ambiente físico y conceptual fomentando hábitos en el estudiante para lograr objetivos.	22	44	28	56	50
4	Organiza actividades sustentadas en los valores que propicie la participación del alumno.	28	56	22	44	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín. **Pineda (2012).**



## **Interpretación Tabla N° 2**

Continuando con la misma dimensión, el indicador que hace referencia a la organización, identificado con el ítems N° 3, permitió evidenciar que 44 por ciento de los docentes respondió SÍ, mientras que 56 por ciento NO, es decir, que la organización de un ambiente físico y conceptual para fomentar hábitos para el logro de los objetivos, es muy débil, situación por la cual se deduce que los docentes no se dedican a la enseñanza para lograr los objetivos propuestos, hecho que es realmente preocupante por lo que continua demostrándose que el desempeño de los docentes no es el más adecuado y por supuesto repercute de forma negativa en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Por su parte, la información suministrada por el ítems N° 4, presenta una situación contraria al indicador antes descrito, pues en este caso 56 por ciento responde de manera afirmativa con respecto a la organización de actividades sustentadas en el fomento de valores que propicien la participación de los alumnos, sin embargo, 44 por ciento respondió de forma negativa, lo que indica la disposición por parte del cuerpo de profesores hacia la realización de actividades que promuevan la participación del estudiantado en materia de valores. En tal sentido, Chiavenatto (Ya citado), indica que la organización en términos generales se caracteriza por tener una jerarquía en relación a los aspectos fundamentales que el docente debe tener presente en el proceso de aprendizaje y la forma como los desarrollara para obtener el logro de los objetivos propuestos y con ello el aprendizaje pertinente de los alumnos, indicando el autor, que el docente debe tomar seriamente la organización del proceso educativo para así lograr los objetivos y desarrollar las actividades planificadas.

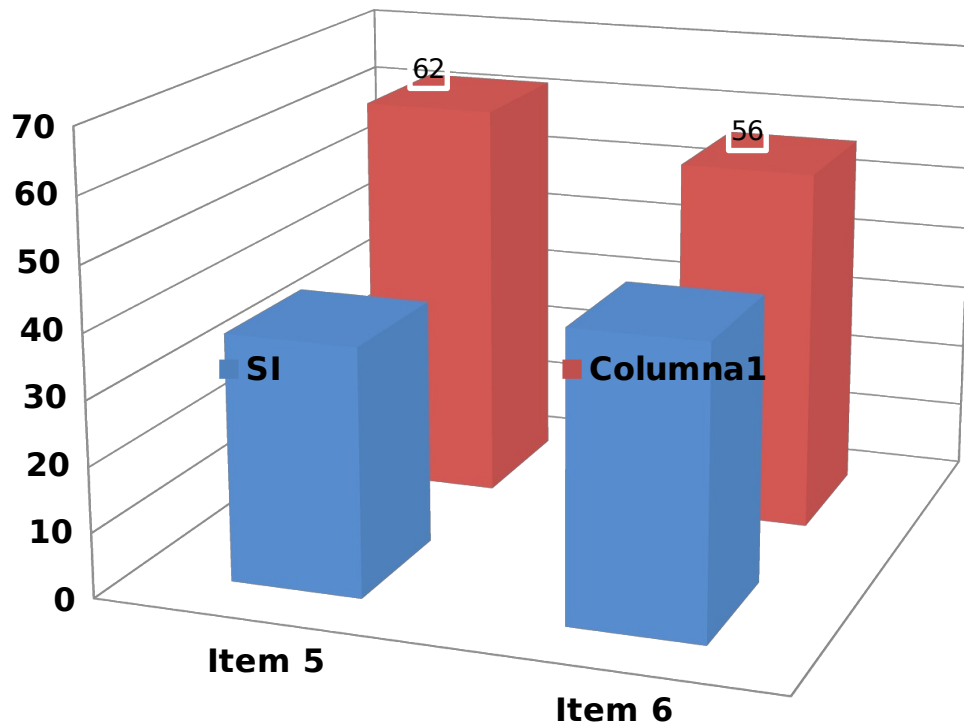
## **TABLA N° 3**



**Aspecto a investigar:** Gerencia Participativa  
**Dimensión:** Desempeño Gerencial del Docente.  
**Indicador:** Dirección (ítems 5 y 6)

	Ítems	SI		NO		T
		F	%	F	%	
5	Dirige actividades que permite trabajar en equipo en la forma más óptima posible como un valor de convivencia.	19	38	31	62	50
6	Dirige actividades en la institución orientada a la formación.	22	44	28	56	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín. **Pineda (2012)**



### **Interpretación Tabla N° 3**

El indicador dirección, presenta una información por parte de los docentes, donde 38 por ciento de ellos, consideran que SÍ se dirigen actividades que permiten trabajar en equipo en la forma óptima como un valor de convivencia (Ítem No 5), y 62 por ciento se ubicó en la alternativa No, lo que permite inferir que estos docentes utilizan poca estrategias para motivar a los alumnos a trabajar en equipo como vía para la ejecución de los proyectos educativos, donde los integrantes deben trabajar de forma sinérgica, para así alcanzar los objetivos planeados. De la misma manera se observó en el ítem N° 6, del mismo indicador que 44 por ciento responden de manera afirmativa y 56 por ciento niegan dirigir actividades a la institución orientada a la formación de valores. El tal sentido, Chiavenatto (Ya citado), señala que “Dirigir significa interpretar los planes de cualquier organización y dar a las instituciones sobre como ejecutarlos para conseguir los objetivos planeados” (P. 372).

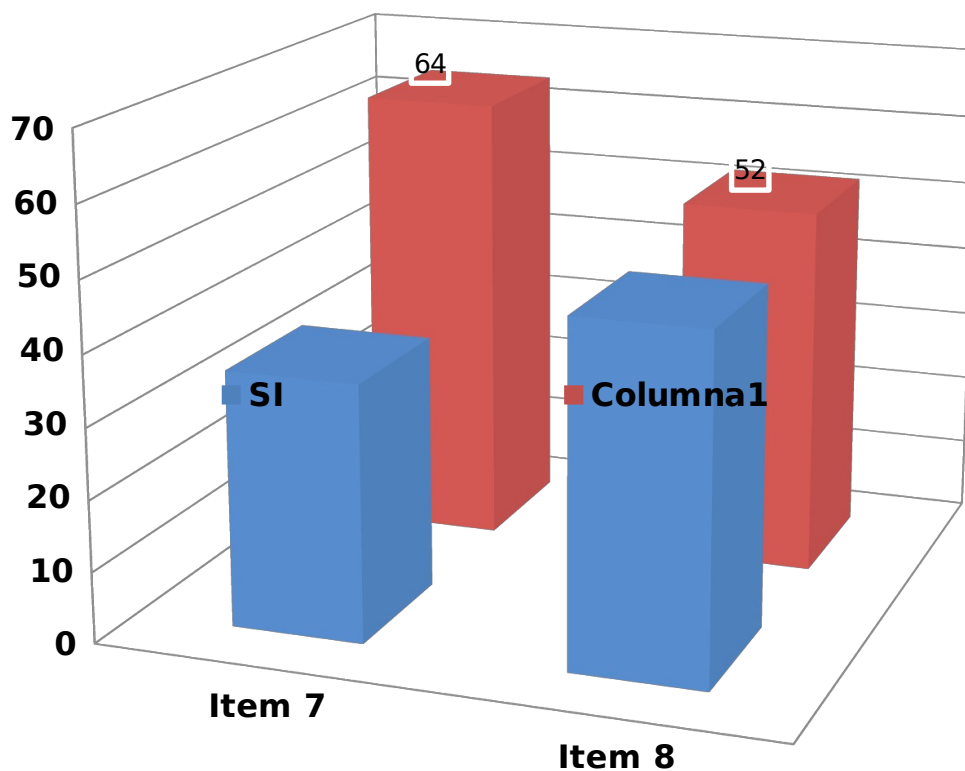
Se considera que este aspecto debe ser revisado porque presentan una gran debilidad en el desempeño gerencial de estos docentes, ya que se ocupan poco de dirigir acciones que permitan fomentar en sus alumnos la manera de convivir con las demás personas, como un valor fundamental para tener calidad de vida.

**TABLA N° 4**

**Aspecto a investigar:** Gerencia Participativa  
**Dimensión:** Desempeño Gerencial del Docente.  
**Indicador:** Control (ítems 7 y 8)

	Ítems	SI		NO		T
		F	%	F	%	
7	Verifica y hace seguimiento a las actividades planificadas relacionadas con los valores.	18	36	32	64	50
8	Controla las distintas situaciones que se presentan en el aula fomentando el respeto entre los mismos estudiantes.	24	48	26	52	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín. **Pineda (2012).**



#### **Interpretación Tabla N° 4**

Continuando con la misma dimensión desempeño gerencial del docente, el indicador control, se evidenció que los docentes respondieron 36 por ciento SÍ, verifica y hace seguimiento a las actividades planificadas relacionadas con los valores y un 64 por ciento se niegan a realizar esta función. Como se puede ver aquí existe otra debilidad en el desempeño de los docentes por los objetivos planificados a llevar a cabo dentro del aula. En tal sentido, Robbins (Ya citado), indica que “El control es comprobar si la actividad planificada está alcanzando o no los objetivos o los resultados deseados” (P. 386). Así mismo, el ítems N° 8, arroja otra debilidad cuando evidencia que 48 por ciento de los docentes indican SI y 52 por ciento NO controla las distintas situaciones que se presentan en el aula fomentando el respeto entre los mismos estudiantes.

De esta manera los estudiantes no están recibiendo una información adecuada por parte de los docentes, pues ellos son los encargados de fomentar valores para poder formar éticamente en su vida del hombre, es la manera más práctica de lograrlo, servir de modelo de aprendizaje.

**TABLA N° 5**

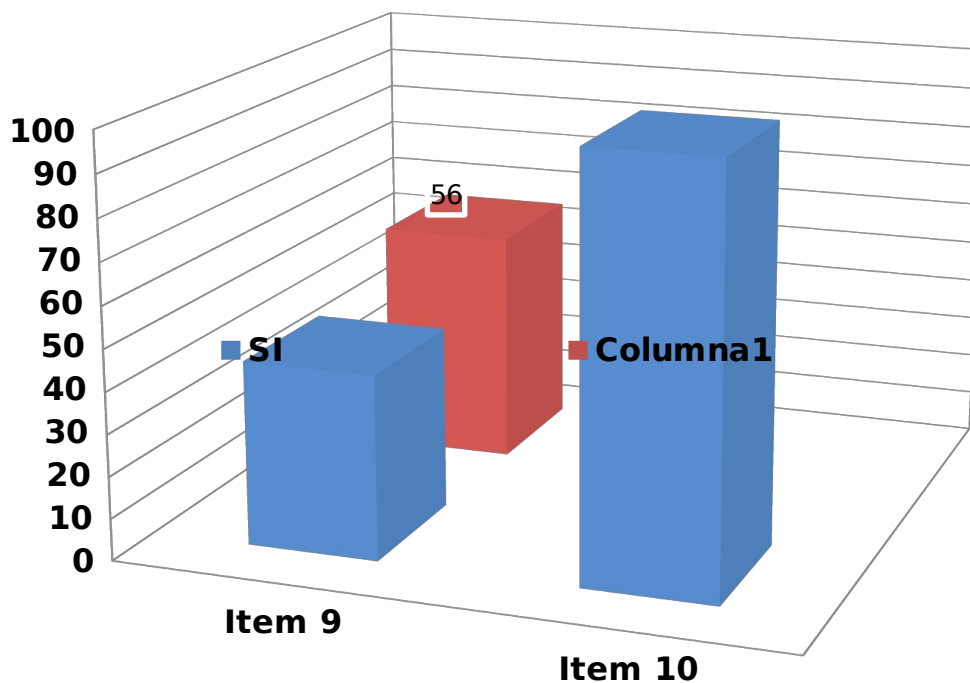
**Aspecto a investigar:** Gerencia Participativa

**Dimensión:** Roles Gerenciales

**Indicador:** Toma de Decisiones (ítems 9 y 10)

	Ítems	SI		NO		T
		F	%	F	%	
9	Es capaz de identificar los conflictos que se presentan en el aula para buscar la solución más efectiva.	22	44	28	56	50
10	Toma decisiones en las actividades desarrolladas en el aula con responsabilidad para escoger la mejor vía posible.	50	100			50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín. **Pineda (2012)**



### **Interpretación Tabla N° 5**

Dentro de la dimensión de Roles Gerenciales se encuentra el indicador de toma de decisiones que corresponde al ítem N° 9, donde se preguntó si el docente es capaz de identificar los conflictos que se presentan en el aula para buscar la solución más efectiva, 44% de ellos respondieron afirmativamente, mientras 56 por ciento manifestó que no es capaz de hacerlo. En tal sentido, Chiavenatto (Ya citado), sugiere que se debe ayudar y guiar al docente en descubrir una solución deseada al problema, en el sentido que esa forma de actuar es la mejor forma posible para alcanzar las metas a largo plazo, (P.127) Lo que permite inferir que el docente no se siente capacitado en resolver los conflictos en el aula, buscar estrategias o alternativas para solucionar dichos problemas y tomar en cuenta los valores que se pueden fomentar en el alumno para incentivarlos a crear un ambiente armónico.

Por otra parte, existe otro indicador que se refiere también, a la toma de decisiones donde a partir del ítem No 10, se consulta el docente si desarrolla actividades en el aula con responsabilidad, se evidenció a partir de la información suministrada por los docentes que 100 por ciento Sí desarrolla actividades con responsabilidad, lo cual es positivo según lo que ha descrito en esta investigación que las actividades se desarrollaran en conjunto con responsabilidad en una organización, cuando debe seleccionarse una opción, frente a un problema determinado.

**TABLA N° 6**

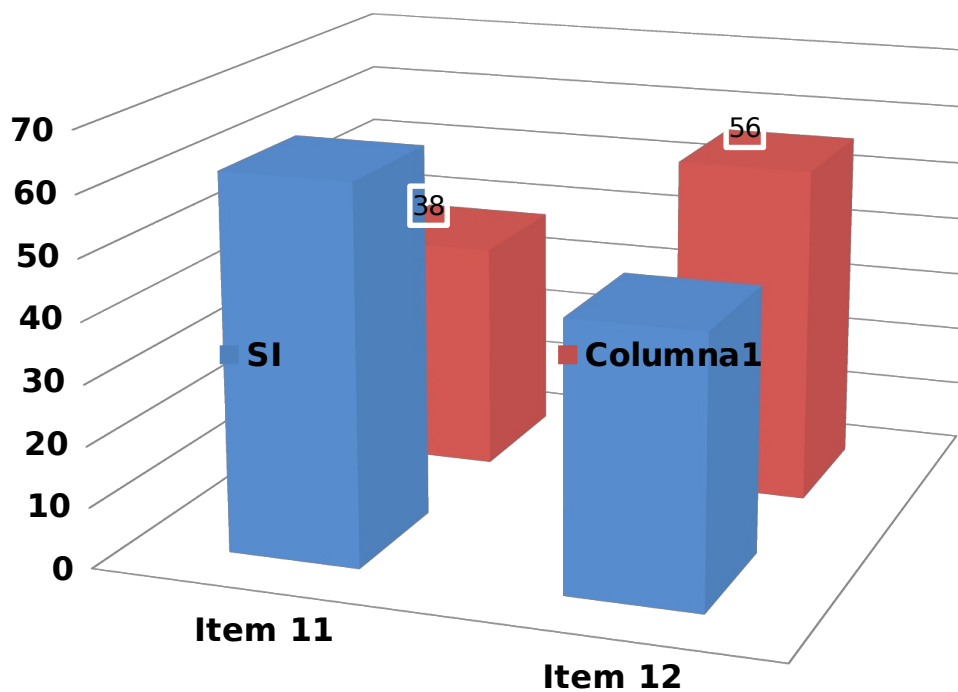
**Aspecto a investigar:** Gerencia Participativa

**Dimensión:** Roles Gerenciales

**Indicador:** Delegar (ítem 11) y Sinergia de trabajo (Ítem 12)

	Ítems	SI		NO		+
		F	%	F	%	
11	Da la oportunidad a los alumnos para que realicen trabajos en beneficio del plantel tales como: carteleras de información sobre los valores, papeleras, entre otros.	31	62	19	38	50
12	Promueve el trabajo en conjunto con los alumnos dentro del aula, para lograr una convivencia efectiva.	22	44	28	56	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín. **Pineda (2012)**



### **Interpretación Tabla N° 6**

Continuando dentro de la misma dimensión de roles gerenciales el indicador delegar a través del ítems n° 11, muestra que 62 por ciento de los docente le brinda la oportunidad a los alumnos de realizar trabajos en beneficio del plantel lo que permite que los estudiantes valoren ciertas responsabilidades para su crecimiento personal y para el beneficio de la institución, tal como lo refiere Chapman (Ya citado), sugiere que “Asignar a otra persona la autoridad y la responsabilidad para desempeñar actividades específicas”(P.45). Es por esto que al alumno deben asignarse ciertas responsabilidades para así aprendan a valorar lo que realmente tienen en beneficio de ellos mismos.

Por otra parte el ítems N° 12, el cual hace referencia a la promoción del trabajo en conjunto con los alumnos dentro , por lo que es necesario para que las organizaciones logren cooperar armónicamente, en tal sentido Chiavenatto (Ya citado), expresa que “sinergia es el esfuerzo simultaneo de varios órganos para cumplir un bien común” (P.65). De esta manera se hace un llamado a los docentes que fomenten este valor como punto principal a la hora de evaluar al alumno de manera que el mismo aprenda a trabajar en conjunto y a cooperar dentro de la organización.



**TABLA N° 7**

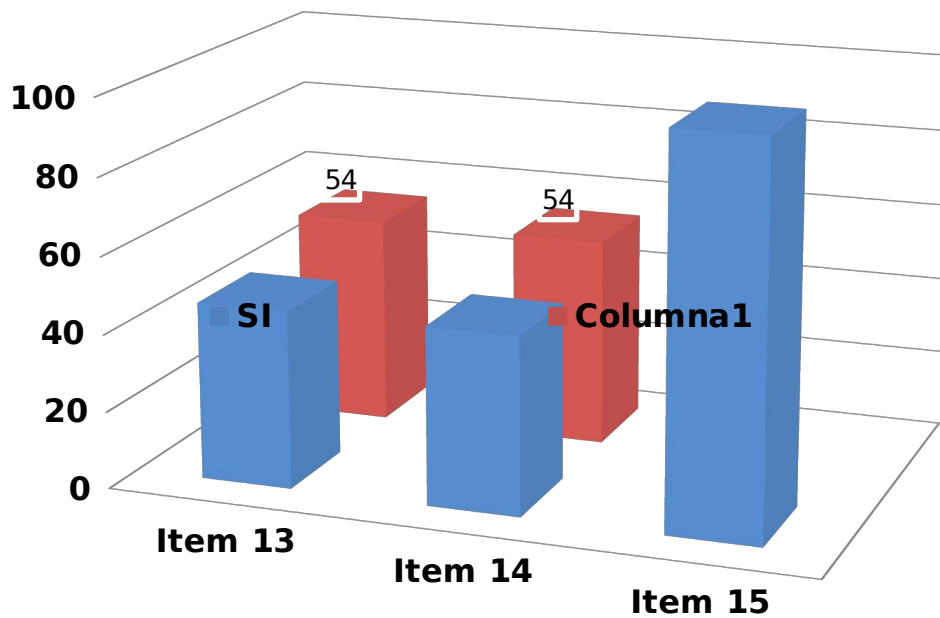
**Aspecto a investigar:** Gerencia Participativa

**Dimensión:** Roles Gerenciales

**Indicador:** liderazgo (ítems 13,14 y 15)

	Ítems	SI		NO		+
		F	%	F	%	
13	Como líder fomenta valores a través de la interacción entre los individuos y crear un clima propicio para desarrollar los procesos de aprendizaje	23	46	27	54	50
14	Manifiesta confianza en los alumnos para que opinen sobre las actividades programadas.	23	46	27	54	50
15	Como líder tiene un comportamiento centrado en la ética y el respeto como modelo educativo.	50	100			50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín. **Pineda (2012).**



#### Interpretación Tabla N° 7

En el ítem 13 que representan al indicador liderazgo, 54% de los docentes expresan que no fomentan valores a través de la interacción entre los individuos, 46 por ciento sí, esto conlleva a que no se puedan desarrollar los procesos de aprendizaje evidenciándose así la falta de un liderazgo que sirva de soporte a las relaciones humanas tal como lo afirma Chiavenatto (Ya citado), cuando refiere que “el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana principalmente en las empresas principalmente en cada uno de sus departamentos” (P.137). Dentro de la misma dimensión el ítem N° 14, referido hacia la confianza en los alumnos para que opinen sobre las actividades programadas, donde la población respondió Si (46 por ciento) y 54 por ciento respondió NO, evidenciándose una desconfianza hacia el estudiante para que emita opiniones sobre las actividades a desarrollar en el aula, a este al respecto Robbins (Ya citado) expresa que “en el liderazgo gerencial es el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros del grupo y de inferir en ellos para que emitan opiniones ” (P14).

Finalmente el ítem N° 15, aborda el comportamiento centrado en la ética del líder y el respeto como modelo educativo donde 100 por ciento considera que está enmarcado en el mismo, mostrando así pues que la ética dentro del ámbito laboral es importante ya que por medio ella se fomentan los valores, en este sentido se habla del respeto ya que un líder dentro de una organización debe propiciar y demostrar un respeto de manera que el entorno donde él se desenvuelve su imagen sea respetada en todos los sentido.

**TABLA N° 8**

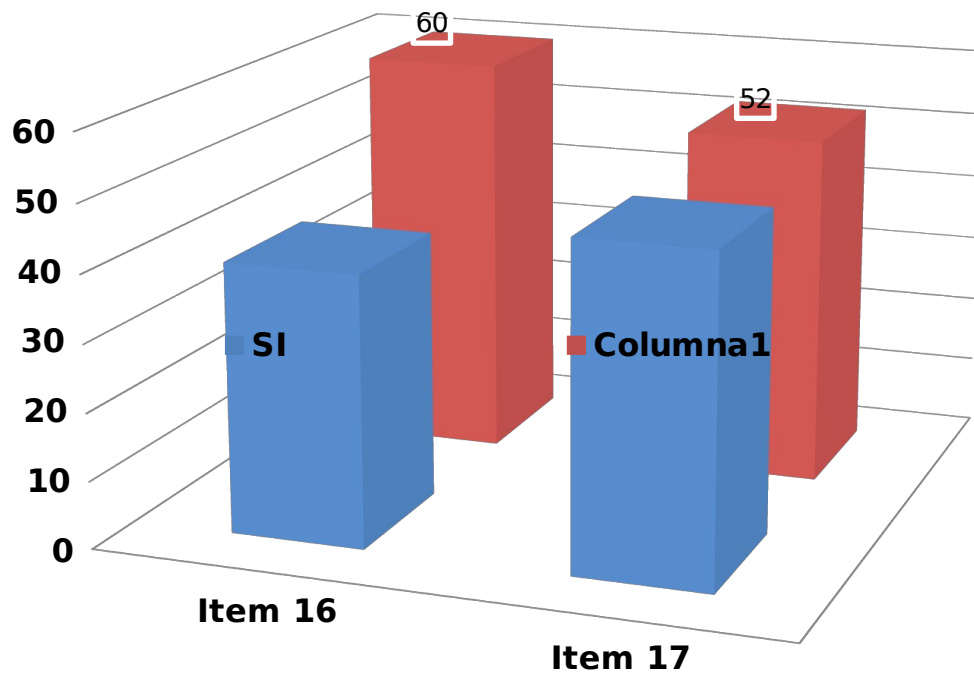
**Aspecto a investigar:** Gerencia Participativa

**Dimensión:** Roles Gerenciales

**Indicador:** comunicación (ítems 16 y 17)

	Ítems	SI		NO		+
		F	%	F	%	
16	Propicia la comunicación para lograr el intercambio de ideas entre los miembros de la comunidad.	20	40	30	60	50
17	Escucha a los alumnos cuando expresan sus ideas aunque no esté de acuerdo.	24	48	26	52	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín. **Pineda (2012).**



#### Interpretación Tabla N° 8

Continuando con la misma dimensión, el indicador comunicación, para el ítem N° 16, 40 por ciento de los docentes manifestó que SÍ propicia la comunicación para lograr el intercambio de ideas entre los miembros de la comunidad, y 60 por ciento NO realiza esta función de interacción, lo que trae como consecuencia la falta de información que ésta puede proporcionar para la mejora de las relaciones con el estudiantado así como los diferentes valores que puedan ser fortalecidos en el liceo con los diferentes programas escolares. De igual manera, se demostró a través de la información del ítem N° 17, que 48 por ciento de los docentes respondió SI y 52 por ciento se niega a escuchar a los alumnos cuando expresan sus ideas aunque no esté de acuerdo.

Información que resulta preocupante si lo que se desea es el fomento de valores a través del proceso de aprendizaje, pues resulta una gran debilidad de los docentes al desaprovechar una estrategia de fácil utilización en las aulas de clases, ya que es de

gran utilidad para fomentar los valores de convivencia, sinergia de trabajo y especialmente respeto hacia las ideas de las demás personas, aporte que es un indicador ideal para activar aprendizajes a través de la motivación en el aula para lograr confianza en sí mismo. Así como lo plantea Chiavenatto (Ya citado), señala que “Una buena comunicación es el intercambio de pensamientos y de información para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones” (P. 382).

**TABLA N° 9**

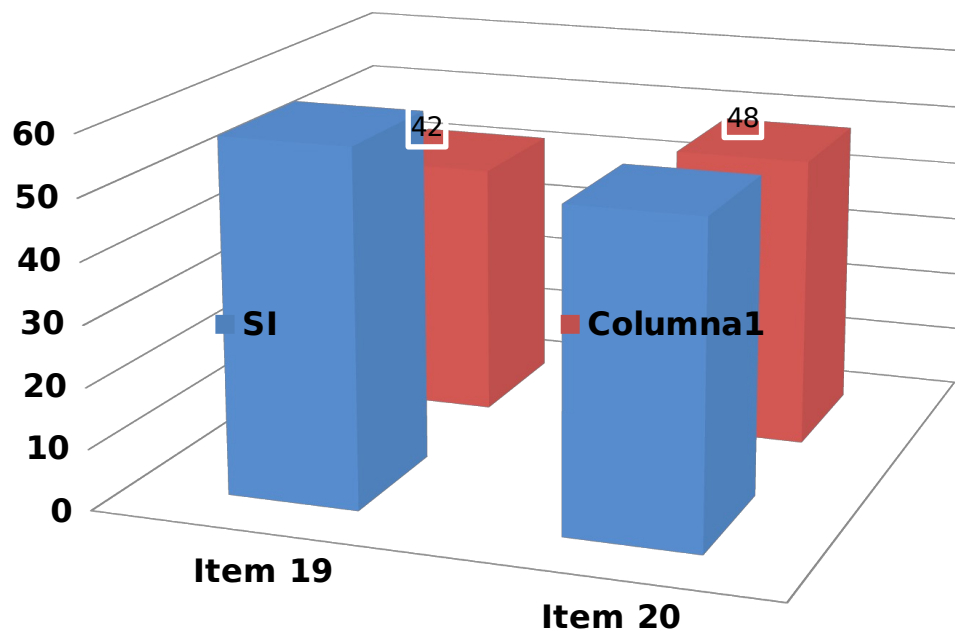
**Aspecto a investigar:** Gerencia Participativa

**Dimensión:** Roles Gerenciales

**Indicador:** Motivación (ítems 18 y 19)

	Ítems	SI		NO		+
		F	%	F	%	
18	Utiliza estrategias comunicacionales proactivas para fomentar la actuación en valores.	29	58	21	42	50
19	Sus actividades de estrategias motivacionales para desarrollar en los alumnos valores como: respeto, responsabilidad, convivencia.	26	52	24	48	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín. **Pineda (2012).**



### Interpretación Tabla N° 9

El indicador motivación, a partir del ítems 18, permitió conocer que 58 por ciento de los docentes SI utilizan estrategias comunicacionales proactivas para fomentar la actuación en valores y 42 por ciento NO. Del mismo modo el ítems 19 también obtuvo un porcentaje positivo de 52 por ciento y 48 por ciento No realiza actividades de estrategias motivacionales para desarrollar en los alumnos valores como respeto, responsabilidad, convivencia. Ante esta información, los docentes demostraron ser responsables en su comportamiento, al fomentar valores en sus alumnos, ya que la motivación se ha calificado como uno de los procesos de aprendizaje más importante en el ámbito escolar, y vista como una estrategia básica para obtener un clima afectivo basada en el comportamiento de la persona, sin embargo se ve con preocupación el alto porcentaje de docentes que demuestran poco interés en inculcar valores como el respeto y la responsabilidad los cuales los llevarán a tener una

convivencia familiar adecuada, pues es la desintegración familiar uno de los flagelos de la sociedad.

En tal sentido lo plantea Robbins (Ob. Cit.), “Es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de hacer que la gente funcione” (P. 484). Aspecto fundamental para el logro de un aprendizaje significativo, debido a que la motivación es el aspecto que impulsa la persona a hacer algo, y el fomento de los valores la motivación es la que hace que el alumno se identifique con ellos y actúe en función de la interiorización que logre tener de estos.

**TABLA N° 10**

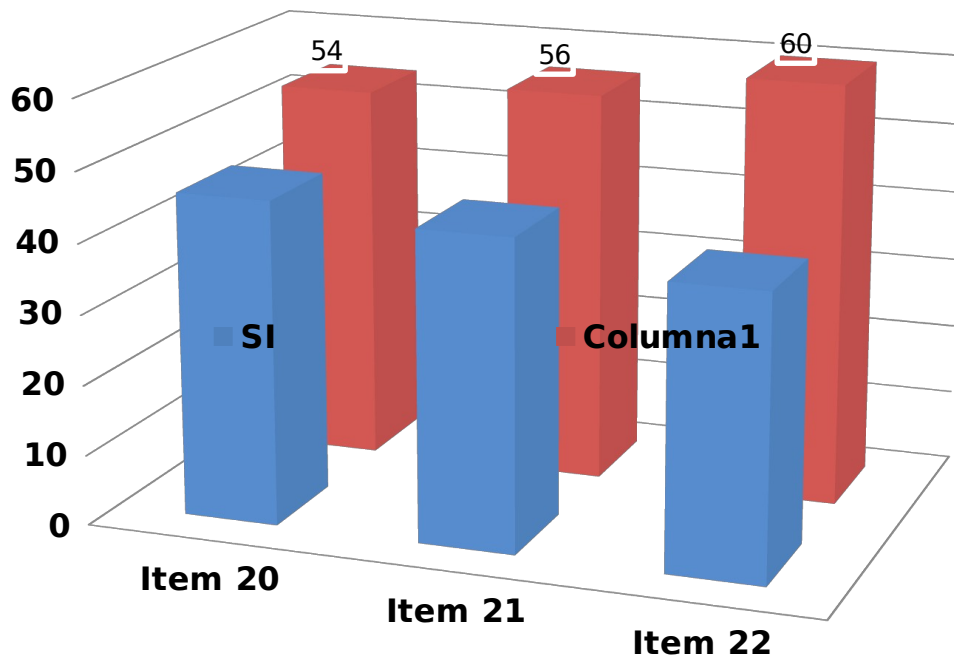
**Aspecto a investigar:** Fomento de Valores.

**Dimensión:** Valores Instrumentales.

**Indicador:** Honestidad (ítem 20), responsabilidad (ítem 21) y tolerancia (ítem 22).

	Ítems	SI		NO		+
		F	%	F	%	
20	Promueve la honestidad mediante el cumplimiento de las normas en los juegos educativos.	23	46	27	54	50
21	Fomenta en los alumnos actividades que involucren la responsabilidad como valor.	22	44	28	56	50
22	Es tolerante ante cualquier situación irregular con sus colegas aceptando su conducta.	20	40	30	60	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín .Pineda (2012).



#### **Interpretación Tabla N° 10**

El aspecto a investigar valores instrumentales, del ítem N° 20 a través del indicador honestidad, permitió conocer por parte de los docentes que 46 por ciento de ellos afirmaron que promueven la honestidad el cumplimiento de las normas en los juegos educativos, 54 por ciento indico que NO lo lleva a cabo. Situación que continua demostrando que los docentes de este plantel muestran escasa preocupación para la educación en valores, motivo por el cual que esta situación se pudiera estar presentando porque educar en valores no es fácil, ya que los alumnos aprehenden modelos y los incorporan a su actuar cotidiano, es decir, en su comportamiento a diario.



De esta manera Ramos (Ya citado), expresa que “Ser honesto es una virtud, un modo de comportarse, valor que asume la persona para lograr su realización de su vida. La persona honesta, es coherente consigo mismo por encima de las dificultades, es fiable, creíble, transparente, inspira confianza, es auténtica y veraz” (P. 225). Es por esto que es indispensable llevar a cabo estos valores en nuestras vidas, y sobre todo si somos transmisores de valores y modelos de aprendizajes.

El ítem 21, de la misma dimensión, el indicador responsabilidad, los docentes informaron afirmativamente en 44 por ciento que fomenta en los alumnos actividades que involucren la responsabilidad como valor, 56 por ciento indico que NO, se sigue continuando con la escasez de fomentar los valores situación grave porque un ciudadano responsable es lo que necesita hoy en día el país para su desarrollo económico social, ya que es la formación del SER del humano. Ramos, (Ob. Cit.) dice, que “La responsabilidad puede ser amarga obligación o una virtud que se convierte en un valor personal. Ser responsable exige ver más de nuestra propia convivencia y buscar en el bien común, las razones de hacer o evitar algo” (P. 188).

Por su parte el indicador tolerancia que, representando el ítem 22, mostró que 40 por ciento de los docentes manifiesta SÍ es tolerante ante cualquier situación irregular con sus colegas aceptando su conducta, 60 por ciento indico que NO. Situación que permite indicar que es una debilidad que se presenta en este plantel, de manera que es una barrera para el trabajo cooperativo, la participación entusiasta y para el fomento de valores sociales que entorpecen el convivir que es un aspecto importante para la formación del SER, pues se debe respetar al prójimo y tener paciencia con el mismo. Así lo indica Ramos (Ob. Cit.), cuando expresa que “La tolerancia va unida con la paciencia, la indulgencia, la benevolencia, la capacidad de trabajar intensamente sin agitación, vibrar con los problemas sin tensionar el espíritu, realizar todo tipo de actividades con el ritmo sosegado que exige los procesos creativo” (P. 221).

**TABLA N° 11**

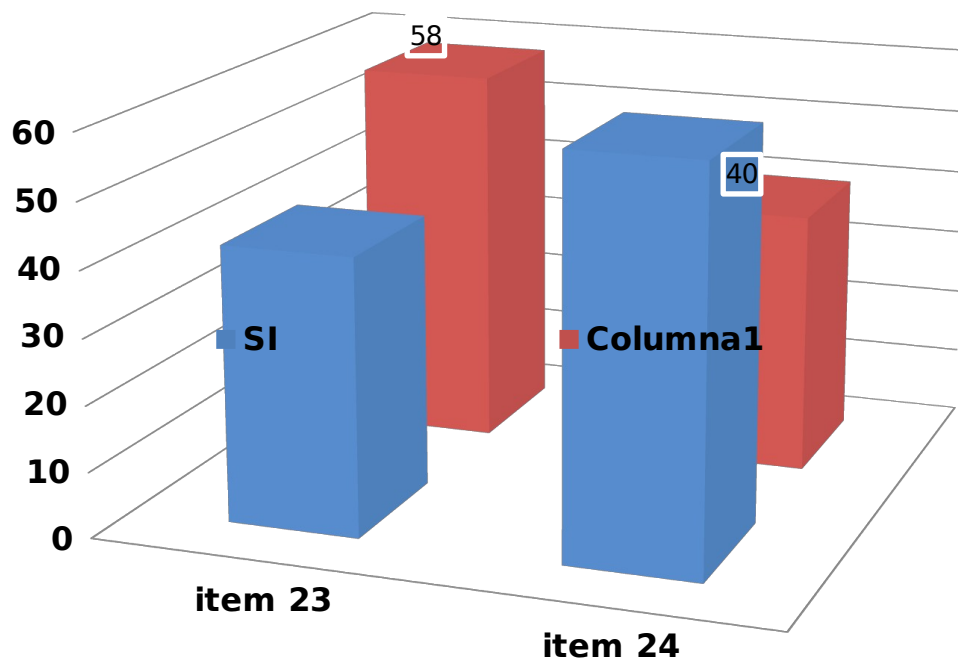
**Aspecto a investigar:** Fomento de valores.

**Dimensión:** Valores Instrumentales.

**Indicador:** Respeto (ítem 23), Igualdad (ítem 24).

	Ítems	SI		NO		+
		F	%	F	%	
23	Como líder fomenta valores a través de la interacción entre los individuos y crear un clima propicio para desarrollar los procesos de aprendizaje	21	42	29	54	50
24	Manifiesta confianza en los alumnos para que opinen sobre las actividades programadas.	30	60	20	40	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín. **Pineda (2012)**



### **Interpretación Tabla N° 11**

Continuando con el aspecto a investigar fomento de valores, se evidencio que el valor respeto también es fomentado por los docentes, 42 por ciento afirman que utiliza dinámicas de grupo incentivando el respeto hacia el prójimo, 58 por ciento NO utiliza esa estrategia. Información del ítem 23 permite ver que los docentes también tienen esa debilidad detectada en la práctica pedagógica por parte de ellos, que debe ser revisada si desean formar un hombre con valores, debido que la creatividad es una competencia que debe fomentarse y desarrollarse en los alumnos las habilidades que puedan ser impartidos para llevar a cabo el respeto hacia las demás personas. Tal como lo plantea Ramos (Ob. Cit.), que “El respeto implica estimar, valorar

debidamente la condición personal de los demás y estar dispuesto a colaborar con ellos para que desarrollen plenamente su personalidad”. (P. 225).

El indicador Igualdad a través del ítem 24, permitió conocer por parte de los docentes, 60 por ciento que afirman y un 40 por ciento que niegan actuar con igualdad en las evaluaciones y sin discriminaciones como: religión, género, origen y las capacidades de cada estudiante. De esta manera permite que los docentes muestran mayor interés por el fomento de valores en su proceso de aprendizaje, ya que educar para formar individuos con responsabilidad, honestidad, justicia y solidaridad que son la base del convivir como soporte de este nuevo SER que se desea formar, así como lo señala en el Manual para la Formación Ciudadana y Rescate de Valores (2006), dice que la igualdad establece que todos los hombres son iguales, sin embargo no resulta tan sencillo, pues el individuo tiene que aprender a aceptar las diferencias individuales a fin de poder valorarlas.

**TABLA N° 12**

**Aspecto a investigar:** Fomento de Valores

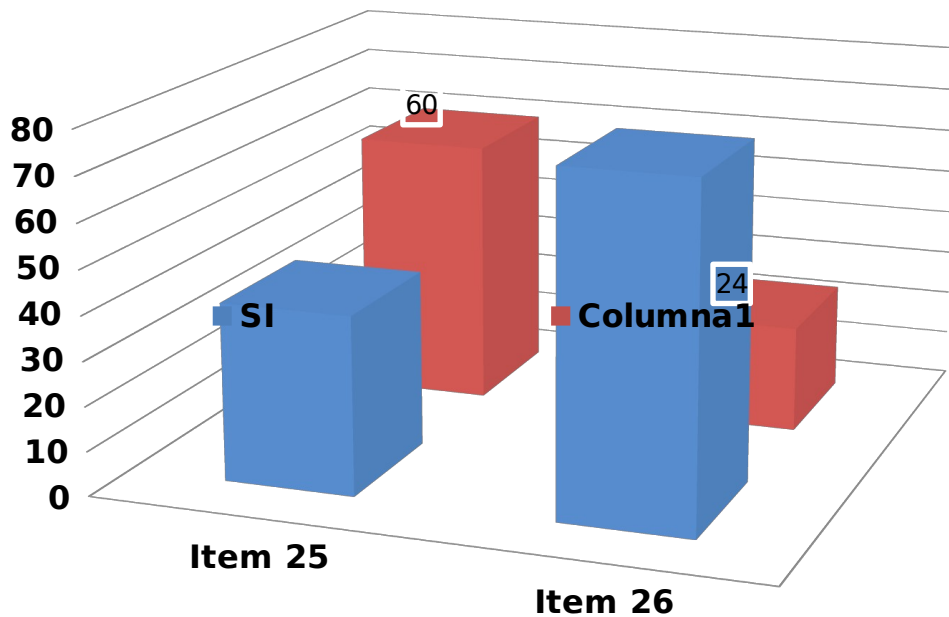
**Dimensión:** Valores Terminales

**Indicador:** Justicia (ítem 25) y Amor (ítem 26).

	Ítems	SI		NO		+
		F	%	F	%	
25	Propicia en el aula un ambiente donde se ejecute la justicia para vivir en la sociedad.	30	40	20	60	50

26	Promueve actividades que ayuden a demostrar afecto entre los estudiantes.	38	76	12	24	50
----	---------------------------------------------------------------------------	----	----	----	----	----

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín .Pineda (2012)



### Interpretación Tabla N° 12

La dimensión valores terminales para el indicador Justicia, evidenció que 40 por ciento SÍ propicia en el aula un ambiente donde se ejecute la justicia para vivir en la sociedad, 60 por ciento indicó que NO, como se puede observar, los datos están muy dispersos, lo que permite inferir que los docentes muestran poco interés en fomentar el valor justicia en los alumnos para el proceso de aprendizaje, ya que este indicador es indispensable en la sociedad de manera que se debe reconocer que cada persona que nos rodea es igual a nosotros, que debemos actuar con espiritualidad , así como lo

señala el Manual para la Formación en Educación Ciudadana y Rescate de valores, (Ob. Cit.) expresa que “Todo ser humano necesita subsistir, cubrir ciertas necesidades de vivencia, así como también necesita crecer espiritualmente contar con posibilidades de comunicación, recreación y formación” (P. 67). Aun así, se hace necesario destacar que la justicia representa un valor muy importante para la educación en valores, porque a través de ellas se pueden fomentar actitudes y comportamientos en la sociedad que garanticen la formación del SER.

Continuando con la misma dimensión el indicador Amor del ítem 26, arrojó una información positiva de un 76 por ciento en que los docentes promueven actividades que ayuden a demostrar afecto entre sus estudiantes, 24 por ciento respondió de forma negativa. De esta manera es favorable la situación que se presenta, ya que se demuestra que los docentes fomentan a los alumnos la importancia de crear un clima agradable donde el aprendizaje sea de manera afectiva. Divertida y se sienta motivado a realizar las diversas actividades, tal como señala Ramos (Ya citado), sostiene que “Amor es como el vértice hacia el cual confluyen todas las líneas, el amor seguirá siendo el gran motivo de la existencia humana para crear, inventar o trabajar en función de la sociedad y de la conservación de la historia de sus individuos” (P. 140).

**TABLA N° 13**

**Aspecto a investigar:** Fomento de Valores.

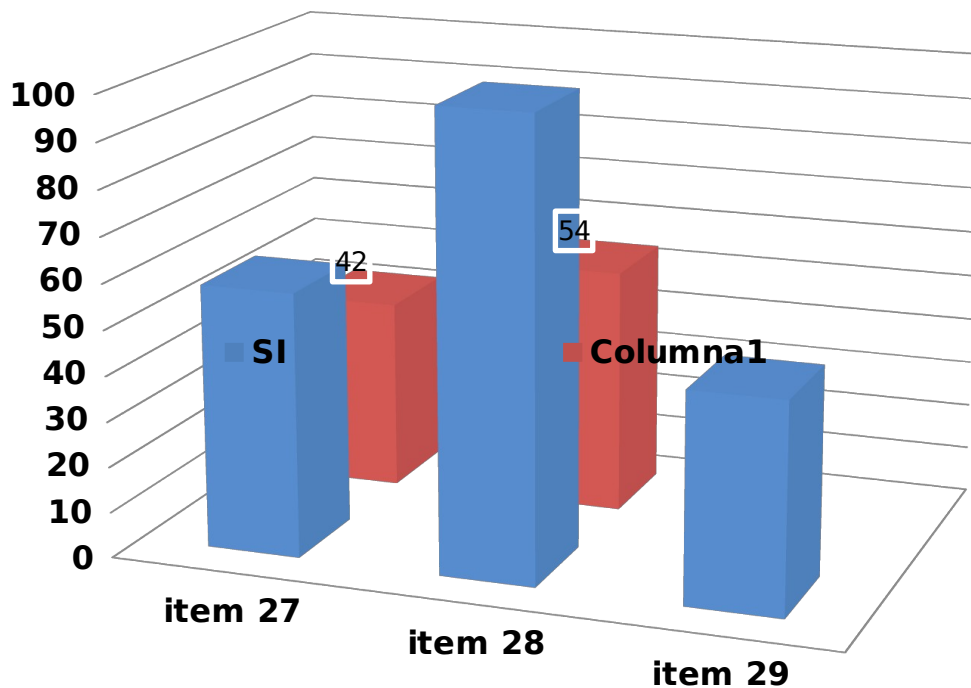
**Dimensión:** Valores Terminales.

**Indicador:** Felicidad (ítem 27), Paz (ítem 28) y Convivencia (ítem 29)

Ítems	SI		NO		+
	F	%	F	%	

27	Despierta entusiasmo a sus alumnos para realizar actividades orientadas el fomento de valores dentro del aula.	29	58	21	42	50
28	Fomenta la paz en las actuaciones de los estudiantes.	50	100			50
29	Promueve la convivencia con sus colegas tratando de comprender las actuaciones personales.	23	46	27	54	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín .Pineda (2012)



### Interpretación Tabla N° 13

El indicador Felicidad del ítem 27, tomando como referencia la información demostró que 58 por ciento de los docentes afirma que si despiertan entusiasmo a sus alumnos para realizar actividades orientadas al fomento de valores dentro del aula, 42 por ciento NO fomenta este valor a sus alumnos. Como se puede observar se arrojó una información relativamente positiva para el proceso de aprendizaje, ya que el

entusiasmo dentro del aula es una característica del docente de manera que debe impartir a sus estudiantes, para así lograr la participación de ellos que se desarrollen fuera y dentro del aula. Según Ramos (Ob. Cit.) expresa que, “el secreto de la felicidad no está en hacer siempre lo que quiere, sino en querer lo que se hace” (P. 138). Pues el docente debe tener un rol de condicionado emocional, es decir, debe tener vocación de transmitir sus conocimientos con alegría de manera que el alumno se sienta motivado en escuchar y realizar actividades fácilmente.

El valor Paz del ítem No 28, permitió conocer que 100 por ciento de los docentes afirman que los docentes fomentan la paz en las actividades de los estudiantes. Tal razón que indica que es auténtica fomentar la paz, a través de ella se busca el SER del nuevo republicano aprenda a convivir, que puedan dar soluciones variables antes los problemas con humanidad, ya que vivir en sociedad no es fácil, tal lo señala Ramos (Ya citado) dice que “El ser humano que no tiene paz en su conciencia vive atemorizado de sus propios defectos, vive en la amargura y tarde o temprano lo pagara con los demás” (P.144).Es por esto que uno de los valores fundamentales es saber llevar la vida en paz con uno mismo de manera que aprenda a convivir en la sociedad y todo será fácil para el ser humano.

El último indicador referido a valores terminales, a través de esta dimensión el indicador convivencia del ítem 29, permitió conocer 46 por ciento que si promueve la convivencia con sus colegas tratando de comprender las actuaciones personales, 54 por ciento no promueve este valor. El valor convivencia debe ser fomentado y reforzado si lo que se busca en los alumnos es que aprenda a convivir con sus semejantes, pero se puede observar que el docente no lo lleva a cabo en el aula ya que el mismo docente no lo lleva a la práctica ni siquiera con sus compañeros del trabajo. Situación que permite inferir que estos docentes utilizan poco esta estrategia para motivar al alumno a cooperar con los demás. En tal sentido, Robbins (Ya citado) señala que “una habilidad humana del docente es la capacidad de trabajar con otras



personas, motivar e involucrarse con el grupo, y esto solo lo puede hacer si promueve el trabajo en equipo con sus alumnos” (P. 72).

#### **TABLA N° 14**

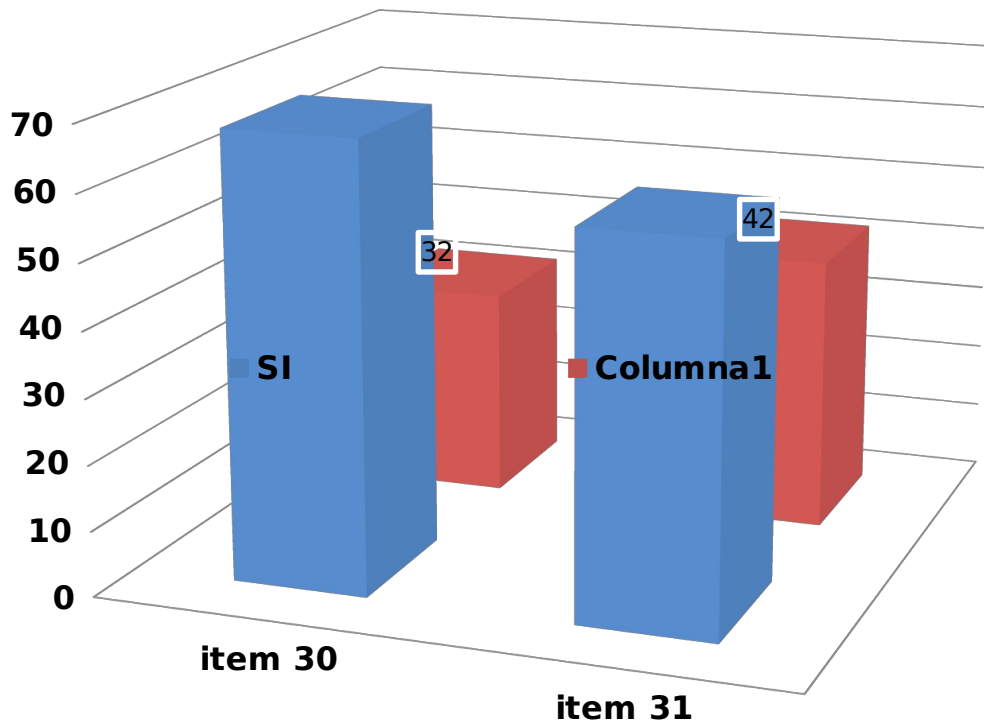
**Aspecto a Investigar:** Fomento de Valores

**Dimensión:** Actuación del Docente en Valores

**Indicador:** Aplicación (ítems 30 y 31).

	Ítems	SI		NO		+
		F	%	F	%	
30	Aplica estrategias que desarrollen la creatividad en los alumnos	34	68	16	2	50
31	Es un transmisor de valores, utilizando las herramientas pedagógicas adecuadas.	22	58	28	42	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín .Pineda (2012)



#### Interpretación Tabla Nª14

El indicador aplicación, del ítem 30 de la dimensión actuación del docente en valores, evidenció 68 por ciento SÍ aplica estrategias que desarrollen la creatividad en los alumnos, 42 por ciento NO aplica esta estrategia fundamental para realizar un

trabajo productivo dentro del aula, de manera que puede ser beneficioso para el plantel la creatividad de los alumnos transmitido por el docente, es decir, el docente debe fomentar y poner en práctica los valores con los alumnos, como el trabajos en equipo para realizar carteleras, papeleras, entre otras funciones que sea de gran ayuda para el alumno como para el plantel.

La aplicación de valores en los alumnos es un modelo ante la institución, es una concepción de la educación para el trabajo, que sustenta el HACER que el alumno aprenda a operativizar técnicas que les permita adquirir las herramientas para aprender un oficio y a valorar el trabajo productivo. De la misma manera es para el ítems 31 que obtuvo 58 por ciento que SÍ es un transmisor de valores, utilizando las herramientas pedagógicas adecuadas, 42 por ciento No la realiza. Por su parte Velásquez (Ya citado), expresa que “Los docentes somos, sin que nos lo proponamos, transmisores de valores, debido a que todo acto educativo los alumnos siguen nuestras enseñanzas y orientaciones” (P. 28).

De igual manera, el docente en su actividad educativa representa ocupa un modelo de aprendizaje para los alumnos y ante la institución, por ser visto como un ser integro, lleno de conocimientos y aptitudes que lo hacen ocupar el cargo que desempeña. En la escuela el maestro debe mantener un actitud formadora, donde lo más importante es el ejemplo coherente entre lo que dice y lo que hace.

#### **TABLA N° 15**

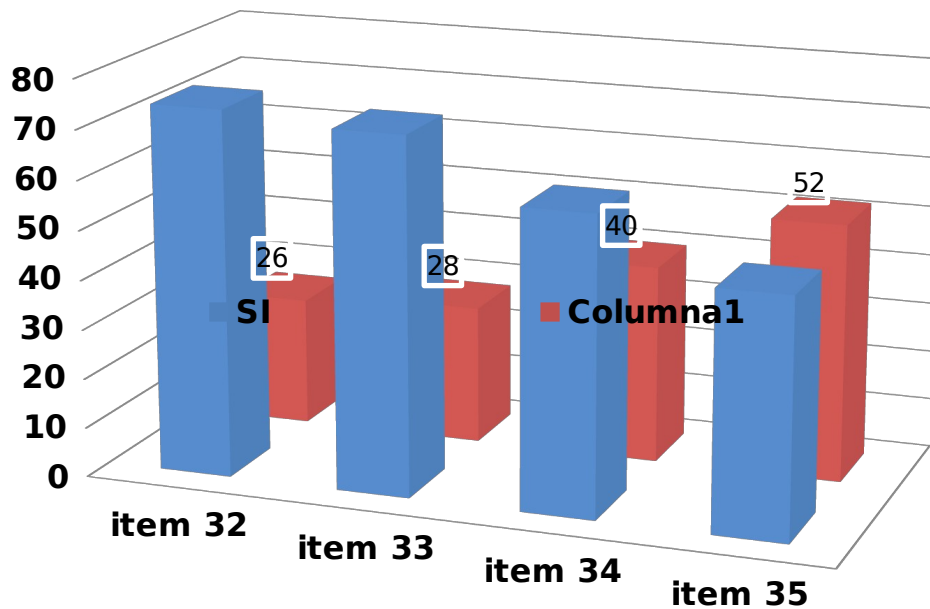
**Aspecto a investigar:** Fomento de Valores

**Dimensión:** Actuación del Docente en Valores

**Indicador:** autonomía (ítem 32), autoestima (ítem 33), compromiso (ítem 34) y espiritualidad (ítem 35).

	Ítems	SI		NO		+
		F	%	F	%	
32	Fomenta la autonomía de los alumnos como valor indispensable para el desarrollo personal.	37	74	13	26	50
33	Promueve la autoestima de los alumnos como sustento del crecimiento personal.	36	72	14	28	50
34	Promueve en los alumnos el sentido de compromiso ante sus actividades educativas.	20	60	30	40	50
35	Fomenta sentimientos de fe y esperanza en los alumnos para desarrollar los valores espirituales.	24	48	26	52	50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes del Liceo Bolivariano José Félix Ribas. San Joaquín .Pineda (2012)



Interpretación Tabla N° 15

El indicador autonomía del ítem 32, permitió conocer que 74 por ciento de los docentes afirman que fomentan la autonomía de los alumnos como valor indispensable para el desarrollo personal, 26 por ciento niegan no llevar a cabo este valor dentro del aula, ya que es necesario para el alumno de manera que tengan un autocontrol personal, para el desarrollo moral muy por encima de los valores culturales. Así como lo dice Hennessey (Ya citado), sostiene que “Todo aprendizaje debe enfocarse a permitir la óptima o adecuada interacción del ser humano con su realidad, el aprendizaje facilitado por los actores del proceso debe promover que el aprehendiente desarrolle y tome conciencia de su propio proceso, es decir, sea autónomo, en la medida que cada quien construya su proceso de aprendizaje y genere su aprendizaje a partir de su propia realidad y para su propia realidad”. (P. 4). esto permite que la persona tiene la posibilidad de tomar decisiones para realizar sus planes de vida.

El ítem 33, del indicador autoestima evidenció que 72 por ciento de los docentes Sí promueven la autoestima de los alumnos como sustento de crecimiento personal y 28 por ciento NO lo realizan, cabe destacar que esta información es una debilidad dentro de la institución por parte de los docentes, ya que el autoestima es la capacidad que tiene la persona de valorarse, amarse, apreciarse, aceptarse y evaluarse a si mismo. Tal como lo señala Buscaglia (Ya citado), cuando expresa que es “Como algo personal pero que se apoya en la estructura social que conforma la vida prevaleciendo el YO auténtico” (P. 47). La autoestima es la visión que tenemos de nuestra persona y la imagen ideal que queremos alcanzar.

Por otra parte el indicador compromiso del ítem 34 manifiesta en 60 por ciento que Sí promueven en los alumnos el sentido del compromiso ante sus actividades educativas y 40 por ciento NO lleva a cabo este valor indispensable. Donde se puede ver, que el valor compromiso se les fomenta a los alumnos, es un aspecto importante para lograr las responsabilidades que se asumen. Según Suryaran (Ya citado), expresa que “Una persona comprometida es aquella que cumple con sus obligaciones haciendo un poco

más de lo esperado al grado de sorprendernos, porque vive, piensa y sueña con sacar adelante a su familia, su trabajo, su estudio y todo aquello en lo que ha empeñado su palabra” (P. 10).

El último indicador espiritualidad del ítem 35, los docentes en 48 por ciento fomentan sentimientos de fe y esperanza en los alumnos para desarrollar valores espirituales y 52 por ciento NO. Situación que permite afirmar que los docentes no fomentan en su mayoría este valor, lo cual debe ser reforzado por parte de los docentes con sus estudiantes, pues el docente explora la dimensión religiosa dentro de la experiencia de fe en sus vidas, así como lo establece Nouwen (Ya citado), dice que “la espiritualidad está basada en la transpersonalización del ego, reconociendo que la energía que aliente nuestra naturaleza, procede de un sistema basal, dando soporte a la creencia de la existencia de un espíritu o aliento superior del cual depende nuestro ego” (P. 15). El valor espiritualidad, es la posibilidad para el alumno de tener en cuenta a Dios en sus actuaciones, en sus planes, en sus decisiones, de manera que el alumno no opte por ir a la deriva y esperar a que la suerte lo acompañe para bien y así no equivocarse.

## **CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO**

De acuerdo a la información suministrada por parte de los docentes del Liceo Bolivariano “José Félix Ribas”, y dándole respuesta al objetivo No 1, referido a diagnosticar la necesidad del fomento de los valores que el personal docente demuestra en su desempeño laboral en el Liceo Bolivariano “José Félix Ribas. Se puede concluir que en atención al desempeño gerencial en pro de una gerencia participativa sustentada en valores, que en la función de planificación los docentes demuestra responsabilidades al realizar actividades planificadas de acuerdo a las necesidades de los alumnos y los programas establecidos por el sistema educativo; pero moderadamente planifica actividades didácticas centradas en el fomento de valores.

Para la función de organizar, los docentes no se ocupan de organizar un ambiente físico y conceptual fomentando hábitos en el estudiante para lograr objetivos, aunque si intentan organizar las actividades sustentadas en los valores que propicien la participación del alumno. Para la función de dirección, los docentes no dirigen actividades que permitan trabajar en equipo para fomentar el valor de convivencia. De igual forma se evidenció que la función de control tampoco es desempeñada adecuadamente, debido a que no verifican y no hacen seguimiento a las actividades planificadas relacionadas con los valores; y no controlan las distintas situaciones que se presentan en el aula fomentando el respeto entre los mismos estudiantes.

Para los roles gerenciales, la toma de decisiones busca lograr una gerencia participativa, se evidencia que los docentes no son capaces de identificar los conflictos que se presentan en el aula para buscar la solución más efectiva; aunque si toman decisiones en las actividades desarrolladas en el aula con responsabilidad para escoger la mejor vía posible. Así mismo si dan oportunidad a los alumnos para que realicen trabajos en beneficio del plantel tales como: carteleras de información sobre los valores, papeleras, entre otros, pudiéndose observar que delegan responsabilidades en ellos. En atención a la sinergia de trabajo, estos docentes no

promueven el trabajo en conjunto con los alumnos dentro del aula, para lograr una convivencia efectiva.

El liderazgo tampoco se muestra fortalecido como rol gerencial, de hecho, los docentes no fomenta valores a través de la interacción entre los individuos y crear un clima propicio para desarrollar los procesos de aprendizaje; tampoco manifiesta confianza en los alumnos para que opinen sobre las actividades programadas; aunque si tienen un comportamiento centrado en la ética y el respeto como modelo educativo.

La comunicación también se presenta con gran debilidad, ellos no la propician para lograr el intercambio de ideas entre los miembros de la comunidad, ni escuchan a los alumnos cuando expresan sus ideas aunque no esté de acuerdo. El rol de motivación se presenta con mayor fortaleza, de hecho, los docentes si utilizan estrategias comunicacionales proactivas para fomentar la actuación en valores y en sus actividades si utilizan las estrategias motivacionales para desarrollar en los alumnos valores como: respeto, responsabilidad, convivencia.

El fomento de los valores por parte de los docentes, se presenta con gran debilidad, ellos no promueven la honestidad mediante el cumplimiento de las normas en los juegos educativos; ni fomenta en los alumnos actividades que involucren la responsabilidad como valor, ni son tolerantes ante cualquier situación irregular con sus colegas aceptando su conducta, tampoco como líder fomenta valores a través de la interacción entre los individuos y crear un clima propicio para desarrollar los procesos de aprendizaje, demostrándose que definitivamente los valores instrumentales básicos se fomentan con muchas debilidades. Los valores terminales como justicia, no es promovida, aunque el amor si, a través de la realización de actividades con los alumnos que permitan demostrar afecto entre ellos. También los valores de Paz y Felicidad, son relativamente fomentados, debido a que despiertan medianamente entusiasmo en sus alumnos para realizar actividades orientadas el fomento de valores dentro del aula, y definitivamente si fomentan la paz en las



actuaciones de los estudiantes. Presentando más debilidad en el valor de la convivencia, porque no se ocupan de promover la convivencia con sus colegas tratando de comprender las actuaciones personales.

En la dimensión actuación del docente, se evidencia una fortaleza acentuada en la aplicación de estos valores, los docentes indican que si aplican estrategias que desarrollen la creatividad en los alumnos y que también son agentes transmisores de valores, utilizando las herramientas pedagógicas adecuadas. En la misma actuación, los indicadores de autonomía, autoestima y compromiso, están más fuerte, debido a que si los docentes fomentan la autonomía de los alumnos como valor indispensable para el desarrollo personal, promueven la autoestima de los alumnos como sustento del crecimiento personal y promueven en los alumnos el sentido de compromiso ante sus actividades educativas. Observándose mayor debilidad en el valor de la espiritualidad, ellos afirman que no fomentan sentimientos de fe y esperanza en los alumnos para desarrollar los valores espirituales.

Como se puede ver, las necesidades del fomento de valores en el personal docente son evidentes, debido a que en el desempeño gerencial del docente no planifican las actividades centradas en el fomento de valores, también se evidencio la poca organización de un ambiente físico y conceptual para fomentar hábitos, se promueve poco trabajo en equipo al igual que el control de los estudiantes por parte de los docentes no reciben una información adecuada, que son aspectos fundamentales para el desarrollo del estudiante

En relación a los roles gerenciales se pudo conocer que los docentes tienen la debilidad de no tener la capacidad de resolver problemas dentro del aula y buscar las estrategias más pertinentes, no obstante, los docentes deben cumplir con su rol de promover el trabajo en equipo y cooperar armónicamente. De igual forma se manifestó que el líder crea un clima de desconfianza para el proceso de aprendizaje. También, la comunicación es un rol de suma importancia para fomentarla, pero ni los

alumnos ni los docentes la llevan a cabo para realizar actividades pedagógicas que se desarrollen dentro del aula; existe escasa motivación en el desarrollo de actividades beneficiosas a la institución extra cátedras, situación que por supuesto incentiva poco y crea un clima débil para que los alumnos se motiven a la educación en valores.

Fomentar valores es la gran debilidad por parte de los docentes y un obstáculo para el desarrollo de la educación en valores, debido que a través de ellos se estudia la factibilidad del programa de gerencia participativa para fomentar los valores como la honestidad que es un valor indispensable, pero existe poca participación, consecuencia que trae que las actuaciones que se toma se aprenden por lo tanto somos modelos de aprendizajes y transmisores de valores, al igual que no son tolerantes y esto ocurre barreras para trabajar bien, también se evidencio el no utilizar el respeto hacia el prójimo, al igual que la justicia se promueve escasamente , hecho de gran importancia ya estos aspectos representa las actitudes y el comportamiento en las sociedades y en la formación del SER. Para el convivir se representa una debilidad para motivar al alumno a cooperar con los demás, otro valor importante que se debe transmitir es la espiritualidad es decir, los sentimientos de los alumnos para así desarrollar este valor que es la posibilidad del alumno tomar en cuenta a DIOS y un espíritu lleno de esperanza y de fe para lograr metas.

Se manifiesta que para diseñar un programa de gerencia participativa para el fomento de valores es importante ser entusiasta con sus alumnos para realizar actividades representa un panorama relativamente más positivo, los docentes fomentan el amor a hacer las cosas, realizar las practicas pedagógicas con agrado, el fomentar la actitud de responsabilidad, ser autónomo en realizar o construir un desarrollo personal, tener un autoestima lleno de amor para su crecimiento personal, tener sentido de compromiso en su vida, valores que son necesarios para este SER del nuevo republicano pueda convivir en una sociedad solidaria.

**Recomendaciones:**

De acuerdo a los hallazgos del diagnóstico, se recomienda diseñar la propuesta de un programa de gerencia participativa para el fomento de valores en el personal docente del Liceo Bolivariano “José Félix Ribas”, la cual contribuirá en la satisfacción de la necesidad planteada en el capítulo I.

# LA PROPUESTA



FOMENTO DE VALORES

## **CAPÍTULO V**

### **PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA**

#### **FOMENTO DE VALORES DEL DOCENTE COMO GERENTE DE AULA**

Toda sociedad guarda y trasmite un conjunto de valores estrechamente vinculados a las creencias, principios éticos y propuestas normativas que han configurado su particular manera de pensar y vivir. Pues en la sociedad venezolana, se comparten diversas creencias en ocasiones antagónicas lo que provoca mucha controversia al discutir los valores que deberían impartirse en la educación formal. Sin embargo, queda muy claro que la responsabilidad de las escuelas es promover los valores socialmente deseables y universalmente válidos, en el marco de la cultura y las necesidades concretas de la sociedad, tomando en cuenta que esta va cambiando con el paso del tiempo.

Por lo antes expuesto se hace necesario fomentar los valores, tales como el respeto, tolerancia, responsabilidad, convivencia, justicia, amor, espiritualidad, y para ello, el educador debe ser modelo, que vaya en búsqueda de formación de las personas.

El modelo de propuesta, titulado fomento de valores como gerente de aula, pretende lograr que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice de manera integral, es decir, que exista concordancia en lo que se quiere transmitir, en el marco de una educación en valores.

Por tanto, el propósito del programa de educación en valores dirigidos a los docentes de la tercera etapa del Nivel de Educación Básica, es proporcionar

fundamentos teóricos y prácticos para desarrollar un proceso educativo sustentado en el fomento de los valores en los estudiantes, esta propuesta resulta de gran interés porque el educador debe responder a las nuevas exigencias y poseer un perfil docente, en donde los valores morales constituya una condición indispensable en el ejercicio de su profesión.

### **Para la educación en valores:**

1. El aprendizaje en valores y su puesta en práctica, permitirá cambios afectivos y sociales que se verán reflejados en la conducta de quien aprende.
2. Los alumnos aprenderán tomar decisiones, comprendiendo sus acciones, sentimientos y pensamientos.
3. El docente tomará conciencia de cuál es la mejor alternativa y punto clave para transmitir los valores, pues es el modelo a seguir.
4. El fomento de valores permitirá que los alumnos lo consideren esenciales para la vida.

Para el desarrollo de un ciudadano integral, se necesita de docentes formados en valores, que sea sincero, responsable, honesto, respetuoso y sobre todo más humano.

### **Justificación**

La propuesta que se presenta surge como una alternativa que pretenda solventar múltiples situaciones que se presentan a diario en el Liceo Bolivariano “José Félix Ribas”, por ello se plantea la necesidad de diseñar un programa de gerencia participativa para el fomento de valores en el personal docente y lograr con ello, que los docentes concienticen la labor que ejercen dentro y fuera del aula de clases en cuanto a la educación en valores.

El sistema educativo requiere de un gerente participativo dentro del aula como formador de valores. El educador, como persona importante y modelo, debe aprender a **SER, HACER; CONOCER Y CONVIVIR**, lo cual se le facilita en el programa y aplicarlos en cada una de las áreas educativas donde labore y así fomente los valores de manera práctica, entusiasta, armónica, para formar buenos ciudadanos, personas solidarias, tolerantes, amantes de la paz. También esta propuesta tiene una connotación cultura, entendida la educación en valores como forma de vida, por consiguiente, visto el hombre como un ser con valores éticos.

La actual crisis de valores que se presenta en las diferentes instituciones educativas y en el ambiente familiar, por ejemplo el respeto, la responsabilidad, la convivencia y otros, ha preocupado a los docentes, lo cual amerita fomentar los valores en el contexto educativo. La escuela puede enseñar geografía e historia, matemática, literatura o formación ciudadana, es decir, puede transmitir con garantía conocimientos indispensables para la cultura del hombre actual, y en esta tarea no necesita de otras mediaciones, pero esto no sucede con los valores. Esto obliga a reflexionar sobre la educación en valores.

Este programa busca facilitarle herramientas a los docentes para que fomenten los valores que le permitan tener una visión clara, una formación integral, tanto en mente, cuerpo y espíritu y valore más la parte humana de las personas.

### **Visión**

Promover los valores como estrategia fundamental para gerenciar en el aula y así lograr un cambio de actitud de los docentes del liceo bolivariano "José Félix Ribas" lo que conllevará a mejorar los resultados académicos y de formación integral del estudiantado, fortalecer los valores terminales de los muchachos que los hará crecer de manera intrínseca y espiritual trayendo como consecuencia la valoración propia y de los demás.

## **Misión**

La presente propuesta tiene como misión la de suministrar herramientas metodológicas a los docente para fomentar valores que permitan la convivencia y la armonía en el contexto social, a través del desarrollo en los alumnos del espíritu de solidaridad, cooperación, tolerancia, respeto y otros valores con la finalidad de formar ciudadanos integrales, y aspira superar la crisis de valores que en lo social y en lo personal está afectando a todos la sociedad Venezolana.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General:**

Fomentar en los docentes como gerentes de aula, los valores de una manera efectiva y exitosa en el Liceo Bolivariano “José Félix Ribas”.

### **Objetivos Específicos:**

1. Sensibilizar a los docentes sobre la significación e importancia del fomento y transmisión de valores en el aula de clase.
2. Proporcionar herramientas metodológicas a los docentes que contribuyan en la internalización de valores en los educandos.
3. Inducir a los docentes hacia una práctica pedagógica más activa de fomentar valores en el aula de clase.

### **Diseño de la propuesta.**

Reconocida la importancia de fomentar valores, se plantea la urgencia de encontrar medios adecuados para llevar adelante este objetivo fundamental de la labor



educativa. En el esfuerzo realizado durante los últimos años por mejorar la calidad de la enseñanza se ha hecho hincapié fundamentalmente en la sensibilización del docente hacia esos valores y desarrollo de técnicas adecuadas, con el fin de hacer surgir en el estudiante actitudes favorables al proceso de aprendizaje.

De esta manera se quiere presentar una propuesta de fomentar valores en los docentes.

### **La propuesta.**

A continuación se describe de manera detallada cómo será la implantación de los talleres con los educadores.

**Primer taller:** Aproximación de términos de valores

**Dirigido:** A los docentes del Liceo Bolivariano “José Félix Ribas”.

**Duración:** 4 horas.

### PLANIFICACIÓN

FINALIDAD	COMPONENTE	PILARES	EJES INTEGRADORES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INDICADORES	HORA
Aplicar e impulsar el fomento de valores a los docentes como un derecho humano que permita alcanzar el desarrollo personal y global	_ Los valores Características de los Valores. _ Tipos de valores: .Responsabilidad .- Honestidad. .- Respeto. .- Tolerancia. .- Igualdad. .- Solidaridad	Aprender a crear Aprender a convivir y participar. Aprender a valorar. Aprender a reflexionar	<b>T</b> <b>R</b> <b>A</b> <b>B</b> <b>A</b> <b>J</b> <b>O</b> <b>L</b> <b>I</b> <b>B</b> <b>E</b>	.-Presentación del facilitador y participante. .-Lectura alusiva al tema del taller “Los valores de Hoy .- Discusión socializada sobre el tema tratado. .-Organización de equipo y	Pizarra, papel, marcador acrílico, videos.	.- Reconoce la importancia de fomentar los valores, mediante las interrogantes expuestas de acuerdo a su opinión personal como docente.	8:00am A 12.00am

<p>interactúan do con el estudiante para alcanzar un aprendizaje social productivo en valores del nuevo republicano</p>		.	<p><b>R</b> <b>A</b> <b>D</b> <b>O</b> <b>R</b></p>	<p>entrega de material para responder algunas interrogantes. .- Presentación del trabajo realizado sobre los valores, características y tipos.</p>			
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

## **CLASE PARTICIPATIVA**

**Inicio:** lectura reflexiva como motivación del tema a desarrollar denominada "Los Valores de Hoy".

### **LOS VALORES DE HOY...**

Tenemos edificios más altos, pero templos más pequeños; autopistas más anchas, pero de vista más estrechos; gastamos más dinero, y tenemos cada vez menos; compramos y disfrutamos menos.

Tenemos cosas más grandes y familias más pequeñas; cosas más convenientes, pero menos tiempo; más conocimiento y menos juicios; más experiencias y más problemas; más medicinas y menos bienestar.

Tomamos mucho; fumamos mucho; gastamos sin medida, reímos muy poco, manejamos mas rápido, nos enfurecemos demasiado rápido, nos acostamos muy tarde, nos levantamos muy cansados, casi no leemos, vemos demasiada TV y casi nunca oramos ni compartimos en familia.

Hemos multiplicado nuestras posesiones, pero reducimos nuestros valores, hablamos demasiado, amamos muy poco y mentimos casi todo el tiempo. Hemos aprendido a ganarnos la vida, pero a disfrutarla, le hemos sumado años a la vida y no vida a los años.

Hemos ido y vuelto a la luna, pero no podemos cruzar la calle para conocer a un vecino. Hemos conquistado el espacio exterior, pero no en el interior, hacemos cosas más grandes, pero no

mejores, hemos limpiado el aire, pero no el alma, hemos dividido el átomo, pero no nuestros prejuicios, escribimos mucho, pero aprendemos poco, planeamos todo, pero conseguimos casi nada.

Hemos aprendido a hacer cosas más rápido, pero no a tener más paciencia, tenemos ganancia más altas, pero moral más baja, más dinero y menos paz. Construimos más computadoras para guardar más información, para producir más copias que nunca, pero nos comunicamos menos, cada vez tenemos más cantidad y menos calidad.

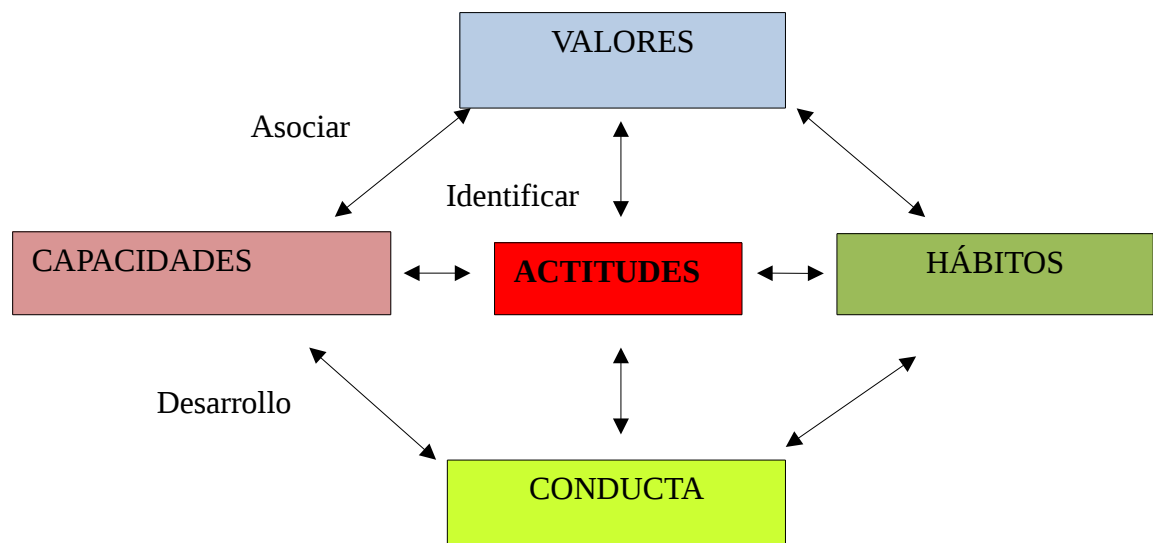
Esta es la época de la comida rápida y de la digestión lenta, profundas ganancias y relaciones superficiales. Esta es la época de la paz mundial y la guerra doméstica, más tiempo libre y menos diversión, mas tipos de comidas y menos nutritivas. Ahora tenemos ingresos conjuntos y más divorcios, casas más bellas, pero hogares más rotos.

Esta es la época de viajes rápidos, pañales desechables, moralidad en decadencia, pasiones de una noche, cuerpos con sobrepeso, pastillas que hacen de todo, desde alegrarte hasta calmarte y matarte. Esta es la época donde lo tenemos todo y no tenemos nada.

Esta es la verdad.

Sai Baba.

**Desarrollo:** A través de lluvias de ideas, como son: relatos, vivencias, empieza la discusión del tema a tratar como es los valores, características y tipos, por medio de la ayuda audiovisual video Bean se da a desarrollar la plenaria.



Los valores son principios que marcan la actitud y la conducta de las personas, es decir, son aspectos que influyen en el comportamiento y les permite crecer como individuos al entenderlos como aportes positivos al desarrollo de sus vidas, ya que cada persona nace con identidad sexual es hombre o mujer, y con una identidad esencial que la diferencia del resto de las demás personas no existe ningún ser humano igual a otro, esa identidad esencial conlleva todas las potencialidades del ser y tres atributos principales: amor, poder y equilibrio.

El aprendizaje hoy, se realiza en diversos lugares, de modo formal y no formal- familia, escuela, comunidad, medios de comunicación, trabajo, iglesia, entre otros y no finaliza nunca. Es preciso, tanto buscarlas alianzas entre las instituciones que hacen propuestas para la formación del ciudadano.

### **Características de los valores:**

- Los valores contribuyen un cuerpo de conocimientos propios, que se encuentran en la utilidad, la belleza y los actos buenos de los humanos.
- La vida del hombre y sus actividades diarias giran en torno a valores que encierran en si muchos otros, estos grandes valores pueden ser: La bondad, la verdad, la justicia, la moralidad.
- Los valores son considerados como independientes de cualquier contexto o subjetividad. Así, la verdad será considerada siempre como un valor, aun cuando todos en la vida diaria recurran mentiras.

### **Tipos de valores:**

**1. Valor Respeto:** Conocer el valor propio y honrar el valor de los demás es La verdadera manera de ganar respeto. Respeto es el reconocimiento del valor inherente y los derechos innatos de los individuos y de la sociedad. El valor respeto comienza en la propia persona.

**2. Valor Honestidad:** Es la conciencia clara ante uno y ante los demás. Honestidad es el reconocimiento de lo que está bien y es apropiado para el propio papel, conducta y relaciones. La honestidad conduce a una vida de integridad, porque el interior y el exterior de las personas es reflejo el uno del otro.

**3. Valor Responsabilidad:** Uno de los objetivos de la educación es formar personas honestas, con convicciones profundas, fundamentales en valores, está en el optimismo con que afronta las dificultades, en la madurez de tomar las decisiones, en no detenerse nunca para llegar a su mejora humana y, y sobre todo en las respuestas que da sus deberes familiares, profesionales y sociales.

**4. Valor Tolerancia:** Es esencial para seguir siendo humanos, la tolerancia es respeto a la otra persona a pesar la diferencia que exista entre ellos. La tolerancia va unida con la paciencia, la indulgencia, la benevolencia, la capacidad de trabajar intensamente sin agitación, vibrar con los problemas sin tensionar el espíritu, realizar todo tipo de actividades con el ritmo sosegado que exigen los procesos creativos.

**5. Valor Solidaridad:** Los valores no se imponen, atraen y pueden ser realizados, nosotros debemos oír la llamada de lo valioso y asumirlo voluntariamente. Esa llamada es la voz de la conciencia, pues la solidaridad implica generosidad, espíritu de cooperación y la participación de vínculos de convivencia, de una u otra manera este valor nos hace sentir felices porque contribuimos con el mundo, ya que se complementa con el amor a la humanidad y crecemos como personas humanas.

**Fuente: Ramos** (ya citado).

Una vez expuesta la plenaria, se realiza una formación grupal con la entrega de un material por medio del coordinador para responder ciertas interrogantes:

1.- ¿Qué sucede con los valores hoy en día?

---

---

---

---

2.- ¿Qué puede hacer usted para que los valores se fomenten de manera consciente?

---

---



---

---

3.- ¿Se siente realmente comprometido para llevar a cabo una Educación en Valores?

---

---

---

---

4.- ¿Cree usted que la calidad de vida de una persona depende de los valores? ¿por qué?

---

---

---

---

**Cierre:** Exposición del trabajo realizado en el taller, donde todos deben dialogar sobre el logro del objetivo, la utilidad de ella en esta, lo que aprendió.

**Indicadores:** Reconoce la importancia de fomentar los valores, mediante las interrogantes expuestas de acuerdo a su opinión personal como docente.

En consecuencia, esta técnica permite involucrar al docente en su propio crecimiento, observando cómo fue su desempeño y relación con el grupo, además que le brinda la posibilidad de ser creativo y objetivo, para comprender la importancia del valor de esta y de como pudiera ser fomentada a los alumnos en el aula de clases.

**Segundo taller:** valores fundamentales que deben estar presentes en la educación.

**Dirigido:** A los docentes del Liceo Bolivariano “José Félix Ribas”.

**Duración:** 4 horas.

### PLANIFICACIÓN.

FINALIDAD	COMPONENTE	PILARES	EJES INTEGRADORES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INDICADORES	HORA
Aplicar e impulsar el fomento de valores a los docentes como un derecho humano que permita alcanzar el desarrollo	.- Valores en la educación. .- Fines de la educación. .- Valores éticos y estéticos del educador.	<p>Aprender a crear.</p> <p>Aprender a convivir y participar.</p> <p>Aprender a valorar.</p> <p>Aprender a reflexionar.</p>	<p><b>T</b></p> <p><b>R</b></p> <p><b>A</b></p> <p><b>B</b></p> <p><b>A</b></p> <p><b>J</b></p> <p><b>O</b></p> <p><b>L</b></p> <p><b>I</b></p> <p><b>B</b></p> <p><b>E</b></p>	<p>.- Lluvia de ideas por parte de los docentes retomando los valores ya analizados.</p> <p>.- Plenaria sobre los fines de la educación.</p> <p>.- Organizados en equipos de</p>	<p>Pizarra, papel, marcador acrílico, videos.</p>	<p>.- Ejecuta las actividades de manera consiente tomando en cuenta que esos valores deben estar presentes en el educador.</p>	<p>8:00am</p> <p>A</p> <p>12.00am</p>

<p>personal y global interactuando con el estudiante para alcanzar un aprendizaje social productivo en valores del nuevo republicano</p>			<p><b>R</b> <b>A</b> <b>D</b> <b>O</b> <b>R</b></p>	<p>trabajo analizar mediante un cuadro como refleja los valores éticos y estéticos en el ser humano. .- Exposición de la representación del cuadro sobre los valores éticos y estéticos.</p>			
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

## **CLASE PARTICIPATIVA.**

**Inicio:** El facilitador debe lograr la motivación de los participantes llevando una discusión socializada sobre el tema del día "los valores en la Educación".

**Desarrollo:** A continuación se lleva la plenaria del día realizando lectura de los fines de la Educación, para alcanzar la meta deseada se escuchan opiniones por parte de los participantes expresando sobre los valores éticos y estéticos que deben estar presentes en la educación y llevarla a cabo en el aula.

### **Valores en la educación.**

Cómo educar en valores cuando sabemos que la influencia educativa de la escuela es más restringida que el efecto educativo de la sociedad como totalidad en el individuo. La educación es el efecto amplio de las fuerzas de la sociedad actuando sobre la persona, la escuela apenas cubre un espectro de todas esas fuerzas, ¿Qué valores deben fomentarse en la educación escolar venezolana?. Esta es una pregunta que ha invadido la mente de muchas personas involucradas o no con la cuestión educativa.

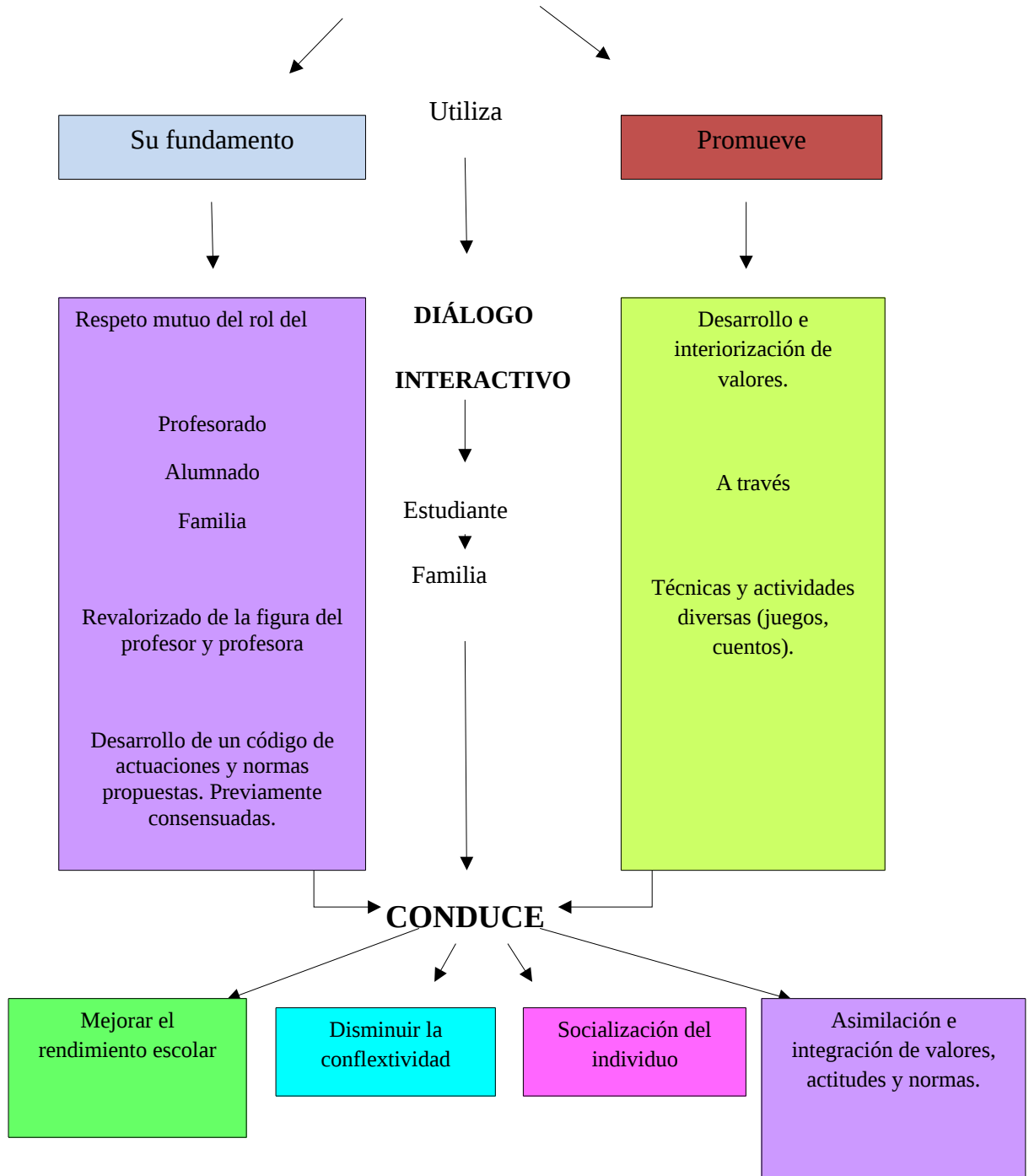
La pregunta es qué valores fomentar en la educación - escolar venezolana. Esto nos lleva a las preguntas pedagógicas necesarias: ¿Quién decide que valores enseñarse? ¿Para qué enseñar esos valores? y ¿Cómo enseñar tales valores? Incluso cómo articular la educación en valores en la escuela venezolana. La frondosidad de valores que imperan en la configuración del proyecto educativo nacional, cómo las sociedades en particular la venezolana- han logrado aflorar los valores en la educación, particularmente, en el currículo de su Educación Básica. El análisis de los valores en la escuela debe considerarse los asignados socialmente (valores objetivos) derivado de los planes normativos desde los cuales se configuran los fines de la institución escolar; los valores propios de la escuela (valores institucionales) y los valores de los actores educativos (valores subjetivos)

La formación ética es una de las tareas sustantivas que tiene la escuela. Al respecto García (2000), en la revista *Movimiento Pedagógico*, menciona: "Los Valores han sido propósito en uno de los pilares fundamentales de la propuesta educativa". (P. 23).

Aunque son mucho los factores que pueden contribuir a crear valores, existen cuatro colectivos que tienen gran influencia, estos son: la Familia, es la primera escuela de valores, la persona forma sus primeros hábitos en el seno de la familia; la escuela, donde el maestro debe mantener una actitud formadora de valores, aquí lo más importante es el ejemplo coherente entre lo que el maestro dice y lo que hace; los medios de comunicación, hoy invaden nuestras vidas y transmiten valores y antivalores que influyen en las personas de todas las edades, por lo que es necesario la reflexión crítica y constructiva en relación a mensajes y por último, el grupo de los iguales, que varía según las edades, necesidades e inquietudes de cada quien. Se busca para relacionarse a aquellas personas con las cuales uno se siente identificado, y en el grupo se viven e intercambian valores.

Pero, como debe actuar el docente para fomentar tales valores en el aula. Podemos describir tres estrategias básicas: intervenir directamente ante situaciones que vayan contra los valores convenidos en el aula de clases que atenten contra el respecto a la vida, la libertad, la autonomía y la individualidad. Una segunda estrategia sería dedicar sesiones especiales para tratar el tema de los valores, que sin ser una clase o taller específico, generen un ambiente de intercambio para la comprensión y la interiorización de los valores de forma consiente. Una estrategia final, y no es que sea menos importante, es profundizar desde los temas de clase -ejes transversales- la interiorización y exteriorización consiente de los valores que permitan en un ambiente de respeto y libertad el pleno desarrollo de la personalidad.

# Formación de valores



**Fines de la educación**

La educación es un aspecto primordial de la vida humana pues es un proceso multidimensional que está presente en todas las acciones, sentimientos, actitudes y etapas de la vida. La definición de los fines y propósitos que debe asumir la educación, ha generado diversos cuestionamientos y posturas dentro de las ciencias de la educación, las cuales se han ido transformando con el transcurrir del tiempo y el momento histórico en el que se encuentre la sociedad.

Los fines de la educación se deben enfocar en proporcionar al individuo habilidades que aseguren una posición activa en la sociedad, despertando el gusto constante por el conocimiento, haciendo individuos capaces de tener una posición crítica frente a cada proceso y etapa de la vida para así lograr realizarse cultural, social y moralmente en la sociedad. Es importante enfatizar que una enseñanza que se base solo en el desarrollo de competencias, no posibilita la formación integral de las personas, ya que los fines de la educación deben constituir valores universales que trasciendan de generación en generación. Los fines de la educación deben enfocarse en lograr formar individuos autónomos moralmente, racionales y críticos frente a lo que los rodea; ciudadanos que compartan y se apropien de los valores de la sociedad a la que pertenecen; personas capaces de elaborar y administrar su propio proyecto de vida el cual sea útil para ellos y para la sociedad; hacer individuos libres y con principios democráticos que sean capaces de dominar los conocimientos necesarios para sus labores a lo largo de la vida, teniendo siempre como punto de partida el análisis crítico de las situaciones, buscando las mejores opciones, aplicando las pertinentes y privilegiando las que proporcionen bienestar individual y social.

|En conclusión, los contenidos y el currículo dentro de una institución educativa deben ser coherentes con todos estos aspectos, lo cual permita enfocar la educación en el desarrollo integral de la potencialidad de cada individuo dentro de la sociedad, es decir, debe buscar fortalecer cada uno de los aspectos que forman al individuo, para así convertirlo en un ser libre y autónomo capaz de tomar su propias decisiones.

En este sentido, los fines de la educación deben tener en cuenta el medio al cual el hombre pertenece, sus necesidades e intereses que son de gran aporte para la sociedad, deben enfocarse en formar individuos activos que sean capaces de asumir por sí mismos sus propias decisiones, ideas y valores que beneficien de una manera muy significativa su formación como personas integrales y libres socialmente. En coherencia, los profesionales de la educación deben buscar la promoción de una buena interacción comunicativa estudiante-familia, estudiante-profesor, familia-sociedad, donde todos hablen el mismo lenguaje para así obtener respuestas positivas en el estudiante frente al aprendizaje y una auténtica actitud comunicativa.

**Valores Éticos:** Los valores éticos son aquellas formas de ser o de comportarse, que por configurar lo que [el hombre](#) aspira para su propia planificación o la del [género](#) humano, se vuelven objetos de su deseo más irrenunciable; a los que el [hombre](#) busca en toda circunstancia porque considera que sin ellos, se frustraría como tal. Los valores, en cuanto éticos, son anhelados y buscados en su [praxis](#), y el hombre tiende racionalmente hacia ellos, sin que nadie se los imponga.

Los valores éticos son muy diversos. No todos tienen la misma jerarquía y con frecuencia entran en [conflicto](#) entre sí, de ahí que haya que buscar formas eficaces de resolver esos dilemas. Así, por ejemplo, no tiene la misma importancia el valor conservar la vida que el valor tener placer.

**Valores Éticos:**

- Responsabilidad
- Honestidad
- Solidaridad
- Respeto



- Coherencia
- Uso adecuado de un lenguaje.

**Valores Estéticos:** Los valores estéticos y escénicos no son una simple cuestión de gusto personal. Los valores estéticos aluden a los patrones que permiten describir un objeto como belleza o carente de belleza. Por ej.: una noción general, acerca de la belleza de la mujer, que depende de que sea joven y extremadamente delgada. Los VALORES ESTETICOS pueden cambiar. Los valores ETICO NO, ya que lo que cambia es el pensamiento de la persona.

**Valores Estéticos:**

- Belleza
- Orden
- Limpieza.

**Cierre:** Una vez expuestos sus puntos de vista se evalúa a los equipos mediante una actividad en la que debe fundamentar en un cuadro los valores éticos y estéticos, tomando en cuenta que estrategia debe utilizar para llevarla a cabo en el aula, de la siguiente manera:

Coloque en el cuadro representativo los valores éticos y estéticos que debe llevar el ser humano en su vida cotidiana de acuerdo a sus necesidades y algunas actitudes que se debe educar tomando en cuenta lo explicado anteriormente.

Valores éticos.	Valores estéticos.	Actitudes a educar

**Indicador:** Ejecuta las actividades de manera consciente de manera que los valores son importante para la vida cotidiana y que deben estar presentes en el educador

**Tercer taller:** El Educador como modelo en la sociedad.

**Dirigido:** A los docentes del Liceo Bolivariano “José Félix Ribas”.

**Duración:** 4 horas.

### PLANIFICACIÓN.

FINALIDAD	COMPONENTE	PILARES	EJES INTEGRADORES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	INDICADORES	HORAS
Aplicar e impulsar el fomento de valores a los docentes como un derecho humano que permita alcanzar el	.- Perfil del Docente dentro del aula. .- Académico. .- Creativo. .- Motivador .- Honesto .- Sincero	Aprender a crear. Aprender a convivir y participar. Aprender a valorar. Aprender a reflexionar.	<b>T</b> <b>R</b> <b>A</b> <b>B</b> <b>A</b> <b>J</b> <b>O</b>	.- Lectura reflexiva “La búsqueda del Horizonte”. .- Discusión sobre el tema a tratar el perfil del docente dentro del aula.	Pizarra, papel, marcador acrílico, videos.	.- Pone en práctica el perfil del docente dentro del aula en cuanto a la trasmisión de valores éticos y estéticos para vivir de un modo más	8:00a m

desarrollo personal y global interactuando con el estudiante para alcanzar un aprendizaje social productivo en valores del nuevo republicano	.- Respetuoso .-Líder.		<b>L</b> <b>I</b> <b>B</b> <b>E</b> <b>R</b> <b>A</b> <b>D</b> <b>O</b> <b>R</b>	.- Analizar en equipo de trabajo las cualidades que debe poseer un docente de aula. .- Proyectar y explicar un mapa conceptual sobre el perfil del docente dentro del aula. .-Cuestionario.		consciente y responsable más pleno y feliz.	A        12.00a m
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------	----------------------------------------------

**Inicio:** lectura reflexiva "La Búsqueda del Horizonte".

### **LA BUSQUEDA DEL HORIZONTE.**

Eduardo Galeano nos cuenta una historia de un hombre y una mujer que, fascinados por el deslumbrante paisaje de colorido y luz que brotaba ante sus ojos, decidieron ponerse a caminar en busca del horizonte. Andaban y andaban y, a medida que avanzaban, el horizonte se alejaba de ellos. Decidieron apresurar sus pasos, no detenerse ni un momento, desoír los gritos del cansancio, la sed el hambre. Inútil por mucho que aceleraron la marcha y multiplicaron sus esfuerzos, el horizonte seguía igualmente lejano, inalcanzables. Cansados y decepcionados, con los pies destrozados de tanto andar y ante el vértigo de la sensación de haberse fatigado inútilmente, se dijeron derrotados:

"Para qué nos sirve el horizonte si nunca lo vamos alcanzar". Entonces, escucharon una voz que les decía: Para que sigan caminando.

En Educación, como en la vida, detenerse es retroceder. No hay camino hecho, se hace camino al andar... algunos piensan que el camino ya está hecho y se lanzan a recorrerlo rutinariamente: programas, clases, evaluaciones, notas... se suceden los cursos y los años siempre iguales. La rutina crea la ilusión de que se camina, pero es un movimiento que si bien se presenta como fácil, nos va alejando de la meta porque nos va desalmando, nos va agusanando el corazón, nos hace perder el entusiasmo, lleva a convencernos de que no existe el horizonte.

Otras hablan de la necesidad de buscar nuevos caminos, de que ya no sirven los viejos, pero se quedan instalados en sus seguridades, hablando del camino, en lugar de ponerse a recorrerlo. Seguir buscando el horizonte es haberlo encontrado ya, porque la meta no es al final del camino, sino que consiste precisamente en seguir caminando y buscando siempre, en administrar la esperanza y seguir fieles en la búsqueda de una educación siempre renovada.

En el momento en que dejes de buscar el camino, es el momento que has cambiado. Cerrarse al camino es darle la espalda a la vida. La escuela cambiara cuando cambies tú.

Anónimo.

**Desarrollo:** Se lleva a cabo la plenaria del perfil del docente dentro del aula explicando cada una de ellas, en la cual los participantes proyecten un mapa conceptual sobre el tema desarrollado, tomando en cuenta las cualidades que debe poseer un docente dentro del aula.

### **Perfil del docente**

Frente al cambio educativo que se está produciendo, se trata de formar un nuevo docente con un perfil profesional que entre otras características posee experiencias, valores y actitudes comprometidas con un proyecto de vida, que incluye el proyecto de país y sociedad con conciencia crítica, autónomo, investigador, creativo, solidario, participativo, consustanciado con la realidad socioeconómica, político y cultural en los diversos contextos: local nacional, regional, continental y mundial.

De acuerdo a los criterios humanistas, el docente es el facilitador que libera al educando de presiones e imposiciones, sin ideas ni programadas preconcebidos, para

que busque y encuentre dentro del propio ser, las potencialidades que le lleven a adquirir el conocimiento necesario para su desarrollo total, desde una posición filosófica que se centre en los intereses y valores humanos.

Por ello el profesorado debe ver la necesidad y la utilidad de las TIC en su quehacer docente e investigador, debe descubrir sus ventajas, debe sentirse apoyado en todo momento, porque si no lo ve necesario y factible ¿hasta qué punto se le puede forzar a una actualización de competencias tecnológicas sin vulnerar sus derechos, su "libertad de cátedra"?

Los **modelos básicos de formación del profesorado** se centran en los siguientes aspectos:

- la adquisición de conocimientos: sobre sus asignatura, sobre Didáctica...
- el desarrollo de habilidades relacionadas con el rendimiento didáctico.
- el desarrollo integral del profesorado, su auto-concepto...
- la investigación en el aula, buscando continuamente nuevas soluciones a los problemas que presenta cada contexto educativo. Se busca la reflexión sobre la práctica docente, y se utilizan técnicas de investigación-acción.

Por ello, hoy en día **el papel de los formadores** no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "**aprender a aprender**" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su **desarrollo cognitivo y personal** mediante **actividades críticas y aplicativas** que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (**formación centrada en el alumno**) y les exijan un procesamiento activo e **interdisciplinario** de la información para que **construyan su propio conocimiento** y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información

Cada vez se abre más paso su consideración como un **mediador** de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tebar, 2003):

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)...
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición...; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. Pensamiento convergente...
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas...
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo...
- Atiende las diferencias individuales
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores...

Dentro del perfil pedagógico, se mencionan a continuación solo los que tengan relación con la educación en valores:

- Conocer al y la adolescente en su desarrollo bio-psico-social, sus potencialidades y su problemática en el momento actual.
- Promover la pedagogía desde el hacer, con vocación pluralista e intercultural con unidad en la diversidad.



- Desarrollar el aprendizaje con pertinencia sociocultural y centrada en lo humano.
- Garantizar la continuidad afectiva, lúdica y el desarrollo de la inteligencia y su articulación pedagógica y adecuada al continuo humano, con reconocimiento de las mismas.
- Propiciar la participación de las distintas formas de organización de la comunidad en la planificación, control, seguimiento y evaluación de planes, programas y proyectos que desarrollen.

Como puede verse el docente debe ser un modelo para sus alumnos. Por consiguiente es una de las cualidades básicas, características d valor, a través del cual se promueve a los estudiantes valores morales y se estimula la formación de la personalidad. Ahora bien, con el saber el docente representa los conocimientos que posee y debe mediar y además debe tener otras cualidades indispensables, como por ejemplo: la bondad, firmeza, paciencia, pureza de costumbre, buenos modales, académica, creativa, motivadora, honesto, sincero, líder, respetuoso, futurista.

**Cierre:** Una vez confeccionado y explicado los mapas realizados y expuestos por los grupos asignados por el coordinador se llevara a cabo un cuestionario de 5 preguntas relacionado con el tema, los participantes deben discutir y analizar, de acuerdo a lo anteriormente explicado tomando en cuenta los valores en los docentes.

Se debaten las preguntas expuestas para concluir, de manera que sirva de base para cada docente, pues debe asumir su verdadero perfil, siendo un modelo capaz de transmitir valores éticos y estéticos a través de su actitud a la familia, la institución y la sociedad.

1.- ¿Frecuentemente indaga con sus estudiantes sobre los valores éticos y estéticos?  
¿de qué manera?

---

---

---

---

2.- ¿Procura conocer las necesidades de valores de sus estudiantes constantemente?

---

---

---

---

3.- ¿Utiliza estrategias para llevar a cabo sus contenidos en clase? ¿cómo?

---

---

---

---

4.- ¿Para usted es importante acercarse a sus estudiantes de manera afectiva cuando observa algún comportamiento inadecuado?

---

---

---

---

5.- ¿Reconoce cuando se equivoca y trata de mejorar la falla?

---

---

---

---

**Indicador:** Pone en práctica el perfil del docente dentro del aula, en cuanto a la transmisión de valores éticos y estéticos para vivir de un modo más consciente y responsable, mas pleno y feliz.



## FUTURISTA

Crear  
Diseñar  
Desarrollar



**SINCERO**  
Verdad de palabras  
Verdad de acciones

### PERFIL DEL DOCENTE

## ACADEMICO

Preparación académica  
Participación activa  
Actitudes  
Competencias



**HONESTO**  
Verdad  
Justicia  
Respeto por los demás



**MOTIVADOR**  
Espacio  
Actividades  
Distribución de tiempo

## CREATIVO

Riqueza personal  
Riqueza profesional



**Cuarto taller:** Técnicas y Estrategias para la Educación en Valores Fomentados en el Aula.

**Dirigido:** A los docentes del Liceo Bolivariano “José Félix Ribas”.

**Duración:** 4 horas.

Finalmente cada docente expone su experiencia, por medio de dinámicas, dramatizaciones o intervenciones orales de acuerdo a su creatividad, tomando en cuenta todo sobre las plenarias expuestas anteriormente, de manera cooperativa, llevando a cabo el trabajo en conjunto, el respeto, la tolerancia entre otros valores.

De esa manera, el gerente de aula podrá poner en práctica ese nuevo perfil del educador en cuanto a la trasmisión de valores éticos con la individualidad que caracteriza cada uno de estos. Cada es una experiencia para comprobar que todos pueden, descubrir y transmitir valores, dirigidos al desarrollo interior del ser humano. Permite formular acuerdos con los límites, derechos y deberes de los educadores y educadoras para el logro de un clima ético-moral adecuado y orientado al logro del mismo.

En estos talleres se introducen una serie de acciones y debates que llevan al análisis y reflexión sobre la formación de valores éticos y estéticos del docente, valores que coexisten en la sociedad y, en especial en la práctica escolar y en el entorno educativo.

Esta propuesta busca sensibilizar al docente sobre la gran responsabilidad que tiene a cargo, la formación de los estudiantes, pero sobre todo su propio crecimiento humano, un cambio interno, los valores para el convivir en la sociedad.

### **Conclusiones de los talleres:**

Una vez realizados estos talleres relacionados con el fomento de valores éticos, se espera que fortalezcan e incrementen los mismos dentro de la familia, la institución, y permitan al individuo desenvolverse en ámbitos con fines comunes de su formación personal.

De esa manera, el gerente de aula podrá poner en práctica ese nuevo perfil del educador en cuanto a la transmisión de valores aun con la individualidad que caracteriza cada uno de estos. Cada taller es una experiencia para comprobar que todos pueden descubrir y transmitir valores, dirigidos al desarrollo interior del ser humano.

En estos talleres se introducen una serie de acciones y debates que llevan al análisis y reflexión sobre la formación de valores éticos del docente, como gerente de aula, valores que coexisten en la sociedad y en especial en la práctica escolar y en el entorno educativo.

Es por eso que se necesita formar docentes, a través de un programa de fomento de valores, que entre otras cosas estreche la relación entre la familia y escuela para ser efectiva la construcción de valores para que sea más pleno y feliz.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Armanet, P. (2006). Reforma curricular: Mejores profesionales en menos tiempo. El Mercurio. 5 de enero de 2006. Santiago de Chile.
- Azcune, G. (2007). El respeto como Valores en los alumnos de la Educación Básica Venezolana. (Tesis de Maestría). Universidad Arturo Michelena- Área de Estudio de Postgrado. Valencia, Venezuela.
- Berecra, F. (2004). Un Modelo educativo en pos de la excelencia. 5ta Ed.
- Bejarano, R (2007). Formación de valores éticos del docente como gerente de aula en la Unidad Educativa. "Alejo Zuluaga". (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo. Área de Postgrado. Valencia, Venezuela.
- Camps, V. (1994). Los Valores en la Educación. Madrid. Grup. Ed. Araya. S.A.
- Castañeda, I (2002). Metodología de la Investigación. México, D.F: Mc Graw- Hill.
- Carrillo, (2003). El Docente como Gerente de Cambio en la Transmisión de Valores. A los docentes y alumnos de la II Etapa de Educación Básica en el Distrito Escolar 10.2 del Municipio Rafael Urdaneta de ciudad de Valencia. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo. Área de postgrado. Valencia, Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Caracas. Gaceta OficialN°5453. Extraordinaria de 24 de Mayo de (2000).
- Cuevas, (2004). Fortalecer los Valores Pedagógicos para Desarrollar una actitud Educativa Integral en los Alumnos, en el Instituto Universitario Pedagógico "Monseñor Arias Blanco". Valencia, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2001). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill.



- Chiavenatto, I. (2009). Introducción a la teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill.
- Daft, R (2006). La Administración. (6ta ed.). México. Editorial Thompson.
- De Herrera, G. (1993). Propuesta de un Programa de interacción personal en el aula para el docente. (Tesis de Maestría). Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Subdirección de investigación Postgrado. Maracay.
- De Viana, M. S.I. (1995). Ética y Valores en el Proceso Histórico- Cultura Venezolano. En taller Pedagogía de Ética. Convenio USB- Fundación SIVENSA. Caracas. USB. Departamento de Ciencias Sociales.
- Druker, P. (2001). La sociedad. Post capitalista. Colombia. Ed. Norma.
- García, B. (2000). La formación de Valores: Alcances y Desafíos. Revista Movimiento pedagógico VII. (25), 23.30.
- Hernández. R. Fernández C. Y Baptista, P (2000). Metodología de la Investigación, (2da. ed). Bogotá. Colombia. Mc Graw Hill.
- Koonts H, y Weihrich H. (1998). Administración. Una Perspectiva global. Decima Segunda edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela N° 124 – Agosto 2009.
- Martínez, B. (1989). Educación en valores. Madrid: Editorial bruño.
- Ministerio de Educación. (1997). Reforma Educativa Venezolana. Educación básica. Prioridad Nacional.

Ministerio de Educación (1998). Reforma Educativa. Caracas Imprenta ministerio de Educación.

Ministerio de Educación (2004). La educación como Continuo Humano. Nº 1/6 Caracas- Venezuela.

Namakforoosh, M. (2006). Metodología de la Investigación, (2da ed.). México.

Ramos, M. (1999). Programa para educar en valores. Publicaciones Universidad de Carabobo. Valencia- Venezuela.

Ramos, M. (2004). Valores Autoestima. Conociéndose a sí mismo, en un mundo con otros. (1ra.Ed). Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

Rivero, (1997). Inteligencia Emocional.

Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. Décima edición. Ediciones Prentice Hall. Hispanoamericana, S. A.

Rokeach, A. (1973). La Naturaleza de los Valores Humanos. México: Editorial Trillas.

Sampieri, R (2004). Metodología de la Investigación, (3era. Ed). Chile. Mc.Graw Hill.

Tebar, (2003). El Perfil del Profesor Mediador. Aula XXI, Santillana, Madrid.

Universidad de Carabobo. (2004). Revista Educación en Valores. Año 1/vol.1 n°1. Valencia, Venezuela.

Universidad Pedagógica Libertador- Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. (2004). Ética y Docencia. (3era. Ed). Caracas: Edo Miranda, Venezuela.

Velásquez, L. (2001). Los Docentes no podemos perder nuestra capacidad de respuesta. Revista Candidus, 2 (14) 27-28.

**ANEXOS**

Ítems Sujs	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----



9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
$\Sigma=$	10	10	9	10	8	8	10	9	9	8	10	9	9	9	10	10	10	1
P	1	1	0,9	1	0,8	0,8	1	0,9	0,9	0,8	1	0,9	0,9	0,9	1	1	1	1
Q	0	0	0,1	0	0,2	0,2	0	0,1	0,1	0,2	0	0,1	0,1	0,1	0	0	0	0
$\Sigma P^*$	0	0	0,0	0	0,1	0,1	0	0,0	0,0	0,16	0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0
Q			9		6	6		9	9			9	9	9				



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



**Ciudadano:**

**Docente de nivel de Educación Media General que labora en el Liceo Bolivariano "José Félix Ribas".**

Estimado Docente:

Esta encuesta se realizara con la finalidad de recabar información sobre los conocimientos que posee acerca del Fomento de Valores, los resultados se utilizará para de la realización de mi Trabajo de Grado de la misma la información será netamente confidencial y se utilizará para la Propuesta de un Programa de Gerencia Participativa Para el Fomento de Valores para el personal Docente, por lo que se agradece la veracidad de las respuestas.

Se sugiere seguir las siguientes indicaciones:

1. Favor contestar todas las preguntas, las cuales se han redactado de manera sencilla para su buen entendimiento e interpretación.
2. Si tiene alguna duda, no demore en consultar al investigador encuestador, el cual acudirá de inmediato a su llamado.
3. Las respuestas son individuales, favor no consultar, ni tratar de uniformar sus respuestas con los colegas docentes, ya que esto alterará los resultados de la investigación.
4. Pare ello se debe marcar con una "X" una sola de las alternativa

Gracias por su colaboración.







28														
29														
30														
31														
32														
33														
34														
35														

**Leyenda:**

**1 = Excelente**

**2 =Bien**

**3 =Regular**

¿Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos?

SI \_\_\_\_NO\_\_

Sugerencias para mejorar el Instrumento

---



---



---



---



---



---



---

Gracias.

Firma: \_\_\_\_\_

Nº de Cédula: \_\_\_\_\_

<b>Nº</b>	<b>Estimado docente considera usted que:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>1</b>	Demuestra responsabilidad al realizar actividades planificadas de acuerdo a las necesidades de los alumnos y a los programas establecidos por el sistema educativo.		
<b>2</b>	Planifica actividades didácticas centradas en el fomento de valores		
<b>3</b>	Organiza un ambiente físico y conceptual fomentando hábitos en el estudiante para lograr los objetivos		
<b>4</b>	Organiza actividades sustentadas en los valores que propicie la participación del alumno.		
<b>5</b>	Dirige actividades que permite trabajar en equipo en la forma más óptima posible como un valor de convivencia.		
<b>6</b>	Dirige actividades a la institución orientada a la formación de valores.		
<b>7</b>	Verifica y hace seguimiento a las actividades planificadas relacionadas con los valores		
<b>8</b>	Controla las distintas situaciones que se presentan en el aula		

	fomentando el respeto entre los mismos estudiantes.		
9	Es capaz de identificar los conflictos que se presentan en el aula para buscar la solución más efectiva.		
10	Toma decisiones en las actividades desarrolladas en el aula con responsabilidad para escoger la mejor vía posible.		
11	Da la oportunidad a los alumnos para que realicen trabajos en beneficio del plantel tales como: carteleras de información sobre los valores, papeleras, entre otros.		
12	Promueve el trabajo en conjunto con los alumnos dentro del aula, para lograr una convivencia efectiva.		
13	Como líder fomenta valores a través de la interacción entre los individuos y crear un clima propicio para desarrollar los procesos de aprendizaje.		
14	Manifiesta confianza en los alumnos para que opinen sobre las actividades programadas		
15	Como líder tiene un comportamiento centrado en la ética y el respeto como modelo educativo		
16	Propicia la comunicación para lograr el intercambio de ideas entre los miembros de la comunidad.		
17	Escucha a los alumnos cuando expresan sus ideas aunque no esté de acuerdo		
18	Utiliza estrategias comunicacionales proactivas para fomentar la actuación en valores		
19	Sus actividades de estrategias motivacionales para desarrollar en los alumnos valores como: respeto, responsabilidad, convivencia.		
20	Promueve la honestidad mediante el cumplimiento de las normas en los juegos educativos.		
21	Fomenta en los alumnos actividades que involucren la responsabilidad como valor.		
22	Es tolerante ante cualquier situación irregular con sus colegas aceptando su conducta.		
23	Utiliza dinámicas d grupo incentivando el respeto hacia el prójimo		
24	Actúa con igualdad en las evaluaciones y sin discriminación como: religión, género, origen y las capacidades de cada estudiante.		
25	Propicia en el aula un ambiente donde se ejecute la justicia para vivir en la sociedad.		
26	Promueve actividades que ayuden a demostrar afecto entre los estudiantes.		

27	Despierta entusiasmo a sus alumnos para realizar actividades orientadas al fomento de valores dentro del aula.		
28	Fomenta la paz en las actuaciones de los estudiantes.		
29	Promueve la convivencia con sus colegas tratando de comprender las actuaciones personales		
30	Aplica estrategias que desarrollen la creatividad en los alumnos		
31	Es un transmisor de valores, utilizando las herramientas pedagógicas adecuadas		
32	Fomenta la autonomía de los alumnos como valor indispensable para el desarrollo personal		
33	Promueve la autoestima de los alumnos como sustento del crecimiento personal		
34	Promueve en los alumnos el sentido compromiso ante sus actividades educativas.		
35	Fomenta sentimientos de fe y esperanza en los alumnos para desarrollar los valores espirituales.		