



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**MODELO GERENCIAL
SUSTENTADO EN VALORES DIRIGIDO
A LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL "PUEBLO GURI.**

TUTOR:

Prof. José Marín

AUTORES:

Brito Elys. C.I: 4.563.923

Contreras Carlos. C.I: 11.263.612

CARACAS, JULIO DE 2013



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
CENTRO REGIONAL CIUDAD BOLÍVAR EUS-BOLÍVAR**



**MODELO GERENCIAL
SUSTENTADO EN VALORES DIRIGIDO
A LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL “PUEBLO GURI.**

TUTOR:
Prof. José Marín

AUTORES:
Brito Elys. C.I: 4.563.923
Contreras Carlos. C.I: 11.263.612

CARACAS, JULIO DE 2013



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
CENTRO REGIONAL CIUDAD BOLÍVAR EUS-BOLÍVAR**



**MODELO GERENCIAL
SUSTENTADO EN VALORES DIRIGIDO
A LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL “PUEBLO GURI.**

**Trabajo de grado presentado ante la Universidad
Central de Venezuela para optar al título de Licenciado en Educación.**

**TUTOR:
Prof. José Marín**

**AUTORES:
Brito Elys. C.I: 4.563.923
Contreras Carlos. C.I: 11.263.612**

CARACAS, JULIO DE 2013



VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1491 de fecha 13-03-2013 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por **CONTRERAS, CARLOS, C.I. 11.263.612; BRITO, ELYS, C.I. 4.563.923** bajo el Título: **MODELO GERENCIAL SUSTENTADO EN VALORES DIRIGIDO A LA UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL PUEBLO GURI**, para optar el Título de **LICENCIADO EN EDUCACIÓN**, dejan constancia de lo siguiente:

1. Hoy 26-07-2013 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
2. Culminada la Defensa Pública del referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como criterios para otorgar la calificación: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, acordamos calificarlo como:

APLAZADO

APROBADO otorgándole la mención:

SUFICIENTE DISTINGUIDO SOBRESALIENTE

3. Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes: Constituye un aporte significativo para la organización objeto de estudio, elaborado con pertinencia teórica y metodológica, amplia y detallada exposición y discusión del estudio con un ordenado del lenguaje académico.


Prof. Rodolfo Rón


Profa. Rosa Melo

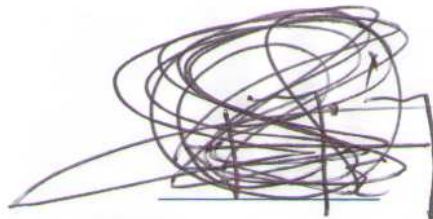

Tutor José Marín



APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Profesor José Clemente Marín Díaz, de la Universidad Central de Venezuela, adscrit(a) a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutor/a del Trabajo de Grado titulado **Modelo Gerencial Sustentado en Valores Dirigido a la Unidad Educativa Nacional "Pueblo Guri**, realizado por el, lo(a)s ciudadano(a)s **Brito Elys. C.I: 4.563.923 y Contreras Carlos. C.I: 11.263.612**, manifiesto que he revisado en su totalidad la versión definitiva de los ejemplares de este trabajo y certifico que se le incorporaron las observaciones y modificaciones indicadas por el jurado evaluador durante la defensa del mismo.

En Caracas a los 26 días del mes de julio de 2013

A handwritten signature in dark ink, consisting of a dense, circular scribble with several long, sweeping lines extending from the center, positioned above the printed name.

Profesor José Clemente Marín Díaz

C. I. 4.589.522

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, dador de vida y de sabiduría para seguir el camino adecuado en unión de nuestros seres más queridos.

A nuestros padres, quienes nos dieron ejemplos de respeto, perseverancia y responsabilidad.

A nuestras familias, fuentes inagotables de inspiración para alcanzar esta meta, a ellos les damos las gracias por su comprensión, y sobre todo por su paciencia, afecto, y amor infinito.

Carlos y Elys.

AGRADECIMIENTO

El desarrollo de este trabajo fue posible gracias al apoyo de varias personas quienes con sus valiosos aportes, observaciones, estímulos y destrezas se logró llegar a su feliz culminación de igual manera le agradezco a la **UCV-EUS** Bolívar, donde se gestó nuestro proceso de formación pedagógica, confiamos una vez más en sus excelentes docentes. A **Pedro Girón Morillo**, siempre presente en la universidad como talento humano incondicional.

Agradecemos **al Prof. Antonio Vilela Director** y a todo el personal docente de la UEN Pueblo Guri, por su receptividad y apoyo para la realización de este trabajo de campo que permitió aportar datos e información valiosa en el análisis e interpretación de los resultados de esta investigación asimismo, al Prof. Raúl García, y al personal docente de la UEA Dr. Francisco José Duarte, por haber felicitado hacer el Pre test o prueba política del instrumento de investigación en la UEA Dr. Francisco José Duarte.

En particular, debo de agradecer a nuestro tutor **José Marín**, que con su contribución, comprensión y apoyo nos orientó en el desarrollo de este trabajo de investigación, sus acertadas recomendaciones permitieron mejorar sustancialmente el trabajo, por su colaboración brindada desde siempre, que el Señor lo bendiga.

A todos aquellos que fueron nuestros profesores quienes validaron el instrumento de investigación, en especial **Ana Araya, Aida Vargas y Juan Conde**.

A los amigos **Marcos Soffia y Yonis Avilés**, siempre consecuente en la amistad y muy particularmente a **Gonzalo Pérez**, por su aporte de información significativa, y por estar siempre dispuesto a apoyarnos. A todos quienes creyeron en nosotros, mil gracias.

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
CENTRO REGIONAL CIUDAD BOLÍVAR EUS-BOLÍVAR**

RESUMEN DEL TRABAJO DE LICENCIATURA

Título del Trabajo

“MODELO GERENCIAL SUSTENTADO EN VALORES DIRIGIDO A LA
UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL “PUEBLO GURI”

TUTOR: José Marín

Autores: Brito Elys y Contreras Carlos

RESUMEN

En la actualidad concebir la gerencia mas allá de la gerencia tradicional circunscrita a la toma de decisiones es trascender la gerencia escolar baja la concepción de una gerencia visionaria o de los valores o hacia una gerencia nueva para las transformaciones sociales que requiere de valores personales sociales, éticos, morales, de competencia orientado a optimizar los procesos administrativos, pedagógicos, didácticos y de interacción sociocomunitaria. De allí que, este estudio centra su objetivo en diseñar un modelo de gerencia fundamentado en valores orientado a la UEN Pueblo Guri. Se expone los antecedentes y las bases teóricas que soportan el trabajo. El nivel de investigación es descriptivo y el tipo de investigación es de campo de enfoque cuantitativo. La población está conformada por 13 docentes, suministrándoles a todos los docentes el instrumento de investigación, en este caso un cuestionario, sometido previamente a la prueba piloto, el cual se evaluó basado en la validez y confiabilidad del mismo. Se aplicó para el análisis de los datos la técnica de análisis cuantitativo. En los resultados obtenidos se evidenció una percepción muy negativa de los valores de los estudiantes y de los padres y representantes, siendo de suyo los antivalores que se vinculan con los factores sociales, económicos y políticos, que inciden desfavorablemente en las relaciones comunidad – escuela y por ende en la gestión escolar del plantel. Se recomienda la ejecución del modelo gerencial en valores atinente a la UEN Pueblo Guri.

Palabra clave: modelo de gerencia, valores, procesos administrativos, pedagógicos, didácticos, sociocomunitario.

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
CENTRO REGIONAL CIUDAD BOLÍVAR EUS-BOLÍVAR**

RESUMEN DEL TRABAJO DE LICENCIATURA

**" MANAGERIAL MODEL SUSTAINED IN VALUES DIRECTED THE
EDUCATIONAL NATIONAL UNIT " PEOPLE GURI "**

TUTOR: José Marín

Autores: Brito Elys y Contreras Carlos

ABSTRACT

At present to conceive the management mas there of the traditional management limited to the capture of decisions is to come out the school management lowers the conception of a visionary management or of the values or towards a new management for the social transformations that it needs of personal social, ethical, moral values, of competition orientated to optimizing the administrative, pedagogic, didactic processes and of interaction sociocomunitaria. Of there that, this study centres his aim in designs a model of management based on values orientated to the UEN People Guri. There are exposed the precedents and the theoretical bases that support the work. The level of investigation is descriptive and the type of investigation is of field of quantitative approach. The population is shaped by 13 teachers, supplying the instrument of investigation all the teachers, in this case a questionnaire, submitted before to the pilot test, who was evaluated based on the validity and reliability of the same one. There was applied for the analysis of the information the technology of quantitative analysis. In the obtained results there was demonstrated a very negative perception of the values of the students and of the parents and representatives, being of his the antivalues that link themselves with the social, economic and political factors, which affect unfavorably in the relations community - school and for ende in the school management of the nursery. There recommends to himself the execution of the managerial model in values relating to the UEN People Guri.

Key word: model of management, values, administrative, pedagogic, didactic processes, sociocomunitario.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	Vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
Descripción del problema.....	17
Justificación.....	25
Objetivos de la investigación.....	29
Objetivo general.....	29
Objetivos específicos.....	30
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	31
Antecedentes.....	31
Categorías de análisis.....	36
Bases teóricas.....	43
Bases legales.....	53
Institución objeto de estudio	60
Sistema de variables.....	68
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	71
Perspectiva ontológica – epistémica.....	71
Tipo de la investigación.....	73
Nivel de la investigación.....	79
Población.....	81

Instrumentos para la recolección de datos.....	81
Validez.....	82
Confiabilidad.....	85
Técnicas de procesamiento y análisis.....	86
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	87
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTA	101
Conclusiones.....	101
Recomendaciones.....	103
Propuesta.....	105
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	 137
 ANEXOS.....	 141
Anexo A. Cuestionario a Docentes.....	142
Anexo B. Validación del Instrumento.....	147
Anexo C. Modelo de Confiabilidad Utilizado.....	156

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág
1. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los valores personales de sus alumnos (as) y los padres o representantes.....	87
2. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los valores éticos - sociales de sus alumnos (as) y los padres o representantes	88
3. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los valores éticos - morales de sus alumnos (as) y los padres o representantes.....	89
4. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los valores de competencia de sus alumnos (as) y los padres o representantes.	90
5. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los factores sociales y su influencia en los valores de los padres o representantes.....	91
6. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los factores económicos y su influencia en los valores de los padres o representantes.....	92
7. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los factores políticos y su influencia en los valores de los padres o representantes.....	93

8. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los antivalores en los estudiantes como consecuencia de los factores sociales.	94
9. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los antivalores en los estudiantes como consecuencia de los factores económicos.....	95
10. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los antivalores en los estudiantes como consecuencia de los factores políticos.....	96
11. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre las relaciones entre la comunidad y la escuela en función de los valores que se fomentan en la UEN Pueblo Guri.....	97
12. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre la gerencia educativa en función de los valores que se fomentan en la UEN Pueblo Guri.....	98
13. Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre las actividades para diseñar un modelo de gerencia en la UEN Pueblo Guri..	99

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1: Propósito de la Propuesta.....	108
Gráfico N° 2: Filosofía Gerencial.....	116
Gráfico N° 3: Trabajo en Equipo.....	118
Gráfico N° 4: Visión Compartida.....	119
Gráfico N° 5: Enfoque Sistémico.....	121
Gráfico N° 6: Modelos Mentales.....	124
Gráfico N° 7: Liderazgo Centrado en Principios.....	127
Gráfico N° 8: PEIC y PA un Modelo para Incentivar la Participación.....	130
Gráfico N° 9: La Contraloría Social.....	132
Gráfico N° 10: Evaluación y Seguimiento de la Propuesta.....	135

INTRODUCCIÓN

Indudablemente el vertiginoso avance de la ciencia y la técnica, la información y la comunicación, la sociedad contemporánea está presenciando otro fenómeno que le es característico: **la crisis de valores**. Éste hecho social posee la particularidad de estar presente en diferentes países, estratos poblacionales, raza, sexo, credo religioso o político, atribuyéndosele gran parte de los problemas que actualmente confronta la humanidad.

Desde esas perspectivas, se ubica la gerencia educativa, pues bien, tiene importantes retos de mitigar los problemas asociados a la crisis de valores con el fin mejorar el proceso administrativo de las diferentes instituciones escolares, el aprendizaje de los alumnos, la eficiencia del personal docente y la situación educativa en general.

Esta situación diagnosticada en el contexto de la Unidad Educativa Nacional Pueblo Guri, la demostración fehaciente de cómo existe una vinculación entre las condiciones de vida, los factores sociales y culturales que modelan los valores y al mismo tiempo marcan tendencia en los procesos administrativos y pedagógicos que son propios de la gerencia escolar, en la cual cohabitan los actores y sectores del hecho educativo. De allí que, las principales interrogantes que nos formulamos como prolegómenos fueron: ¿Cuál es la percepción que poseen los docentes sobre los valores que tienen los estudiantes, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri?; ¿Cuál es la calidad académica, en términos de los valores y antivalores de los alumnos, de los padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri?; ¿Qué factores sociales, económicos, culturales y políticos influyen en la formación de los valores y antivalores de los padres y/o representantes de esta comunidad educativa; ¿un proyecto para el fortalecimiento de los valores en la comunidad educativa, influye favorablemente en la calidad de la gerencia escolar de la UEN Pueblo Guri?

Estas y otras inquietudes, seguramente serán respondidas hacia el final del proceso investigativo, cuya naturaleza descriptiva, lo estructura, en fase de Proyecto,

en Tres (3) Capítulos que fueron: el Capítulo I, El problema, que recoge el planteamiento del problema de investigación, lo define en tiempo y espacio; formula las preguntas de investigación, señala el Objetivo General y los específicos, y culmina recogiendo los criterios que validan ó justifican la selección del área temática en concreto.

El Capítulo II ó Marco Teórico, parte de la ubicación epistémica desde la que se aborda el estudio, recogiendo de manera cronológica, las investigaciones, trabajos y/ó estudios de similares características, abordadas en marcos internacionales, nacionales, regionales y locales de ser posible, luego las categorías de análisis, seguidamente para analizar en las bases teóricas, a los autores relevantes que aportan claridad y estructura al presente proyecto de investigación, sin dejar de mencionar el basamento jurídico en el que se enmarca el mismo, posteriormente la institución objeto de estudio, y acompañándolo del sistema de variables, que involucra una definición conceptual, junto a su definición operacional, lo que tiene que ver con las dimensiones de la(s) variable(s), sus indicadores, así como los ítems que dentro del cuestionario permiten medirlas.

EL Marco Metodológico, ó Capítulo III, inicia con la perspectiva ontológica – epistémica que supone el analizar e insertar el paradigma seleccionado, la naturaleza de la investigación, describe la población y muestra así como los criterios empleados para su determinación, aborda los instrumentos de recolección de datos, describiéndolos y señalando su eventual validez y confiabilidad, para culminar con el listado de referencias procesadas a la fecha. Autorizada su prosecución por el jurado evaluador, se enriquecerá todo el trabajo, adoptando las modificaciones y recomendaciones sugeridas, se hará la prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, aplicando, y analizando los resultados (Capítulo IV). Finalmente se formularán las conclusiones y recomendaciones que emerjan del estudio, acto seguido la propuesta de investigación (Capítulo V).

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del Problema.

El sistema educativo en el mundo moderno requiere un profesorado con un alto grado de capacidad, de actuación autónoma, que sepa diagnosticar la situación del aula y de cada alumno, el ritmo del desarrollo y aprendizaje, las peculiaridades de los procesos didácticos y las exigencias del conocimiento académico, disciplinar e interdisciplinar; y al mismo tiempo, sea capaz de incorporar las demandas sociales a los programas educativos.

Por su parte, Vargas y Condori (2005: 2), realizan un análisis sobre el contexto mundial haciendo énfasis en el modelo de desarrollo económico – social, que influye en las condiciones propias del ser humano que se inserta en el hecho educativo, de este tenor se transcribe:

El mundo ha experimentado durante los últimos cincuenta años un auge económico sin precedentes. Sin embargo, consiente de que el modelo actual de crecimiento tropieza con limitaciones evidentes, en razón de las desigualdades que induce, y que los costos humanos y ecológicos; por lo tanto, es necesario definir la educación, no ya simplemente en términos de sus repercusiones en el crecimiento económico, sino en función de un marco más amplio del desarrollo humano.

Asimismo los precitados autores señalan que la situación descrita impulsa las profundas desigualdades que se da entre los países que se califican desarrollados y los subdesarrollados; muestra de ello es la fractura que se produce, entre los sistemas de distribución y productividad de los mercados en el sistema político mundial, derivación de ello son los rasgos de la tecnología al servicio del procesamiento de la

materia gris e innovaciones de esta tecnología. Esta panorámica plantea retos para revisar estos valores propios de la economía de mercado.

De allí que, la educación debe girar entorno a valores como la equidad, para una política educativa, que se cierne sobre los derechos y principios de cuarta generación entre ellos, los referidos al medio ambiente, la igual de género, y a las minorías entre otros. Por eso, es importante afirmar el **valor** de la educación en el **proceso** de desarrollo de los pueblos y articular su **dinámica** a las necesidades de crecimiento económico social y humano.

Según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) destaca la preocupación existente en materia de educación, al respecto, para septiembre de 2000 se efectuó la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, en la cual asistieron 189 países, representados por los Jefes de Estado y de Gobierno, en dicho Foro suscribieron la Declaración de las Metas del Milenio, contentivas de ocho (8) objetivos de desarrollo y 18 metas concretas, a tal efecto el objetivo N° 2 se refiere: “lograr la educación primaria y universal, correspondiéndole a este objetivo la meta N° 3 que al respecto es: velar porque en el 2015, los niños y niñas del mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria” (2000 s/p); es evidente la enorme trascendencia que tienen la educación como tema prioritario para el desarrollo, toda vez que, implica una sinergia de corresponsabilidad entre todos los países con sus respectivos gobiernos, las comunidades, los grupos sociales, y las familias entre otros.

Ahora bien, los citados autores señalan los rasgos característicos que poseen los valores en **Latinoamérica**, así refieren que: la **familia** es el primer lugar en que se produce la educación y como tal, establece el enlace entre los aspectos afectivos y cognoscitivos, y asegura la transmisión de los valores y las normas. Su relación con el **sistema** educativo se percibe a veces como antagónica; en algunos países en desarrollo los conocimientos que transmite la escuela pueden oponerse a los valores tradicionales de **la familia**, del mismo modo, las familias **con medios** modestos perciben muchas veces la institución escolar como un mundo extraño, cuyos códigos

y usos no comprenden (es el caso de **políticas** educativas de sentido conquistador – desplazador– eliminador – colonialista).

Por consiguiente resulta indispensable que haya un **diálogo** auténtico entre los padres y profesores, pues para el desarrollo armonioso de los niños es necesario que la educación escolar y la educación familiar se complementen.

No obstante, si nos circunscribimos al ámbito de **Venezuela**, revisamos lo que plantea en su ponencia Lemus (2005: 4), pues bien nos parece interesante el enfoque que realiza este autor, en virtud que éste vincula la situación de los valores en nuestro país, en una relación de los paradigmas científico, el agotamiento de éstos, vinculados con la lógica del capital como es el caso de la globalización y el mercado, toda vez que, esta interacción establece un contexto de crisis de los valores para generar antivalores; que caracterizan nuestra sociedad venezolana. Por lo tanto, Lemus expresa lo siguiente:

Se asiste hoy a la crisis, al agotamiento de paradigmas y de corrientes teórico – metodológica que una vez ocuparon un papel relevante en la tarea de servir de marcos de interpretación, explicación y comprensión a las fuentes de problemas para la instrucción, filosofía, ciencia e investigación. Sobre ello se ha escrito mucho. Sin embargo, la realidad exige potenciar otras relaciones con el conocimiento, la práctica en la enseñanza y afectividad posible en lo convivencial. La impronta de la globalización es una constatación del presente, con obvias implicaciones socio culturales que producen el reacomodo incesante de prácticas simbólicas y materiales. Los contenidos tradicionales de muchos valores entran en crisis y la propia lógica de sentido de mercado se instala en la valoración de otros contenidos, y en consecuencia, aparecen otros valores y prácticas ciudadanas. En general, estos valores se hacen tributarios a la constitución del ser desde el tener, descompromiso con el futuro, la moda Light, el hedonismo ferviente, el narcisismo cool, la celeridad, lo efímero y sobre todo, la marca del individuo triunfante. En este contexto, señalar hoy en día aspectos de ciudadanía como señalara Rousseau, Rodríguez, Bello, otros, resulta plantear un reto en la posibilidad de formar un sujeto social comprometido – éticamente con lo que aprende y deja de saber, con lo que sabe y deja de saber y por supuesto, las implicaciones de todo esto en un contexto comunitario de vida social y racional, con intervención pedagógica...

En otras palabras, agregamos que el referido autor nos señala que entre las categorías de análisis subyacente son la vinculación que existe entre los procesos pedagógicos e investigativos en el ámbito de la participación ciudadana, entendida esta como la conformación de una nueva ciudadanía para la formación de un individuo comprometido con su entorno como ciudadano e individuo partícipe de los procesos cotidianos de su comunidad, escuela e instituciones de orden estatal y no estatal (sector privado).

De esto se deduce que; en Venezuela la situación socio – cultural y económica de la familia se agrava cada día más, expresado en los patrones de los antivalores tales como: a) los valores de la voluntad de poder, es decir, de ascender socialmente pese , con un egoísmo e insolidaridad absoluto, cuya máxima expresión, es aquella que dice: “el fin justifica los medios”, de Maquiavelo que aumentan en forma vertiginosa, desmejorando los niveles de vida de los venezolanos, b) los valores del status y de la apariencia, en otras palabras, la pantalla se vuelve obsesión, mediante la moda, perfumes, viajes, exquisiteces, viajes, fiestas excéntricas, por lo tanto, lo que importa es aparentar una imagen, c) los valores del placer y de disfrutar, esto supone, mal entender que la diversión es el uso excesivo del alcohol, del tabaco, el empleo de drogas prohibidas, entender que el placer sexual es la pornografía, d) los valores de posesión de objetos: esto es la sociedad consumista de artículos o mercancías injustificados alienada por los modelos foráneos por efecto de la publicidad entre otros (Vásquez 2003).

Por ende, en el estado Bolívar la **situación de la educación en valores** de los niños, niñas adolescentes, y adultos no escapa a la realidad macroestructural explicada anteriormente al señalar por ejemplo la periodista Rojas (2008: 46), que la violencia ha llegado a los planteles a niveles abismales como consecuencia de la crisis de valores en diversos ámbitos tales como desde la familia, la comunidad y las instituciones. De allí que, la Periodista ofrece los siguientes datos: “ Que existen 25.200 planteles públicos que representa el 82%, y que 5.712 son planteles privados, esto es 18 %, de los cuales las edades más vulnerables de violencia en grupos etarios

de 12 a 17 años”; Por consiguiente, extrapolando estos focos de violencia en los municipios del estado Bolívar de mayor densidad demográfica tales como Caroní, Heres, Upata entre otros. Esto en gran parte porque aunque existen programas educativos, orientados hacia la Educación en Valores, no existen modelos de gerencia que se fundamente en los valores como una práctica oficial, que permitan hacer de la praxis educativa, un ejercicio diario y cotidiano, en la formación e instrucción de estos jóvenes.

No obstante, luego del contexto descriptivo de la crisis de los valores, nos permitimos ubicarnos, mediante un resumen la **génesis de la educación en Pueblo Guri**. Así de este tenor se señala que: “el sector educativo comienza a operar el 10 de enero de 2000, lo cual supuso, lo que se denomina como **creación del plantel educativo**, para esto recibe su apoyo de la Unidad Educativa Autónoma (UEA) Dr. Francisco José Duarte, por el mandato de la CVG, se delega a la Prof.(a) Miriam Velásquez de Fortis; Directora de la UEA Dr. Francisco José Duarte; para que, ceda parte de las instalaciones de su Unidad Educativa, asimismo, para que eventualmente, planifique, coordine y dirija la **creación de la escuela Pueblo Guri**.

De este modo, la escuela se inicia funcionando el preescolar en la Urb. La Llovizna, y la primera, segunda (en el turno de la mañana) y tercera etapa de educación básica (en el turno de la tarde), funcionaron en las instalaciones cedida de la UEA Dr. Francisco José Duarte, mientras que el nivel, de ciclo diversificado fue asumido por la propia UEA Dr. Francisco José Duarte. Todo esto implicaba una estructura educativa compleja, pues bien, la **creación de la escuela Pueblo Guri**, era una sola unidad educativa, con poco menos de una matrícula escolar de 1200 alumnos, un staff de trabajadores de más de 70 personas, y diversas funciones académicas y docentes de esta organización educativa.

Posteriormente para el segundo año escolar 2001 – 2002, la zona educativa del estado Bolívar, decide crear dos (2) instituciones educativas con el fin de hacer más operativa la compleja estructura educativa. Es así, como por una parte se formó la Escuela Integral Bolivariana (EIB.) Pueblo Guri, y por el otro lado, se constituyó la

Unidad Educativa Nacional (UEN.) Pueblo Guri, esto con la intención de desagregar la enorme matrícula escolar y las responsabilidades administrativas, con todo esto, se nombraron nuevos **directores encargados**, para sus respectivas etapas de educación; para ambos órganos educativos de reciente data. Con todo esto cabe destacar, con casi cuatro (4) años, de fundada tanto la Escuela Integral Bolivariana (EIB) Pueblo Guri, como la Unidad Educativa Nacional (UEN) Pueblo Guri, **no se les ha construido una sede propia**, por cuanto la misma, sigue siendo propiedad de Edelca, e incluso todavía la zona educativa del estado Bolívar, no ha hecho una asignación de los códigos de cargos.

En efecto, conforme lo señala Vargas y Condori (2005: 12 – 16) para educar en valores, lo primero que tiene que hacer la escuela es constituirse ella misma en un mundo de justicia, de armonía, igualdad, respeto y tolerancia, difícilmente se puede educar a los alumnos en valores en el marco de una institución que no los practica. Es decir en valores de nada sirve el discurso si este no está acompañado de una práctica coherente (de no ser así hace mucho tiempo que se hubiera solucionado el problema de los valores), el alumno interioriza los valores no porque los puede definir bien, sino porque vive en un contexto donde se practica los mismos.

En consecuencia, la comunidad de Pueblo Guri, del municipio Raúl Leoni (Campamento Guri, de Edelca), en la parroquia Santa Bárbara, está **inmersa en esta realidad planteada**, pues bien, observaciones fácticas, indican que allí se agravan las condiciones de vida del joven adolescente, por el desempleo y mal uso del tiempo libre, la violencia, la droga y la deserción escolar llevándolos a cometer muchas veces delitos menores y entrar al campo laboral informal.

La situación antes descrita, plantea la necesidad de ahondar esfuerzos para desarrollar e implementar: **un modelo de gerencia educativo para el fortalecimiento de los valores en la UEN Pueblo Guri**; que contribuyan a la capacitación en oficios determinados, de esa juventud desocupada y a su vez, permita el desarrollo de valores y principios que conduzcan a la reflexión y la participación activa de la comunidad, que lleven a resolver en gran parte la problemática de su

contexto. De manera que, puedan erradicar el conformismo en que se encuentran sumergidos.

Ahora bien, si nos referimos entonces a un modelo de gerencia, es evidente que precisemos la acepción del término que, según Robbins (1996: 23), citado por la autora Zambrano; gerencia es “el proceso de hacer que las actividades se cumplan con eficiencia y eficacia por medio de otras personas”. Esta definición es perfectamente aplicable a cualquier contexto donde existan objetivos por alcanzar y personas en procura de hacerlo. Al hablar de gerencia de calidad, se habla de una mayor concientización en estas personas para alcanzar los objetivos de la manera más racional posible.

De acuerdo a lo anterior, se entiende que el proceso de gerencial con calidad implica la revisión continua de los procesos de trabajo de una organización, a fin de identificar y eliminar los desperdicios crónicos y las causas que los ocasionan. Se requiere la participación y colaboración de todos los trabajadores. La meta final es entregar a los clientes una gama de productos y servicios que respondan a sus necesidades (Lagoven, 1992).

En el mismo orden de ideas, Senge (2005:310 – 314) se refiere a la escolaridad como una empresa ética, a tal efecto señala que en las escuelas un valor no es igual a otro cualquiera; por eso manifiesta que las sociedades democráticas las escuelas deben regirse por principios morales tales como: “justicia, igualdad de tratamiento, honradez, libertad, equidad en la distribución de los recursos y respeto a las diferencias”. De allí que, el autor le asigna valores colectivos a las instituciones educativas.

Por lo tanto, el autor precitado cuando se refiere a las escuelas, las caracteriza como entes u organizaciones que aprenden por sus valores implícitos, lo cual implica que son estructuras inteligentes porque vienen signadas por el aprendizaje constante de sus procesos, de sus interrelaciones con los actores que en ellas hacen vida; de ahí que, este autor considera que las escuelas se rigen por los principios, que son los que en todo caso del carácter gerencial, dichos principios son a saber: a) el cambio es sólo

sostenible si incluye aprendizajes, b) el cambio comienza en pequeño y crece en forma orgánica, c) grupos pilotos son los incubadores del cambio, d) las iniciativas de cambio plantean dos preguntas sobre la estrategia y el propósito de la organización: ¿Dónde vamos? Y ¿para qué estamos aquí?, e) un buen cambio ocurre en múltiples niveles del liderazgo, f) los retos son parte natural del cambio organizacional.

Por consiguiente, en entrevistas y conversaciones sostenidas con habitantes de la comunidad de Pueblo Guri, así como también con dirigentes comunitarios, se evidencia que un porcentaje significativo de los jóvenes carecen de una serie de necesidades culturales, deportivas y educativas, requiriendo para ello una atención integral en proyectos de educación para el trabajo, que contribuyan a la formación laboral ocupacional de estos jóvenes de Pueblo Guri. Aunado a ello se puede afirmar que la crisis de valores es una derivación de las condiciones de vida de los jóvenes y adultos en esta comunidad.

De ahí que, los antivalores que ya se han señalados responden a una diversidad de factores articulados tales como: la presencia de padres y/o representantes punitivos; conflictos familiares, la ausencia de la figura del padre en el hogar, carencia de comunicación en el grupo familiar, el consumo familiar de sustancia prohibidas (drogas) o consumo excesivo de alcohol y tabaco, limitada participación de los padres en la formación de los hijos, violencia familiar entre otros sesgos sociales, políticos, y culturales de Pueblo Guri.

Por consiguiente, antes la situación descrita, la esencia del **nudo crítico o el problema** en síntesis lo constituye: la crisis de los valores en la que se encuentra inmersa los actores del hecho educativo tales como los estudiantes, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri, que redundan desfavorablemente en la interacción de las relaciones comunidad – institución educativa, al mismo tiempo, en los procesos administrativos – académicos de la UEN Pueblo Guri.

Desde esta perspectiva la propuesta de un proyecto para el fortalecimiento de valores en la comunidad educativa de la UEN Pueblo Guri, tiene como intención de fondo alcanzar la justicia social, que dirige sus acciones a la ejecución de actividades

orientadas a garantizar el acceso a una Educación de Calidad para todos, enmarcado a todo el proceso como tal, donde se enfatice la formación de valores, el desarrollo de habilidades, y destrezas, aprender a aprender, aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer.

No obstante, las inquietudes que eventualmente surgen de este planteamiento son: ¿Cuál es la percepción que poseen los docentes sobre los valores que tienen los estudiantes, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri?, ¿Cuál es la calidad académica, en términos de los valores y antivalores de los alumnos, de los padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri?; ¿Qué factores sociales, económicos, y políticos influyen en la formación de los valores y antivalores de los padres y/o representantes de esta comunidad educativa?, y finalmente por derivación de las anteriores inquietudes, formulamos la idea investigativa de esta tesis así: ¿un proyecto para el fortalecimiento de los valores en la comunidad educativa, influye favorablemente en la calidad de la gerencia escolar de la UEN Pueblo Guri?

Justificación

El **por qué** de esta investigación responde a la necesidad ineludible de estudiar los valores de los estudiantes, docentes y representantes de la UEN Pueblo Guri, y sobre el cual ejercen influencia distintas variables tales como la gerencia educativa, y los múltiples factores bajo los cuales subyacen, entre otros: los valores y antivalores entre ellos están **la clasificación**. Así de este tenor nos parece interesante la clasificación que hace Zambrano (2007: 35) citando a los autores García y Dolan sobre los valores; en razón de que relaciona los valores con categorías a fines como lo son **la ética y la moral**.

Por eso, por una parte, nos señala los **VALORES FINALES (Objetivos existenciales)**; entre los que incluye: **los Valores personales** tales como Vivir, felicidad, salud, familia, éxito, realización personal, prestigio, estatus, bienestar material, sabiduría, amistad, trabajo, ser respetado, amor, etc. y **los Valores ético-**

sociales que a saber son la Paz, supervivencia ecológica del planeta, justicia social, etc.

Por otra lado, nos refiere los **VALORES INSTRUMENTALES (Medios operativos para alcanzar los valores finales)**, entre ellos clasifica los **Valores ético-morales** que son la honestidad, educación, sinceridad, responsabilidad, lealtad, solidaridad, confianza, respeto de los derechos humanos entre otros; asimismo están los **Valores de competencia**: dinero, imaginación, lógica, buena forma física, inteligencia, belleza, iniciativa, pensamiento positivo, constancia, flexibilidad, vitalidad, simpatía, capacidad de trabajo en equipo, coraje, vida sana, Cultura entre otros.; asimismo y la relación que tienen estos valores con otros **factores asociado a la gerencia educativa** que son la derivación de la administración escolar, entre estos tenemos: carencia de comunicación docente alumno, deficientes hábitos de estudios, inadecuado ambiente físico, escasez de recursos bibliográficos, coeficiente intelectual, orientación vocacional, integración o desintegración familiar, entorno escolar, interés y constancia del alumno, régimen de evaluación, interés del profesor, nivel socioeconómico., capacitación pedagógica del docente entre otros.

En efecto, **la motivación** de esta investigación tienen su asidero en la génesis de la conformación de Pueblo Guri, tal como estas expresado en la descripción del planteamiento del problema, y esto supone razones de orden personal por el mismo ejercicio de labor docente en el ámbito geográfico de Pueblo Guri, al mismo tiempo, que constituye una propuesta de carácter profesional en su naturaleza académica.

En cuanto al **para qué**, del estudio este se realiza con el propósito de aportar datos empíricos y teóricos dirigidos a explicar y predecir los resultados de un modelo de gerencia educativa basado en valores, y por ende como repercuten en las variables señaladas; los cuales redundarán como una base de datos para eventualmente efectuar una planificación académica exitosa en esta unidad educativa.

Otra de las **razones fundamentales** que justifican la realización de este estudio, es la escasez de investigaciones de este tipo, en el ámbito del estado Bolívar, y específicamente en el Municipio Raúl Leoni, pero tiene por nombre el Municipio

Angostura; en tal sentido los estudios se orientan, en el ámbito local, regional y nacional.

Ahora bien, esta investigación es importante en la medida que atienda a los parámetros que sugiere Ramírez (2005: 139), citado por el autor Arias, que a saber son:

Relevancia científica: Porque a partir de los resultados que se obtengan, se pudieran formular hipótesis, y propuestas teóricas dirigidas a predecir y explicar el comportamiento de las variables educativas en estudio y los factores que la influyen., también el estudio significa un claro ejemplo de la formulación de un modelo de gerencia en valores adaptado al hecho educativo.

En consecuencia, la realización de esta investigación se basa en la necesidad que el talento humano, en este caso los docentes que laboran en la esfera educacional, requieran de un progreso constante para asumir nuevas demandas de formación, aprendizaje y socialización orientadas a obtener mayores éxitos en la praxis educativa.

De allí que, este estudio pasa por entender lo que es la gerencia y obviamente lo que supone para la gerencia la toma de decisiones, así de este tenor refieren los autores Stoner, Freeman y Gilbert (1997: 35), “la toma de decisiones es una parte importante de la labor de todo gerente y la señalan como el proceso de identificar y seleccionar un curso de acción para resolver problemas”. Interpretando al citado autor que no tendrá efecto alguno la decisión sin base en la autoridad, sin este elemento nadie la convertirá en una acción efectiva.

De igual manera expresa, que todas las decisiones administrativas están influidas por la autoridad, generalmente se toman de acuerdo con directivas y políticas dentro de los principios y normas que rigen la organización. En otras palabras; es el personal directivo, y docente de la UEN “Pueblo Guri” a quien le compete tomar decisiones que permitan orientar las acciones hacia el logro de las metas organizacionales. Por lo general, en la educación de este plantel muchos de los problemas son resueltos por las decisiones tomadas sobre la base de experiencias pasadas, en algunos casos pueda que sean convenientes pero en otras situaciones

no, ya que de lo contrario tales decisiones generarían incertidumbre en el ambiente educativo, es el caso de que existe una carencia de valores que son considerados al momento de decisiones que influyen en el entorno escolar de la institución.

Relevancia social: En función de que los resultados pueden ser utilizados para diseñar planes y programas en el campo educativo concretamente en el área de la administración escolar y obviamente genera impacto colectivo que va dirigido a impulsar la movilidad social. Asimismo, asumimos que la educación es una de las dimensiones fundamentales de ese impacto social, su finalidad es la formación del individuo para que asuma las transformaciones que demanda la sociedad, capacitarlo en la organización social, productiva, la participación política y consolidar los valores democráticos necesarios para avanzar en el proceso de cambio. Así, se promueve a la persona como protagonista de su propia historia, en la que sus decisiones se tomen en colectivo y los valores de justicia, igualdad, libertad, participación y cooperación sean fundamento para su formación integral.

Relevancia contemporánea: Por cuanto el hecho educativo como el hecho social forma parte de una misma dimensión humana. Es así como asumimos que este proyecto tiene vigencia en la medida que por una parte, a **los docentes** les permitiría el conocimiento y la praxis de roles gerenciales fundamentados en valores dentro del aula, al mismo tiempo, les facilitará el trabajo en las mismas, asegurándoles un eficaz cumplimiento de sus funciones de planificación, organización, orientación, control y evaluación, a la vez que le hace posible una selección más adecuada de las estrategias metodológicas a seguir.

Por otro lado; para **los alumnos** sería importante porque en la medida que el docente oriente su labor en función de la planificación por Proyectos de Aula (PA) que haga énfasis en los valores en sus diversas dimensiones dentro del ambiente de clases, logrará en ellos una mayor participación en el proceso educativo y por ende los formará como entes activos, innovadores, líderes, promotores de cambio, además de permitirles una adquisición de conocimientos de bases de mayor solidez, lo cual en suma les acreditará una formación integral. En cuanto a **la institución** es relevante

puesto que al alcanzarse los logros antes mencionados, quiere decir que ella está cumpliendo con los principios filosóficos legales y teóricos del proceso educativo.

En función de lo antes expuesto, es que nos hemos planteado **como objetivo de esta investigación** diseñar un modelo de gerencia escolar basados en valores orientado a la UEN “Pueblo Guri”; con el fin de potenciar los procesos pedagógicos, sociales, y comunitarios, pero evidentemente para lograr tal objetivo es condición sine qua non el logros de objetivos puntuales tales como determinar que tipos de valores tienen y la percepción que poseen sobre los valores en sus distintas acepciones, así como también identificar los factores sociales, económicos y políticos que influyen en la formación de los valores. De igual manera, los factores que influyen en la formación de los antivalores, de los actores socioeducativos: alumnos, padres y/o representantes de la UEN “Pueblo Guri”.

De ahí que, surge la razón del presente estudio, ya que la gerencia educativa desde un enfoque de los valores sociales, económicos, políticos éticos entre otros va a permitir, en su deber ser; que el centro educativo de Pueblo Guri se conviertan en un plantel de calidad y excelencia educativa, en su dimensión ontológica del ser; donde el personal directivo; docente a través de los diferentes conocimientos que pudieran adquirir durante la aplicación de la formulación y propuesta del modelo de gerencia escolar en valores puedan mejorar sus habilidades gerenciales, así como la toma de decisiones, aspectos álgidos que se encuentran dentro del proceso de dirección del plantel, que de ser inadecuada, puede crear conflictos en el ámbito administrativo -pedagógico y el entorno socio comunitario de la institución.

En definitiva con la realización de esta investigación se **beneficiarán** los directivos, los docentes, los estudiantes, el sector educativo y la institución de Pueblo Guri, ya que si los docentes toman conciencia de la importancia de la función gerencial bajo el enfoque de los valores mencionados en el proceso de enseñanza, se logrará el propósito de una educación orientada a satisfacer las demandas de la sociedad.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Diseñar un modelo de gerencia escolar sustentado en valores dirigido a la UEN Pueblo Guri; para el mejoramiento de los procesos pedagógicos, sociales, y comunitarios.

Objetivos Específicos.

1. Diagnosticar la percepción que tienen los docentes sobre los valores personales y colectivos de los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri.

2. Describir los factores sociales, económicos y políticos que influyen en la formación de los valores en los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri.

3. Determinar los factores que influyen en la formación de los antivalores en los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri.

4. Proponer un modelo de gerencia escolar basado en valores dirigido a los actores escolares de la comunidad educativa.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

En esta sección se refiere a los estudios previos tales como trabajos y tesis de grado, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, sobre la situación de los valores en crisis en la sociedad y concretamente, en el ámbito educativo de la institución escolar, en este caso, la UEN Pueblo Guri, para lo cual se propone diseñar un modelo de gerencia fundado en valores para el mejoramiento de los procesos pedagógicos, sociales y comunitarios.

Desde este punto de vista, las investigaciones que a continuación se consultan guardan vinculación con nuestro proyecto de investigación como a continuación pasamos a revisar.

En este contexto **Hernández (2005)**, realizó una investigación, denominada **“Diseño de un programa de formación docente orientado a promover la educación en valores en la Escuela Técnica Comercial Manuel Jara Colmenares en San Félix Estado Bolívar”**, asume como premisa la precitada autora que la crisis social es consecuencia de los antivalores que prevalecen en la cotidianidad del pensamiento y el actuar de las personas, por lo cual, tópico recurrente en los actuales momento reto que se plantea la reforma del sistema educativo, por esto el tema de la educación en valores siempre ha sido clave en el análisis reflexivo – pedagógico para la situación social, y de humanización requiere una especial relevancia.

Desde esta concepción, el objetivo general de este estudio descriptivo y de campo es diseñar un programa orientado a la promoción de la educación en valores de dicha institución. Al mismo tiempo, los objetivos específicos de esta investigación: determinan y exploran la importancia y el fomento de la educación en valores en este plantel en el nivel de la tercera etapa de educación básica, asimismo de sus

asignaturas la práctica de la educación en valores en los docentes, proponiendo alternativas metodológicas para desarrollar un proceso de educación en valores en esta institución.

Por lo tanto, en este estudio se concluye que para ejercer verdadera influencia educacional en los estudiantes es necesario individualizar los procesos pedagógicos; en este caso por diversos factores por lo cual el profesorado no considera los rasgos y aspectos individuales de los alumnos, dedicándose a formar y educar la generalidad del grupo que atiende. Por esto se hace necesario que se parta de la realidad del entorno institucional (agresividad, delincuencia menor, drogadicción) y tome conciencia que debe propiciar una mejor panorámica socio – educativa en este plantel.

Por ende, se recomienda en dicho estudio gestionar en las instituciones de formación y el adiestramiento de los docentes, jornadas necesarias para optimizar el perfil del orientador de los profesores de este plantel en las áreas de desarrollo humano.

En otras palabras, la autora con una propuesta que busca fomentar en alumnos y docentes la formación de valores que permitan una construcción ética distinta a la que se vive actualmente. De allí que con esta investigación aporta elementos orientadores para los objetivos de este proyecto de investigación, que permiten trascender el enfoque tradicional, es decir, de los estudios de los valores y la ética que se tiene en la educación desde una concepción interna e individual en la temática de los valores en los procesos pedagógicos y educativos.

Por su parte, **Carreño y Dorante (2005)** realizan una investigación titulada **“La Ética y los Valores en el Proceso Gerencial Escolar Caso: Unidad Educativa Ezequiel Zamora”**. Esta tesis de grado tiene como objetivo fundamental el análisis de la ética y los valores en el desempeño gerencial de las instituciones educativas y para ello se escogió el caso específico de la institución de la UE Ezequiel Zamora, ubicada en la parroquia Unión, barrio Los Luises Municipio Iribarren, de allí que el análisis se limitó sólo a aquellos aspectos en los cuales interviene el ambiente interno

de la institución, el trabajo de investigación se desarrolló en el lapso comprendido entre el mes de mayo de 2004 y mes de abril de 2005; siendo su nivel de investigación de tipo descriptivo, y su diseño es de documental con carácter de campo, toda vez que población y muestras se homologan en 67 entrevistas distribuidos así: tres (3) para el personal directivo y 64 para el personal obrero, administrativo y docente.

Por consiguiente, las conclusiones más relevantes de este estudio señalan que:

Se determinó la necesidad de reforzar la ética y los valores en la UE Ezequiel Zamora con la finalidad de mejorar el trabajo gerencial y la participación del componente humano, en todos los asuntos de la institución, dado que el funcionamiento y el logro de los objetivos exige la integración de todos sus miembros como un sólo equipo de trabajo, con un alto sentido de pertinencia y de compromiso con los resultados de la escuela. En ese particular, el capital humano en general debe guiar su desempeño bajo principios éticos y morales.

De esta forma se podría generar un mayor clima de confianza y respeto entre las capacidades y aportes que cada integrante de la escuela pueda hacer a fin de conducirla hacia óptimos resultados representados por la calidad educativa y satisfacción de las necesidades del entorno comunitario.

Por lo tanto, las recomendaciones que destacan son: Respecto al personal directivo debe reflexionar y reconocer las debilidades en lo que se refiere a las prácticas de los valores éticos, laborales, colectivos, sociales y humanos, a fin de mejorar su desempeño, así como las relaciones con el personal subordinado e integrantes de la sociedad de padres y representantes.

En otras palabras, disponer e iniciar un proceso de auto reflexión, así como de emprender el camino hacia la conformación de un ambiente de trabajo guiado por principios éticos y por valores que se combinen en el desarrollo diario de actividades y de relaciones interpersonales, a fin de crecer como personas, compañeros de trabajos y como equipo comprometido con un conjunto de alumnos, con la sociedad de padres y representantes y con la comunidad del entorno institucional.

Estos resultados arrojan luces para referenciar el objetivo de nuestra investigación que propone el diseño del modelo de gerencia fundamentado en valores, todas vez que la ética y los valores son el pilar fundamental de la gerencia escolar, que se expresa en la eficiencia de los procesos administrativos de la institución.

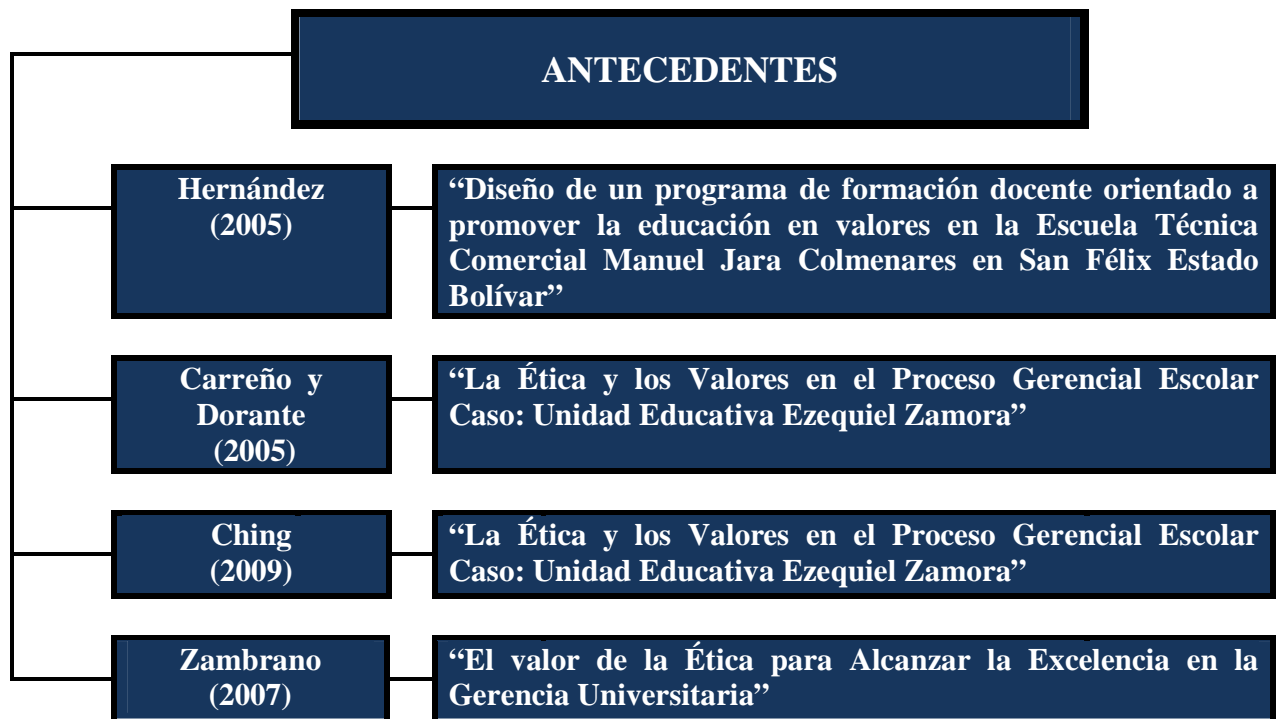
Por otra lado, el autor **Ching** (2009: 2 – 6) elabora en el contexto de la educación universitaria Cubana, una monografía intitulada **“Los valores como una alternativa de cambio en la actitud docente”**. Por lo tanto, este trabajo es de tipo descriptivo, porque pretende mostrar las características de los valores que deben formarse en los estudiantes universitarios en la actualidad. Este tipo de investigación estudia, interpreta y relaciona el contenido. Acumula información de carácter científico. Se debe ordenar, interpretar y evaluar la información.

Los aportes más significativos de esta investigación son: a) Las autoridades administrativas de las universidades deben elaborar el perfil del maestro universitario, porque dichos docentes vienen a ser modelos a imitar por los estudiantes b) Se recomienda que la selección de docentes universitarios se lleve a cabo, mediante un perfil que refleje las necesidades morales y científicas de formación estudiantil a este nivel, c) Es necesaria la formación y actualización docente en lo que se refiere a valores, puesto que existen nuevas modalidades en la metodología de enseñanza de los valores , y d)Siendo los valores un tema de actualidad debe dársele la atención que merece, procurando su estudio, sistemático y científico por medio de programas especiales. Dicho de otro modo esto permite tener un soporte internacional como elemento teórico epistémico para el proyecto de investigación.

En su trabajo documental de la autora **Zambrano (2007)** denominado **“El valor de la Ética para Alcanzar la Excelencia en la Gerencia Universitaria”**El propósito de esta investigación fue determinar el valor de la ética para alcanzarla excelencia en la gerencia universitaria. La metodología utilizada fue documental, consultándose autores como Cortina (1996, 2000), Conill (1998), Morris (1998) y

Gutiérrez (1997), entre otros, así como documentos oficiales de quince universidades venezolanas. Se concluyó que: 1) las universidades enuncian sus valores, siendo el más común justicia, seguido de excelencia, solidaridad y ética; 2) la calidad es un aspecto vital de la excelencia y 3) a través de la ética puede gerenciarse con excelencia. Se recomienda implantar el concepto de calidad de gestión, adiestramiento gerencial que incluya la función ética y talleres de ética en todos los niveles organizacionales.

De estas investigaciones son pertinente a nuestro propósito de estudio por cuanto permite aportar orientaciones y al mismo tiempo fundamentos teóricos, pues bien, entendiendo que la situación de los valores, su crisis, y la preocupación para encarar el tema es prioritario para avanzar en el hecho educativo en las instituciones tal como lo describen las investigaciones de Hernández, Carreño y Dorante, asimismo Ching. Sin embargo, la investigación de Zambrano nos aporte basamento en el sentido que nos da cauce para entender y comprender que la ética como expresión de los valores, optimiza los procesos gerenciales, y con ello la toma de decisiones para la administración escolar se traduce en la eficiencia de los procesos pedagógicos sociales y comunitarios del ámbito escolar y el entorno colectivo. Estos antecedentes se resumen mediante el mapa conceptual así:



Fuente: Brito y Contreras (2013)

Categorías de análisis

De acuerdo con Arias (2006: 133) esto es: “clase o conjunto de elementos agrupados según características comunes. Variable cualitativa” En otras palabras, una categoría de análisis en ningún caso representa un insignificante concepto, noción o definición de un elemento o atributos. Por el contrario, implica que una categoría de análisis son variables cualitativas asociadas a otras dimensiones complejas entre las que están las psicológicas, sociológicas, pedagógicas, politológicas, filosóficas, en razón de estas características son las que fundamentan en manera pertinente, coherente, y lógicas los basamentos teórico-epistémico, este proyecto de investigación. De ahí que a continuación pasamos a describir tales categorías de análisis:

Gerencia Educativa: Desde esas perspectivas, se ubica la gerencia educativa entendida como el control y manejo de los recursos materiales y humanos para ponerlos al servicio de los grandes fines y aspiraciones determinadas por la política educacional y que tiene como fin mejorar el proceso administrativo de las diferentes instituciones escolares, el aprendizaje de los alumnos, la eficiencia del personal docente y la situación educativa en general.

Una Gerencia Educativa eficiente debe desarrollar un conjunto de procesos concatenados en lo que se destaca la planeación, organización, ejecución, control, evaluación y toma de decisiones. En la actualidad el rol de la gerencia es guiar y dirigir las organizaciones de tal manera que sus objetivos contribuyan a resolver las necesidades de la sociedad y su grupo tan eficientemente como le sea posible.

Igualmente es indispensable que, la gerencia educativa esté inmersa bajo los soportes de liderazgo, participación, diálogo y democracia a fin de lograr una administración proactiva del hecho educativo. De esta manera, las instituciones educativas en Venezuela podrán encontrar nuevas respuestas para así mejorar la acción educativa, logrando enseñar para lograr; hombres de bien, así mismo motivan a aprender sobre valores humanos que son los idearios para así construir una mejor educación. (Martínez 2008: 11 - 13).

En la misma vertiente de conocimientos se habla de la Organización Educativa, la cual se define como una red social, consciente y democrática que surge de la integración dinámica y participativa de todos sus actores (Personal Directivo, Docentes, Administrativos y Obreros, Educando, Padres y Representantes y Comunidad en general, lo que es igual a entorno), con un fin u objetivo común, formar nuevas generaciones afianzándolas a través de la planificación, organización, coordinación, dirección, ejecución control, evaluación y toma de decisiones. (Chiavenato, 1998: 33).

El Director como Gerente Institucional: El director de un plantel es el profesional que lleva las riendas del centro educativo, sobre él recaen las

responsabilidades, los aciertos y fracasos; al respecto, Lemus (citado por Douglas. 1990: 31). Asevera que:

El director no es sólo la persona principal de una institución, sino un líder de una comunidad. El director debe ser un inteligente organizador de la labor educativa, debe proporcionar la ayuda necesaria para que los docentes de una institución desarrollen una actividad armoniosa y eficiente mediante la aceptación de metas comunes.

Considera el autor antes mencionado, que orientar a los docentes en un plantel es sumamente difícil porque ellos están en el mismo nivel social y educacional del director, este debe tratarlos como colegas y colaboradores, más que como subalternos.

El director como gerente de su institución, debe contar con el concurso de un personal idóneo, a fin de lograr metas y objetivos planteados, su éxito dependerá de la calidad de su grupo de trabajo y para lograr esto, es necesario que concilie los intereses particulares y obtenga los objetivos sociales.

Se coincide con Douglas (1990) cuando afirma que una buena dirección se identifica con los principios de la gerencia moderna, entre los cuales se destacan los de eficiencia, toma de decisiones, coordinación e integración.

Toma de decisiones: Según Chiavenato (2000), es fundamental en las instituciones educativas, los directivos y subordinados reconozcan y tomen conciencia de los problemas que les aquejan, para definirlos, analizarlos y poder sugerir alternativas para permitir llegar a la solución de los mismos, es decir, que tomen decisiones en conjunto, logrando así que todos se interesen en resolver los problemas y dificultades existentes en la organización

De acuerdo a la orientación de la presente investigación, la participación de los docentes en las decisiones de cierta importancia es beneficiosa para la gestión de la institución, porque genera sentido de pertenencia al grupo y les hace identificarse

con los objetivos de la organización. Por consiguiente, se requiere de la revisión exhaustiva del papel que desempeñan los directivos como decidores a fin de mejorar significativamente su actuación en el proceso de toma de decisiones ejercidas actualmente en las instituciones en estudio, de modo que, permitan a los docentes una mayor participación en dicho proceso, y por ende, se comprometen en la ejecución de las decisiones tomadas en las escuelas.

Los valores: conceptos, clasificación, características. Categorías relacionadas: La Moral y la Ética: Para ello hemos citado a Vargas Y Condori (2005: 4 – 10), entre otras razones porque presentan un trabajo documental muy sustentado y arroja luces para entender la acepción que sus diversas dimensiones poseen los valores y su antítesis, en este caso los antivalores que los mismo autores prefieren denominar **desvalores**; al respecto los autores precitado a los fines de presentar los rasgos más notables y sus connotaciones con la cotidianidad comienzan preguntándose: **Qué es el valor y qué son valores?** De allí que allanan el camino para afirmar que: Cada vez que en nuestra vida cotidiana usamos palabras del tipo "bello" o "desagradable", para afirmar o negar algo sobre un objeto, expresamos experiencias valorativas.

Tener una experiencia valorativa es vivir el carácter valioso de las cosas y las personas, hacemos esto, por ejemplo, cuando apreciamos una mercadería o cuando estimamos a un amigo. La actitud común y primaria entre los hombres es todo lo contraria, en el ejemplo citado del cuadro, nuestra conciencia la rechaza o la desea, gusta de él o le disgusta, está a favor o en contra; nuestra conciencia se comporta entonces como conciencia valorativa, y los actos que realizamos son actos valorativos.

En el acto valorativo, la conciencia acepta o rechaza, esto significa decir que existe una dualidad, dos polos, uno positivo y otro negativo, según que el sujeto este a favor o en contra del objeto. Cuando afirmamos este cuadro es bello ocurre como si tomáramos una dirección positiva de nuestra conciencia de nuestra conciencia,

mientras que si decimos este cuadro es feo, parecemos proyectarnos al polo opuesto. Resumiendo podemos decir, que el acto valorativo es una convivencia en la cual el sujeto acepta o rechaza al objeto, está a favor de él o en contra él, graduando en cada caso su estimación. Tiene además tanto la función de atribuir valor a objetos aislados, cuanto la función de preferir unos objetos valiosos a otros y de establecer de este modo una jerarquía entre ellos.

Características y clases de valor: Según Vargas Y Condori (2005: 4 - 10). Podemos decir que el valor es objetivo y dependiente de la constitución esencial de los objetos; en cuanto que estriba en los objetos mismos, en la esencia propia de las cosas, puede afirmarse también el carácter concreto del valor. Este carácter concreto del valor permite además comprender porque la estimación o valoración de un objeto es vivida por nosotros como una toma de contacto plena e íntima con ese objeto, lo cual se traduce justamente en esa conmoción sentimental y esa tendencia a favor o en contra de las cosas que son características del acto estimativo.

Según esto, cuando decimos que un paisaje es bello, afirmamos: a) el valor de la belleza que aprehendemos pertenece a ese paisaje (o sea tiene carácter objetivo) b) Que no puede aprehenderse sin el paisaje (o sea que es dependiente del objeto) c) Que se refiere al conjunto geográfico en su naturaleza propia y no una parte, elemento o forma de él (o sea es concreto).

Una y otra vez se habla de objetos bello, feos, útiles o desagradables cuando valoramos las cosas o las personas, decimos que una persona puede ser mejor que otra desde el punto de vista del valor estético, pero inferior desde el punto de vista ético, es decir, por su valor moral. De lo anterior podemos deducir que hay diversas especies o clases de valor. He aquí algunas de las principales clases, que podemos reconocer por nuestra propia experiencia:

1) Los valores sensoriales o hedonísticos, tales como lo agradable y lo desagradable, lo placentero y lo doloroso, lo sabroso, lo succulento, lo asqueroso, etc.

- 2) Los valores vitales, entre los que se cuentan lo saludable, lo insalubre, lo fuerte, lo débil, etc.
- 3) Los valores económicos y técnicos, tales como lo lucrativo, lo provechoso, lo útil, lo inútil, lo eficaz, etc.
- 4) Los valores sociales y jurídicos, a saber, lo justo, lo injusto, lo solidario, la igualdad, el honor, el orden, etc.
- 5) Los valores religiosos, entre los que se cuentan lo santo, lo piadoso, la beatitud, la caridad, lo sacrílego, etc.
- 6) Los valores estéticos, a saber, lo bello, lo feo, lo bonito, lo elegante, lo cómico, etc.
- 7) Los valores éticos, tales como lo bueno, lo malo, lo correcto, lo incorrecto, lo honesto, lo austero, la probidad, etc.
- 8) Los valores teóricos o cognoscitivos, a saber, lo verdadero, lo falso, lo verosímil, lo claro, lo riguroso, etc.

Estas no son las únicas maneras de clasificar los valores, se pueden establecer diversos grupos o clases, de acuerdo a diferentes criterios de ordenación. Por ejemplo distinguir los valores según que puedan pertenecer a cualquier tipo de ser consciente, tendríamos así tres valores: a) Valores generales, b) Valores de objetos en relación al hombre, c) Valores de personas, Como vemos hay muchas maneras de clasificación.

La persona moral y la acción: De acuerdo Vargas Y Condori (2005: 4 – 10) Nadie puede negar cuán importante es para todos nosotros la consideración de la conducta desde el punto de vista moral, nuestro cuidado constante es saber si estamos obrando correctamente, saber cuál es nuestro deber y si lo estamos cumpliendo en las diversas situaciones de nuestra vida. Otro tipo de cuestiones como las siguientes: ¿qué queremos decir cuando hablamos de moral? ¿Cuál es el fundamento por el cual este hombre que soy yo o cualquier otro hombre debe hacer algo? ¿Pueden derivarse todas las reglas morales de un principio supremo? Fácil es ver que estas cuestiones

se refieren a la conducta con valores morales, pero también se hacen desde otro ángulo, se tratan los temas desde otro nivel, estas cuestiones de este tipo son cuestiones éticas, es decir cuestiones filosóficas sobre la moral. Para mejor perspectiva, leamos un poco de la ética en la antigüedad y actual de este aspecto y veremos conceptos importantes e interesantes.

Ética: Según Vargas Y Condori (2005: 4 – 10). Del griego *ethika*, de *ethos*, (comportamiento, costumbre), principios o pautas de la conducta humana, a menudo y de forma impropia llamada moral (del latín *mores*, costumbre) y por extensión, el estudio de esos principios a veces llamado filosofía moral. Este artículo se ocupa de la ética sobre todo en este último sentido y se concreta al ámbito de la civilización occidental, aunque cada cultura ha desarrollado un modelo ético propio.

La ética, como una rama de la filosofía, está considerada como una ciencia *normativa*, porque se ocupa de las normas de la conducta humana, y para distinguirse de las ciencias *formales*, como las matemáticas y la lógica, y de las ciencias *empíricas*, como la química y la física. Las ciencias empíricas sociales, sin embargo, incluyendo la psicología, chocan en algunos puntos con los intereses de la ética ya que ambas estudian la conducta social. Por ejemplo, las ciencias sociales a menudo procuran determinar la relación entre principios éticos particulares y la conducta social, e investigar las condiciones culturales que contribuyen a la formación de esos principios. Estas categorías de análisis se esquematizan así.



Fuente: Brito y Contreras (2013)

Bases Teóricas

Estas bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones para sustentar el planteamiento del problema. En este orden de ideas con respecto a la situación de los valores sociales éticos, morales entre otros que hacen crisis en la sociedad y que se trasladan al ámbito de la UEN Pueblo Guri, nos referenciamos en el avezado escritor Antonio Pérez Esclarin (ya ha sido descrita su

trayectoria en el marco metodológico). Asimismo, en lo que respecta a la Gerencia Educativa asumimos como referente epistémico, los aporte del autor Peter Senge y Stephen R. Covey. Asimismo de los autores Víctor Guédez y José Luis Márquez (describas sus hojas de vida en el marco metodológico).

En este orden de ideas los **Fundamentos Teóricos de Pérez Esclarin** en su obra titulada **Más y Mejor Educación Para Todos**, extrapolamos los constructos epistemológico que orientan este proyecto de investigación; para esto hacemos un resumen de los elementos que propone el autor Pérez (2006: 43 – 123) en los cuales reflexiona entorno a la educación su vigencia de cara a los valores que subyacen en la sociedad venezolana y obviamente en las instituciones educativas. Dichos elementos a saber son: “a) La educación, compromiso y tarea de todos, b) Educación de calidad, c) Calidad de los centros educativos, y d) Calidad del docente” En este sentido analizamos e interpretamos cada uno de estos elementos.

Respecto a **la educación, compromiso y tarea de todos**; plantea que frente a la exclusión económica, social, política de las mayorías pero inclusión ideológica de las mismas mayorías, desde este punto de vista debe establecer un compromiso para el emprendimiento de una verdadera postura educativa. Desde este planteamiento, se reconoce el valor absoluto de cada persona, considerando que la inversión más adecuada es la inversión en los seres humanos. De allí que, “de su salud y educación dependerá en definitiva el crecimiento verdadero (económico), de cada país, en vez de seres humanos que sólo están al servicio de la producción y del mercado” (Pérez 2006: 44), lo que en todo caso, se aspira es desarrollar formas productivas y de intercambio para que los seres humanos tengan valores dignos, creativos.

Esta postura para promover los cambios educativos en el sentido descrito, exige que los docentes cambien, pero que también la sociedad emprenda el rescate de la educación para que asuma su papel de educadora (no se le puede exigir a la sociedad unos valores que no esté dispuesta a vivir), y se pueda comprometer y exigir buenos docentes. En este orden de ideas, el autor precitado propone en pocas palabras como compromiso educativo dos (2) ideas: a) la opción por los pobres y

excluidos (en el sentido de ser el autor un teólogo identificado con la teología de la liberación), y b) la defensa de una educación pública de calidad.

En relación con, **la Educación de calidad**; por eso cada vez más se habla de exigirle calidad a la educación, de eso se insiste en la necesidad de mejorar la calidad pues hay consenso generalizado de que la educación no responde a las necesidades y aspiraciones del país. De esto se desprende que hablar de la calidad de la educación, es hablar del hombre, lo cual supone a una filosofía unos, valores. Desde esta concepción el Prof. Pérez (2006: 58). Hace una propuesta educativa que podemos resumir: “ a) Educación que enseña ser, amar y a servir, b) Educación que enseña a aprender y a pensar, c) Educación que enseña a trabajar, a valorar al trabajo y al trabajador”.

En lo referido a la **Calidad de los centros educativos**; siguiendo a Pérez (2006: 91 – 108), retomando su propuesta la calidad de educación, implica la superación definitiva de las actuales escuelas, centradas en el docente y el programa, alejadas de la vida, del trabajo y de la gente. Entonces el precitado autor plantea centros educativos, que sean pensados y reconstruido en función de los valores, de las virtudes, obligaciones y derechos de los ciudadanos, en lo cual subyace la praxis socio – comunitaria, pedagógica, de este tenor para el autor estos centros educativos para que sean de calidad, estarán constituidos por centros educativos que se caractericen por lo siguiente: “a) lugares para vivir y construir una genuina democracia, b) lugares de producción integral, c) lugares de expresión y celebración de la vida, y d) lugares de formación permanente de los docentes”.

En lo atinente a la **Calidad del docente**, el Prof. Pérez (2006: 112 – 123), a la propuesta de Educación de calidad, se requiere de docente de calidad, es decir que enseñen a ser, enseñen a aprender, y enseñen a convivir, esto resulta fácil pero en la praxis se hace lo contrario. Por consiguiente la calidad del docente necesario se ejecuta mediante estas dos (2) dimensiones de la siguiente forma:

a) Enseñara ser implica que los maestros deben ser de vocación y no por ocupación, pues su labor trasciende la profesión y lo convierte en misión de vida. Por

todo esto, los docentes enseñan lo que son. Así los valores que trasmite el docente son; si el docente es generoso está enseñando y promoviendo la generosidad. Si el docente es inquieto, preocupado ávido de saber, transmite ganas de aprender. Si el docente vive amargado y se queja demasiado, enseña amargura, desconfianza y pesimismo.

b) Enseñar a aprender no se trata por consiguiente de decirles a los docentes como tienen que enseñar (las asignaturas, los conocimientos significativos, la creatividad, la convivencia, el trabajo entre otros); sino de proponerles experiencias pedagógicas enraizadas en los valores.

Desde estos fundamentos teóricos, son una guía para ir aclarando las interrogantes que viabilizan, y al mismo tiempo, los objetivos del proyecto de investigación. Toda vez que, implican la valía que tienen los valores como fuente inagotable que aporta a los procesos educativos, que eventualmente son la guía orientadora por excelencia para la elaboración de un modelo de gerencia educativa para ser propuesto a los actores que hacen vida en el entorno social, educativo y comunitario de la UEN Pueblo Guri.

Dentro de este marco de ideas se adscriben los **Fundamentos Teóricos de Senge P. (2002)** cuya obra se intitula **“La Quinta Disciplina Escuelas que Aprenden”**, el planteamiento central, es que al contrario una, "Organización en Aprendizaje" es una organización de tipo tradicional fincada en mecanismos rígidos de control y que funciona en base a ciertos métodos y conocimientos que ha ido adquiriendo a través de los años, ya sea por experiencias personales o bien imitando a otras empresas u organismos más grandes que han tenido éxito. Este tipo de organizaciones esencialmente reproducen sus prácticas. Nada más lejos de lo que pasa en el ámbito de las instituciones educativas. Por supuesto la realidad planteada en nuestro campo de estudio en este caso; la UEN Pueblo Guri; no dista muchos de los síntomas y signo de los prolegómenos.

Por lo tanto, la derivación de esto es la complejidad en la cual se asume la UEN Pueblo, la demostración palmaria de todo esto, son las percepciones que se

fundan sobre los valores y la ética para actuar de los actores socio educativos, es decir los docentes, padres y representantes, estudiantes en lo interno y externo del entorno de los procesos administrativos pedagógicos y sociales, y a ello se agregan los elementos propios de la administración escolar del plantel, es decir la organización cuya expresión es la estructura (organigrama vertical), y al mismo tiempo, los elementos de la dirección tales como la planificación, toma de decisiones, coordinación, comunicación e información, supervisión, dotación de personal, financiamiento y evaluación.

En otras palabras, conforme lo refiere Senge (2002); una organización en aprendizaje es aquella que se basa en la idea de que hay que aprender a ver la realidad con nuevos ojos, detectando ciertas leyes que nos permitan entenderla y manejarla. Este enfoque considera que todos los miembros de la organización son elementos valiosos, capaces de aportar mucho más de lo que comúnmente se cree. Son capaces de comprometerse al 100% con la visión de las empresas públicas y privadas, adoptándola como propia y actuando con total responsabilidad. Por lo tanto, son capaces de tomar decisiones, de enriquecer la visión de la organización haciendo uso de su creatividad, reconociendo sus propias cualidades y limitaciones y aprendiendo a crecer a partir de ellas. Son capaces de trabajar en equipo con una eficiencia y una creatividad renovada.

No obstante este enfoque nos permite extrapolar las cinco (5) disciplinas del aprendizaje continuo en las organizaciones inteligentes que a continuación se identifican y analizan, en la forma siguiente: **“1) Dominio Personal, 2) Visión Compartida, 3) Modelos Mentales, 4) Aprendizajes en Equipos, y 5) Pensar en Sistemas” (Senge 2002: 19 – 20).**

Desarrollar la Maestría Personal: Esta consiste en aprender a reconocer nuestras verdaderas capacidades y las de la gente que nos rodea. Sólo si conocemos quiénes somos en realidad, qué queremos y qué es lo que somos capaces de hacer, tendremos la capacidad para identificarnos con la visión de la organización, de proponer soluciones creativas, y de aceptar el compromiso de crecer cada vez más

junto con la organización. De allí que, comprender y entender el dominio personal de los actores involucrados, es decir la participación de los padres o representantes (dirigentes vecinales), los docentes, por eso nuestra propuesta para el diseño del modelo de gerencia, en este sentido intenta establecer las **competencias que tienen los docentes, directivos y padres** o representantes del plantel Pueblo Guri.

Impulsar la Visión Compartida: La clave para lograr una visión que se convierta en una fuente de inspiración y productividad para la institución es que todos los miembros de la organización aprendan a descubrir en sí mismos la capacidad de crear una visión personal que dé sentido a su vida y a su trabajo, que apoye la visión central propuesta por el líder. Todas las visiones personales van alimentando la gran visión de la organización, y cada uno siente en ella una conexión íntima que lo impulsa a dar todo de sí para convertirla en realidad. En tal orden de ideas para referenciar esta visión compartida de los actores del hecho educativo de la UEN Pueblo Guri, nos induce a elaborar en la propuesta; la **filosofía gerencial**, la cual estará distribuida por la visión, la misión, los valores y objetivos institucionales.

Identificar y Desarrollar nuestros Modelos Mentales: Nuestras formas de pensar o modelos inconscientes (paradigmas), en ocasiones restringen nuestra visión del mundo y la forma en que actuamos. Para descubrirlos debemos voltear el espejo hacia nuestro interior y descubrir todos esos conceptos que nos gobiernan desde dentro. Conocer y manejar nuestros modelos o paradigmas nos permitirá promover formas de comunicaciones claras y efectivas dentro de las organizaciones que aprenden, que sean un apoyo para el crecimiento y no un obstáculo. Se constituye en la propuesta (igual para el dominio personal y la visión compartida), como un **principio orientador para optimizar los procesos de participación escolar**. Por otro lado, se elabora un apartado en la propuesta referente a **la evaluación como un proceso de crecimiento continuo**, en la institución escolar.

Fomentar el Trabajo en Equipo: El crear y fortalecer a los equipos de trabajos se centra fundamentalmente en el diálogo, en pensar juntos para tener mejores ideas. En el interior de los grupos se dan infinidad de relaciones

inconscientes que van determinando la calidad del diálogo, tales como: Mecanismos de auto-defensa, sentimientos de inferioridad o superioridad, deseos de complacer al superior entre otros. Todos estos mecanismos funcionan bajo patrones que debemos aprender a reconocer y manejar para reconocer los obstáculos cuando están a punto de aparecer; permitiendo que florezca en todo momento la inteligencia del grupo. En esta disciplina se hace un aporte en el modelo de gerencia atinente a: **El liderazgo centrado en principios, el proyecto educativo integral comunitario - el proyecto de aprendizaje un modelo para incentivar la participación, la contraloría social, la participación comunitaria de los actores.**

Generar el Pensamiento Sistémico: Esta quinta disciplina nos ayuda a pensar en términos de sistemas, ya que la realidad funciona en base a sistemas globales. Para ello es necesario que comprendamos cómo funciona el mundo que nos rodea. Para reducir nuestro grado de ansiedad en relación con la complejidad del mundo, desde pequeños se nos enseña a aislar los elementos que integran la realidad, asignando siempre una causa a cada efecto en cadenas más o menos complejas. Por ejemplo, tomemos el caso de un niño que lanza una piedra y rompe un vidrio ¿Por qué se rompió el vidrio?, muchos contestarán que porque un niño tiró una piedra y todos quedan conformes con esta explicación. A este tipo de pensamiento se le llama de "explicación lineal o pensamiento lineal". En un extremo encontramos la causa y en el opuesto el efecto.

La esencia de la quinta disciplina consiste en un cambio de perspectiva de las situaciones que vivimos para poder identificar las interrelaciones en lugar de asociarlas a cadenas lineales de causa - efecto. Es necesario ver los procesos de cambio que se generan, en vez de las imágenes instantáneas que se producen. De tal manera que, en la propuesta del modelo de gerencia se constituye el pensamiento sistémico de la institución en uno de los **principios orientadores para optimizar los procesos de participación escolar** asimismo en el diseño del modelo de gerencia viene hacer al mismo tiempo, **la factibilidad de la propuesta**, que se compone en la

factibilidad social, técnica y política, de allí su carácter de retroalimentación del proceso educativo en el ámbito de la UEN Pueblo Guri.

En otras palabras, la escuela con estos componentes tiene un enfoque humanístico por excelencia donde todo su talento humano se enriquece cada día porque aprende unos de los altos valores que la fortalecen y le aseguran la efectividad educativa de los educandos de la institución. Y esto implica que la acción gerencial va más allá de un trabajo individual lo que implica un trabajo en equipo, con una visión compartida desarrollada a través de un pensamiento sistémico, que se enmarca en un accionar de la UEN Pueblo Guri, holístico, ecológico y proactivo que caracterizan las escuelas que aprenden en valores que sustenta la gerencia de la institución educativa.

En similar perspectiva analizada se asienta el planteamiento de **Covey S. (1997)**, con su obra **“Liderazgo Centrado en Principios”**, en la cual demuestra como todos estamos sometidos a leyes naturales y principios básicos y mientras vivamos en armonía con estos principios tales como imparcialidad, servicios, equidad, integridad, honestidad, avanzaremos hacia la supervivencia y estabilidad. En este contexto Covey transcribe que el Liderazgo Centrado e Principios se desprenden en tres (3) actividades básicas a saber:

La primera **“Pathfinding o Búsqueda del Camino”** (Covey 1997: 41): Esto se logra en la satisfacción de las necesidades a través del acoplamiento de la misión y visión de nuestro propio sistema de valores de con lo de todos los involucrados.

La segunda **“Alignment o Alineación”** (Covey 1997: 42): Quiere decir que la segunda gran tarea que posee el líder es la confianza en todos los componente de la organización para lograr que la misión sea compartida para contribuir a la satisfacción de las necesidades de todos los actores.

La tercera **“Empowerment o habilitación”**(Covey 1997: 43): Significa que el líder debe lograr la fusión de las misiones individuales con las de la organización para generar la gran sinergia necesaria para el cumplimiento de la misión compartida.

En otras palabras, con estos fundamentos teóricos – epistémicos, se orienta a la búsqueda de un paradigma del liderazgo que rompe con el pensamiento tradicional. Desde esta concepción concebimos una relación estrecha, directa entre la gerencia educativa y el liderazgo. Por todo esto, allanamos el camino para recomendar un modelo de gerencia basado en valores en la UEN Pueblo Guri. En esta concepción es una guía orientadora para ser aportada en el apartado referido a los **principios orientadores para optimizar los procesos de participación escolar**, que se adscribe al diseño del modelo sustentado en valores en el ámbito de la mencionada institución educativa.

En la misma línea de investigación se inscribe el planteamiento del autor **Guédez V.** (2001: 47) en el texto escrito: **“La Ética Gerencial”** en la cual establece en la **Ética y las Tendencias Gerenciales**, siendo de suyo la denomina **Gerencia Visionaria o de los Valores** que a decir del precitado autor en la Gerencia Visionaria: “Lo importante no es lo que se tiene y lo que se sabe, sino que se hace con lo que se tiene y con lo que se sabe. Pero aún más importante y determinante es el rumbo hacia el cual se dirigen los esfuerzos y la flexibilidad para adaptarse a las incertidumbre de la realidad”. Haciendo una paráfrasis de esto, significa el alcance visionario y la energía que proporcionan los valores, que imponen la ruta más adecuada ante los entornos actuales sean estos de las empresas de diversas índoles. Por esto el prenombrado autor nos dice que la Gerencia en Valores se sustenta en cuatro (4) elementos que a saber son: “a) el axiológico, b) el deontológico, c) el ético y d) el moral” (2001: 48) esto significa lo siguiente:

La axiología se relaciona con los valores organizacionales que actúan como principios rectores de las conductas en las empresas. La deontología representa el conjunto de normas que pautan los comportamientos asociados a cada uno de los roles específico que se desempeñan en una organización. La ética se asocia con la dimensión individual de la conciencia y con los grados de libertad que se ejercen para procesar los dilemas y para adoptar las decisiones ante las situaciones concretas. En medio de estas conjunciones aparece la moral como conector común, la cual

representa el conjunto de principios que reportan la seguridad de las conductas y el equilibrio ponderado de las decisiones.

En esta perspectiva se insertan los objetivos de indagación de este proyecto lo cual, todo este articulados de presupuestos teóricos, filosóficos allanan el camino para aportar a la **filosofía gerencial** expresada en la visión, misión, valores y objetivos institucionales para formulación de la propuesta del modelo gerencial basados en valores para el plantel de Pueblo Guri.

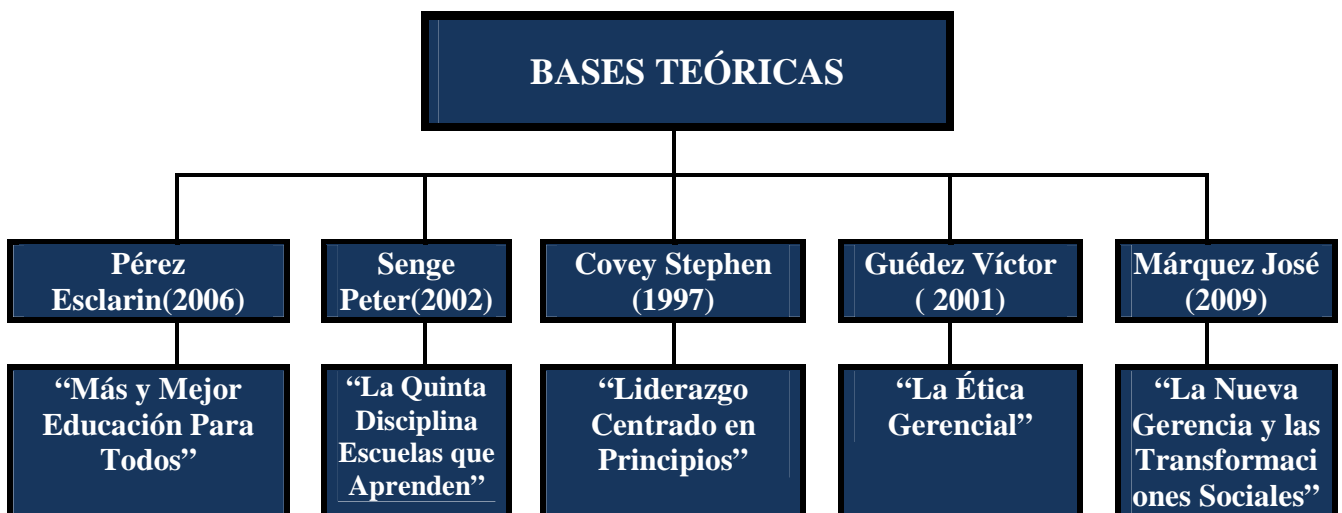
En el mismo orden de ideas, el autor **Márquez, J.** (2009: 34), en el texto “**La Nueva Gerencia y las Transformaciones Sociales**” en esencia transcribe que: “La Nueva Gerencia es eso: conocimiento múltiple de relaciones empíricas y racionalidad científica”. En la exégesis esto expresa que esta **Nueva Gerencia** es la amalgama que se produce en las relaciones empresariales que combina la coherencia entre el conocimiento práctico – gerencial y las investigaciones académicas. Esto implica que la Nueva Gerencia se caracteriza por ser:

1. Una gerencia que se funda en la epistemología de un nuevo paradigma, que contrasta con la gerencia tradicional para construir conocimiento científico que guía la toma de decisiones en la gerencia no sólo de las empresas sino que también en la gerencia de las instituciones educativas.
2. Una gerencia que pone su énfasis en el enfoque de los sistemas, esto implica una visión integral de los valores éticos, morales, sociales, personales de todos los componentes de los procesos administrativos: Talento humano, recursos financieros y materiales entre otros.
3. Una gerencia que tiene su epicentro en las transformaciones sociales, de allí que el alfa y el omega de esta gerencia apuntala hacia el talento humano como fin y no como un medio como tradicionalmente se consideraba. De ahí, deviene las expectativas, experiencias y compromisos que implica el conocimiento que tiene lugar en la gerencia de las instituciones educativas.

En este entramado de características de la Nueva Gerencia se extrapolan a la propuesta del modelo gerencial fundamentados en valores para la UEN Pueblo Guri,

supone el manejo y control del talento humanos, de los recursos financieros para la búsqueda de los fines de la institución y asimismo para el mejoramientos de los procesos administrativos, al mismo tiempo, en el aprendizaje – enseñanza de los estudiantes, la eficiencia del talento humano de este plantel educativo de Pueblo Guri.

Todo esto tiene su concreción en el desarrollo de la propuesta enunciada, que en específico se encuentra en la **factibilidad de la propuesta**: Social, técnica, y política. Luego se plasma en la **filosofía gerencial** incluye: La misión, visión, valores y objetivos instruccionales, por otro lado, en los **principios orientadores para optimizar los procesos de participación escolar** que se recogen: En el trabajo en equipo, en la visión compartida, el enfoque de sistemas, los modelos mentales, el liderazgo centrado en principios, y por otra parte, en el **Proyecto Educativo Integral Comunitario y el Proyecto de Aula como modelo para incentivar la participación** contiene: La contraloría social y la evaluación como proceso de continuo crecimiento. Estas bases teóricas se ilustran así:



Fuente: Brito y Contreras (2013)

Bases Legales

El sistema escolar venezolano se estructura en niveles y modalidades, su definición, características, régimen de estudios, y otros, se encuentran establecidos en

diferentes documentos legales. Para ello, por razones didáctica, empleamos, el orden de importancia del ordenamiento jurídico, es decir, la jerarquización, de la normativa legal, en otras palabras, mejor conocida como la **Pirámide de Hans Kelsen**; haciendo especial referencia a normativas vigentes como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de 1999, la Ley Orgánica de Educación (LOE), recién sancionada en 2009, la Ley Orgánica del Poder Ciudadano (LOPC), la Resolución N° 058, en efecto, son documentos básicos en el sentido de condicionar otras leyes, resoluciones y normas que puedan emitirse para regular el sistema educativo venezolano.

Por ende, todos estos documentos aportan elementos pertinentes a la descripción del problema. De ahí que, la situación de los valores como expresión de la praxis pedagógica, social, y comunitaria, toda vez que, esto condiciona la eficiencia que tienen lugar en los procesos que subyacen en la gerencia educativa de la UEN Pueblo Guri, y al mismo tiempo, se extrapola al ámbito de otras realidades de las instituciones educativas del país. Todo esto es una derivación del marco jurídico general para la orientación de los procesos de apropiación cultural en la Nación. En el siguiente entramado del ordenamiento jurídico.

En relación con, **la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)** Establece la organización del Estado y el sistema de gobierno acordados por los venezolanos. Contiene la descripción de los derechos y deberes de los ciudadanos, los poderes del Estado, los órganos y sus funciones. La Constitución es importante para el diseño curricular porque nos indica los fines y principios más generales del sistema educativo, además presenta el modelo de país y nación al que aspiramos, es el punto común, de encuentro, entre los integrantes de la nación, para la formación de los ciudadanos. Allí se define a la República Bolivariana de Venezuela como un “Estado democrático y social de Derecho de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en

general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.”

Artículo (Art. 2).

La educación es considerada un derecho humano y un deber social fundamental”, también se le identifica como “un servicio público” fundamentado en el “respeto a todas las corrientes del pensamiento”. El Estado la asume como “una función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades”. También incorpora “la participación de las familias y la sociedad”. **(Art. 102).**

El Estado garantiza las condiciones para el cumplimiento de la obligatoriedad desde “el maternal hasta el nivel medio diversificado”, de allí que se establezca la gratuidad en las instituciones del Estado hasta el pregrado universitario. **(Art. 103).**

De lo antes expuesto se desprende que el Estado venezolano siendo democrático de justicia y social de derecho se fundamentan en los valores que devienen del mismo tal como son la libertad, la justicia y la ética entre otros, lo que implica que su educación tenga una doble dimensión legal: Un derecho humano y un deber social. Ante esta dimensión la educación la asume el Estado como ente rector asegurándose que sea de dominio público, cuyo rasgos distintivo sea la obligatoriedad y la gratuidad para que todos los ciudadanos tenga acceso a la educación desde el maternal hasta el nivel universitario.

En atención a la **Ley Orgánica de Educación (LOE)**, en consonancia con la **CRBV** ratifica los principios de la educación como derecho, la obligatoriedad, la gratuidad y la rectoría del Estado. **Así en el Art. 3** establece los principios y valores de la educación; como principio de la educación: “La democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad antes los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoraron y defensa de la soberanía, la formación de una cultura para la paz, la justicia social, el respeto de los derechos humanos...” Luego el precitado **Art** refiere los valores de: “...El respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica, el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la

cooperación, y la tolerancia del bien común, la valoración social y ética del trabajo, el respeto a la diversidad...”.

Finalmente este **Art. 3** es amplio no sólo en su carácter de gratuidad: “...La educación es pública y social, obligatoria, gratuita, de calidad, de carácter laico, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe”. Todo esto implica que el contenido de los valores y principios que orientan la educación venezolana están suficientemente plasmado en su ordenamiento legal. Por tal razón se constituyen en uno de los ejes prioritarios, que se forjan en el sistema educativo venezolano a través de la educación en valores, esto implica educar en valores, es la acción planificada, intencionada, orientada y controlada que ejercen la familia, la escuela y la comunidad, mediante el ejemplo personal y colectivo.

No obstante la rectoría del Estado en materia de educación queda suficientemente estatuida en **el Art. 5.**, que establece: “El Estado docente es la expresión rectora en Educación, en cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable, y como servicio público que se materializa en las políticas educativas” (**ejusdem Art. 6**). En otras palabras, se concibe al Estado participativo, donde todas y todos estamos incluidas e incluidos. Además que lo define claramente, así como sus competencias y funciones. Lo cual supone que es el Estado el principal gerente educativo por las amplias facultades que tiene el mismo.

Ahora bien, uno de los aportes de vital valía para la educación venezolana lo constituye el capítulo II, de la LOE, en lo referente a los actores corresponsables de la educación así entre ellos tenemos: **a)** las familias (**Art. 17**); **b)** las organizaciones comunitarias del poder popular (**Art. 18**); **c)** la gestión escolar (**Art. 19**); **d)** la comunidad educativa (**Art. 20**); **e)** la organización estudiantil (**Art. 21**); **f)** la participación y obligación de las empresas públicas y privadas en la educación (**Art. 22**), todo esto supone que se promueve, integra y facilita la participación organizada de la familia, consejos comunales y comunidad en general

en la formación, ejecución y control de la gestión educativa y corresponsables en lo educativo. Desde esta perspectiva, esto es pertinente al proyecto de investigación, en función que, arroja luces de las razones mediante las cuales se seleccionaron los actores que se mencionan en los objetivos de la investigación, toda vez que se corroboran los valores supremo de la democracia, al mismo tiempo, que añade el principio de la participación y corresponsabilidad pues bien, el Estado Docente, supone la participación de los actores del hecho educativo tales como la familia, las organizaciones de sociocomunitarias, estudiantiles empresas públicas y privadas entre otras.

En este mismo sentido la **Ley Orgánica del Poder Ciudadano (LOPC)**. Este instrumento legal sancionado para el año 2001, que regula la organización y funcionamiento del Poder Ciudadano. Es apropiada esta Ley a esta investigación, por cuanto en su **título V** se establece la educación y promoción de los valores en sus **Art. 54 55. 56 y 57**, como parte de las políticas educativas que se traducen en la sinergia de las instituciones públicas o privadas con el fin de promover los valores en el sistema educativo venezolano como se explica a continuación.

En el **Art.54**, remite al Consejo Moral Republicano por si sólo o en apoyo con el Ministerio Educación, las academias nacionales, las universidades e instituciones públicas y privadas para diseñar programas pedagógicos e informativos para el conocimiento de los valores, virtudes y derechos ciudadanos.

En el **Art. 55**, Coloca al Ministerio de Educación en conjunto con las demás instituciones como órganos para diseñar planes, programas y proyectos educativos que divulguen los valores, virtudes y derechos ciudadanos para que coordinen con el Consejo Moral Republicano la organización de seminarios, talleres y conferencias en el nivel nacional, regional o local para que promuevan la participación de la comunidades en estas actividades en forma gratuita.

En el **Art. 55**, insta a las corporaciones, sociedades, fundaciones y demás organizaciones públicas y privadas para que colaboren en actividades educativas y de

la formación de los valores, para lo cual el Consejo Moral prestará su ayuda en la medida de sus posibilidades.

En el **Art. 55**, obliga a los medios de comunicación televisivos, impresos, radiales, e informáticos para que incluyan en sus contenidos de programación la promoción y difusión en el conocimiento de los valores patrios, las virtudes y los derechos ciudadanos y deberes inherentes a la convivencia pacífica.

Dicho de otro modo, se destaca que los valores y su promoción ocupan una atención especial en el tutelaje por parte del Poder Ciudadano, a través del órgano del Consejo Moral, toda vez que, impone como un imperativo legal a las empresas públicas, privadas, a las academias, y los medios de comunicación a ser entes activos en los programas o proyectos que tengan como propósito la promoción, enseñanza, de los valores en sus diversas índoles, obligan asimismo a los medios de comunicación a acometer igual propósito. Desde este contexto la relevancia de diseñar un modelo de gerencia fundamentado en valores para la UEN Pueblo Guri, que posibilite la promoción de los valores para guiar la filosofía gerencial, e impulsar los mecanismo de participación en los procesos pedagógicos y comunitarios del ámbito de este plantel.

En atención a la **Resolución 058**, de acuerdo con lo que pauta su **Art. 1** que refiere: “ Tiene como objeto regular y desarrollar los principios, valores y procesos que garanticen una gestión escolar articulada, coordinada e integrada del Consejo Educativo en las instituciones educativas del subsistema de educación básica, de acuerdo a lo establecido en los principios y preceptos constitucionales”. En este sentido esta normativa es un aporte para incentivar la participación de los actores sociales del hecho educativo para estrechar lazos de corresponsabilidad entre la comunidad y la institución educativa.

Sin embargo, actualmente esta Resolución está siendo criticada por cuanto pudiera constituirse, por un lado, en una forma de adoctrinar la educación para ejercer el control omnímodo de los planteles educativos para ser colocado al servicio de una parcialidad política, de allí pues que, el mayor cuestionamiento está en la

conformación de los Consejos Educativos, y con esto los diversos comités que plantea la Resolución, tal como los comités de madres y padres, comunicación e información, académico, de seguridad y defensa integral, ambiente, alimentación y salud integral, educación física y deportes, cultura, contraloría social, consejo estudiantil entre otros.

Por otra parte, el problema es que el Ministerio en su eterna improvisación en muchas de esas políticas de implementación de los principios constitucionales, no tiene continuidad hasta en sus Ministros. Está demostrado en las políticas diferenciadas de los últimos Ministros de educación que hemos tenido, con programas que no han tenido evaluación para su continuidad. Cada Ministro crea un programa que el próximo elimina de un tajo sin evaluación, para volver a empezar con una nueva idea. Ejemplo. "Escuelas bolivarianas" con una jornada de atención integral con diferentes especialistas (cultura, deportes y otros), ya arrinconada. Programas como "desarrollo endógeno" que ya fue eliminado de forma soterrada, "manos a la siembra" que paso a dormir el sueño de los justos, por que quien lo impulsaba fue sacado del ministerio, ahora nos viene con "una gota de amor" y así otras que vendrán con el despilfarro sin control. Estas bases legales se diagraman así:



Fuente: Brito y Contreras (2013)

Institución objeto de estudio

No obstante, luego del contexto referido de la crisis de los valores antes descrito, nos ubicarnos mediante un resumen en la **génesis de la educación en Pueblo Guri**. Por consiguiente, según Brito y Contreras (S/P) señalan que:

Por mandato de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), durante la última semana del mes de Diciembre del año 1999, se realiza un censo con finalidad de conocer la realidad de la población estudiantil, por parte de un voluntariado de La Electrificación del Caroní (EDELCA) entre los cuales participaron, esposas, hijos y familiares de los trabajadores y del Fondo Único Social (FUS). El censo arrojó datos realmente preocupantes, pues no se contaba con los recursos necesarios, tales como la infraestructura y el inmobiliario requeridos para impartir clases.

Por otra parte la jefa de la Zona Educativa del Estado Bolívar, Licda. Maritza Velasco, asigna a la Licda. Dulce María Rivero, conjuntamente con la jefa de

personal de la Zona Educativa, Licda. Indira Rosas y al Jefe del Distrito Escolar N° 05, Prof. Jesús Bonalde; con la responsabilidad de organizar al personal de docentes, que cumplieran con los requisitos mínimos exigidos por el Ministerio de Educación. Dando preferencia a los dignificados y luego a los residentes del “Campamento Guri”.

Sin perder tiempo, La Corporación Venezolana de Guayana (CVG) delega a la en Licda. Miriam Velásquez de Fortis, Directora de la Unidad Educativa Autónoma (UEA) Dr. Francisco José Duarte; para que eventualmente, planifique, coordine y dirija la creación de la Unidad Educativa Nacional (UEN) “Pueblo Guri”. Quien cede de inmediato parte de las instalaciones de la Unidad Educativa que dirige.

Vale destacar la extraordinaria labor realizada por la Prof. (a) Miriam Velásquez como directora circunstancial de la creación de la UEN “Pueblo Guri”, para sentar las bases de lo que fue la organización y funcionamiento de la educación en “Pueblo Guri”; por su calidad humana y don de gente demostrado en cada una de las actividades que realizaba; por el profesionalismo demostrado durante los talleres de inducción dirigidos a los nuevos educadores, que en su mayoría sería la primera vez que estarían ejerciendo la docencia en un aula de clases; asimismo por el amor y el cariño demostrado en el trato hacia los niños, padres y representantes; así como también por el trato amable y tiempo que dedicaba al personal que estaba a su cargo.

Así de este tenor, señalamos que la UEN “Pueblo Guri”, comienza a funcionar el 10 de enero de 2000, con un Cuerpo Docente compuesto por 8 Profesores, una Matrícula Estudiantil de 131 Estudiantes, una Secretaria y una aseo. A continuación: La matrícula escolar inicial y la nómina de los docentes fundadores de la Institución.

Matrícula Inicial de la Creación de la UEN “Pueblo Guri”. 1999-2000

Nivel	3ra Etapa				Ciclo Diversificado		Totales
	7 ^{mo}	8 ^{vo}	9 ^{no}	1 ^{Ccs}	2 ^{Ccs}		
Grado						5	
Sección	A	B	U	U	U	6	
Total Estudiantes	28	28	30	31	9	131	

Fuente: Información Lic. Antonio Vilela, Director

Cuerpo Docentes Fundadores de la Creación de la UEN “Pueblo Guri”

Apellido y Nombre	Título	Cargo desempeñado
Vargas Rosa	Lic. Educ.	Coordinadora/Dte de Aula
Rivera Kenny	Lic. Educ.	Docente de Aula
Contreras Carlos	No Graduado	Docente de Aula
Guacaran Pedro	No Graduado	Docente de Aula
Mata Douglas	No Graduado	Docente de Aula
León Solange	No Graduada	Docente de Aula
Montilva Moraima	No Graduada	Docente de Aula
Brito Elys	No Graduado	Docente de Aula

Fuente: Información del Licdo. Antonio Vilela, Director

De igual manera, Brito y Contreras (S/P) mencionan que según registros de CVG/EDELCA, para el año escolar 2000-2001 la matrícula, asciende a 657 alumnos desde preescolar hasta 1^{ro} de Ciencias del Ciclo Diversificado. A lo que, en conversación con Licdo. Luís Geraldino de Asuntos Públicos de CVG-EDELCA, dijo: “Se dio la orden presidencial de facilitar un espacio físico más cómodo para dar comienzo al nuevo año escolar 2000-2001, por lo cual se habilitó 20 aulas, una Dirección, una Subdirección y una cantina escolar”.

Por tal razón, se procede a la contratación de los docentes que necesarios para ese momento, siendo las mayorías bachilleres, técnicos y Lcdos (as) en otras profesiones no docentes; dando preferencia (siguiendo las instrucciones de la Presidencia de República) a los sobrevivientes de la tragedia del año 1999, con el compromiso de capacitarse a fin de cumplir con los requisitos exigidos por la LOE.

Una vez que las autoridades de la Zona Educativa revisaron los diferentes currículos, nombraron Director encargado de la Institución al Prof. José Gregorio

Rodríguez del “Campamento Edelca” y la Subdirección a la Licda. Mariela Méndez de “Pueblo Guri”.

También se contrató los servicios de personal especializado para que atendiera los problemas de conductas que manifestaban algunos alumnos; al igual que un aula de tareas dirigidas donde se atendían a niños que no estaban escolarizados y que el docente por su alta matrícula no podía dedicarle suficiente tiempo.

Durante el periodo escolar 2002 – 2003, el Prof. José Gregorio Rodríguez Moleiro renuncia con el objeto de trabajar en la UEA “Dr. Francisco José Duarte”. Posteriormente en Concejo Docente se sugiere a la Licda. Kenny Rivera para que se encargue de la dirección del plantel, se presenta dicha sugerencia a la Jefa del Distrito Escolar Licda. Elisa García, la cual es aceptada.

En el transcurso del Lapso escolar 2003 – 2004 por razones de índole administrativa, la Licda. Elisa García le solicita a la Prof. Kenny Rivera la renuncia a la encargaduría, no obstante esta se niega. Dada las circunstancias, la Jefa de la Zona Educativa Licda. Brizeida de Quiñónez, envía una comisión para que se encargue del asunto y se nombra provisionalmente a la Licda. Thairy Rondón de Gil.

En tanto que, en el año escolar 2004 – 2005, la comisión encargada después de revisar los currículos resuelve nombrar a la Licda. Marina Petrocelli como Directora encargada. Transcurriendo el periodo 2005 – 2006, la Licda. Marina Petrocelli renuncia por razones de salud, quedando encargada de la dirección, la Prof. Belkis Barbosa hasta el periodo 2006 – 2007, cuando se entrega la encargaduría a la Licda. Margarita González, quien en el año Escolar 2011-2012 renuncia y posteriormente para el año Escolar 2012-2013 es nombrado Director encargado al Licdo. Antonio Vilela.

Conforme se tuvo acceso al archivo de la institución, suministrado por su Director, una vez en función, la UEN “Pueblo Guri”, llega a ser es una Institución Nacional dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación, bajo la supervisión del Distrito Escolar N° 07, ubicado en Ciudad Piar; atiende los Niveles de III Etapa de la Educación Básica y Diversificada, es de condición seglar laica.

La planta física de la Institución está situada en Guri Campamento Edelca, de la Parroquia santa Bárbara, en el Municipio Angostura, sus coordenadas geográficas son: 26.3 m.s.n.m. 7° 46' 47'' Latitud Norte. 63' 3'' Longitud Oeste. En un habitad dotado de todas las facilidades y servicios, con caminarias pavimentadas, con calles y avenidas asfaltadas.

El plantel limita por el Norte con una zona boscosa adyacente a la Urb. La Colina. Al Sur con una serranía boscosa lindante al lago y al área comercial (automercado, panadería, fuente de soda, clubes y una entidad bancaria de ahorro y préstamo). Al Este con la Av. Ppal. del Campamento Edelca y el Hospital de Guri y al Oeste con la UEA "Dr. Francisco José Duarte".

El clima de esta región es tropical, variando según la zona. Por ejemplo, las áreas bajas presentan altas temperaturas, que alcanzan un promedio entre 28 a 30 °C con lluvias abundantes. Aunque durante el día se siente algo de calor, en ocasiones por las noches y al amanecer se puede apreciar neblina y mucho frío en algunos sectores. La vegetación es exuberante, con gran diversidad de especies. Conserva una fauna silvestre muy diversa, con géneros representativos de la región y de nuestro país.

Efectivamente, la UEN "Pueblo Guri" se encuentra en una zona ideal para el estudio. Pues en sus alrededores no hay viviendas, locales comerciales o industriales que distraigan la actividad educativa. Además los alumnos accedan al colegio y retornan a sus hogares en un transporte escolar suministrado por la Compañía Edelca.

La orientación pedagógica presente en la institución, se fundamenta en "la Metodología por Proyectos", convirtiéndose este método la espina dorsal de su proceso de enseñanza-aprendizaje. Por consiguiente, los docentes planifican sus actividades en el Proyecto de Aprendizaje (PA), orientados por El Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) diseñado por los actores sociales de la comunidad educativa y colectividad en general.

Seguidamente, un cuadro sinóptico de los directores encargados de la Unidad Educativa Nacional “Pueblo Guri” desde su fundación en el Periodo Escolar 1999-2000 al 2012-2013.

Directores Encargados de la UEN “Pueblo Guri” Desde su Fundación al Año Escolar 2012-2013

Año Escolar	Directores (as) Encargados (as)
1999-2000	Licda. Miriam Velásquez
2000-2001	Licda. Rosa Vargas (coord.)
2001-2002 / 2002-2003	Licdo. José G. Rodríguez
2003-2004	Licda. Kenny Rivera
2004-2005	Licda. Thairy Rondón
2005-2006	Licda. Marina Petrocelli
2006-2007 / 2011-2012	Licda. Margarita González
2012-2013	Licdo. Antonio Vilela

Fuente: Información Licdo. Antonio Vilela, Director

Matrícula Total de la UEN “Pueblo Guri” 1999-2000 a 2012-2013

Año Escolar		3ra Etapa			Diversificada		Totales
		7^{mo}	8^{vo}	9^{no}	1^{ccs}	2^{ccs}	
1999-2000	Total	56	30	31	9	5	131
2000-2001	Total	69	45	30	19	8	171
2001-2002	Total	69	60	37	31	19	216
2002-2003	Total	71	55	46	35	28	235
2003-2004	Total	75	54	44	40	28	241
2004-2005	Total	62	52	39	41	32	226

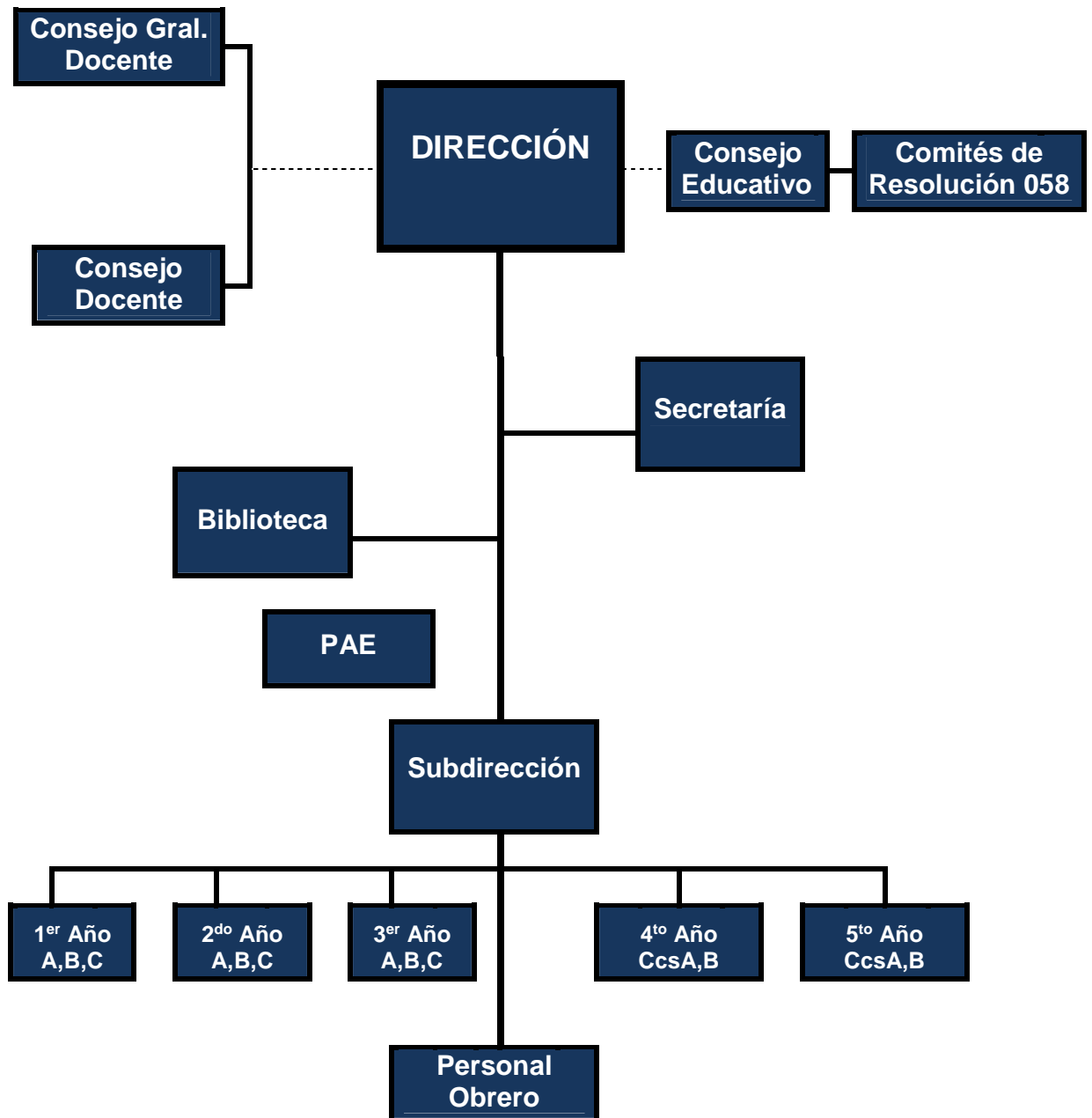
2005-2006	Total	59	47	48	36	35	225
2006-2007	Total	89	45	47	34	28	243
2007-2008	Total	97	72	48	41	31	289
2008-2009	Total	99	72	48	41	31	291
2009-2010	Total	101	75	52	47	40	315
2010-2011	Total	98	80	62	60	50	350
2011-2012	Total	97	85	60	62	54	358
2012-2013	Total	96	87	61	58	52	354

Fuente: Información del Licdo. Antonio Vilela, Director

Conforme a los datos aportados por el Director, la institución cuenta para el año escolar 2012-2013, con la siguiente estructura organizativa: La dirección, la subdirección, 13 docentes de aula, un docente educación física y deportes una coordinadora del Programa de Alimentación Escolar (PAE), una bibliotecaria, un defensor escolar, una secretaria y dos obreras. Integrando un equipo de 22 personas, con una matrícula estudiantil de 354 estudiantes: 180 masculinos y 174 femeninas.

De manera que esta Unidad Educativa posee una estructura organizativa que se evidencia mediante el Organigrama del Plantel, para lo cual ha sido actualizado por los autores de la tesis, de conformidad a la Resolución 058 que a saber es la siguiente:

**ORGANIGRAMA
UNIDAD EDUCATIVA NACIONAL "PUEBLO GURI"
AÑO ESCOLAR 2012 – 2013**



Fuente: Brito y Contreras

Sistema de variables

Las variables, son conceptos que pueden adquirir diversos valores y medirse. Es todo aquello que se puede medir, controlar o estudiar en la Investigación. Son características, atributos, rasgos, cualidades, propiedades que se dan en individuos, grupos, objetos.

“Una variable es en principio, una dimensión de un objeto, un atributo que puede variar de una o más maneras y que sintetiza conceptualmente lo que se quiere conocer acerca de las unidades de análisis”. Según Lazarsfeld, Hollander y Sorokin, (citados por Ramírez, 2007: .42).

Hernández, Fernández y Baptista (1998: 77), expresan: “Variable es una propiedad que puede adquirir diversos valores y cuya variable es susceptible de medirse”. Arias (2006: 9) afirma: “variables son las propiedades, características y manifestaciones de los objetos o sujetos a estudiar en una situación evaluativa o investigativa que son susceptibles de tomar distintos valores cualitativos o cuantitativos”.

En los trabajos de investigación las variables constituyen el centro de estudio y se presentan incorporadas en los objetivos específicos, corresponde en esta parte del trabajo identificarlas y de ser necesario clasificarlas según sea la relación que guarden entre sí.

Una vez que se alcanza un conocimiento relativamente amplio del tema a investigar, de antecedentes, aspectos principales, enfoques más usuales, se debe abocar a aislar, dentro del problema, los factores más importantes que en él intervienen.

Definición operacional

Es el proceso de **descomposición de las variables** de donde surgen las **dimensiones y los indicadores**. Al operacionalizar las variables se hacen referencia empírica de las mismas.

Para la Universidad Santa María (USM), (2001: 39): “La definición operacional de la variable representa el desglosamiento de la misma en aspectos cada vez más sencillos que permiten su aproximación a la realidad para poder medirla”.

La Definición Operacional: “Son las actividades u operaciones que deben realizarse para medir una variable, son los pasos a seguir” (Hernández, Fernández y Baptista, 1998: 101). Definición Operacional: “Es el proceso que sufre una variable de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica (Sabino, 2002: 131).

Según Hurtado, (2000), la operacionalización de las variables se refiere a la definición de las mismas en función del estudio que se realiza, para hacer factible su uso, registró y de ser posible, medirlas.

Las dimensiones representan el área o las áreas del conocimiento que integran las variable y de la cual se desprenden los indicadores (USM. 2001: 37). Dimensión: “Es un componente significativo de una variable que posee una relativa autonomía” (Sabino, 2002: 79). La operacionalización de cada variable será desarrollada en el marco teórico, según los objetivos específicos y el fundamento teórico de los autores que respalden su conceptualización, para confrontar dichas bases teóricas y que se exprese el punto de vista del investigador para dar respuestas a las interrogantes de la investigación, señaladas en el trabajo de tesis de grado.

En el cuadro siguiente se operacionalizan las variables con sus dimensiones, con los respectivos indicadores que son objeto de análisis en la investigación.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Objetivos Específicos	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Valores gerenciales	1. Diagnosticar la percepción que tienen los docentes sobre los valores personales y colectivos de los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri.	Educativa	Valores Personales	1,2
			Valores éticos-sociales	3,4
			Valores éticos morales	5,6
			Valores de competencia	7,8
	2. Describir los factores sociales, económicos y políticos que influyen en la formación de los valores en los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri.	Educativa	Factores sociales y valores	9,10
			Factores económicos y valores	11,12
			Factores políticos y valores	13,14
	3. Determinar los factores que influyen en la formación de los antivalores en los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri	Educativa	Factores sociales y antivalores	15,16
			Factores económicos y antivalores	17,18
Factores políticos y antivalores			19,20	
Unidad Educativa Nacional “Pueblo Guri” con la Propuesta Gerencial	4. Proponer un modelo de gerencia escolar basado en valores dirigido a los actores escolares de la comunidad educativa.	Educativa	Relación Comunidad – Escuela y Valores.	21,22
			Gerencia Educativa y Valores	23,24
			Modelo de Gerencia y Valores	25

Fuente: Brito y Contreras

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Perspectiva ontológica – epistémica.

Ahora bien, conviene definir cada uno de estos elementos que componen este subtítulo, con ello lo que intentamos es derivar el paradigma, bajo cual se orienta esta investigación. Lo podemos derivar haciendo las siguientes preguntas: ¿Qué es una perspectiva, qué es la ontología, qué es la epistemología?.

Así entendemos por **Perspectiva** según conforme lo señala el catedrático de la Universidad de Murcia en España Prof. Nieto (2003: 2), la perspectiva teórica en la organización escolar como: “...Un marco cognitivo previo del que partimos para lo que queremos estudiar del centro escolar (el todo o algunas de sus partes), así como para describir, explicar, e interpretar lo que observamos”.

Por otro lado, se concibe **lo (a) antológico (a)** siguiendo a la investigadora Guardián (2007: 66) que nos dice: “Los supuestos ontológicos se refieren a la naturaleza de la realidad investigada, es decir a cuál es la creencia que mantiene la investigadora o el investigador con respecto a la realidad que investigan”.

Por otra parte la misma Guardián (2007: 66), nos refiere que la **epistemología** es: “Epistemología significa ciencia o teoría de la ciencia. La epistemología se refiere a la teoría del conocimiento filosófico o a la teoría del conocimiento científico”.

Desde estos fundamentos teóricos, nos señalan la selección del **paradigma**, al cual se adscribe esta investigación, entendido por paradigma conforme lo refiere Kuhn citado en Guardián (2007: 60) “...Es un modelo o patrón aceptado por los científicos de determinada época, que normalmente ha llegado a ser vigente tras imponerse a otros paradigmas rivales”.

En otras palabras, al referirnos a la perspectiva, y consultando al mismo Nieto (2003) nos indica que existen tres (3) grandes perspectivas: a) la perspectiva técnica

(incluye la investigación positivista), b) la perspectiva cultural (contiene la investigación etnográfica) y, c) la perspectiva política (implica la investigación crítica).

En consecuencia desde este marco de referencia la presente investigación se circunscribe en la investigación o al **paradigma positivista**; comprendiendo por paradigma positivista o investigación positivista según Nieto (2003: 9):

La investigación positivista parte de la asunción de que un centro escolar es un conjunto de hechos ordenados o estructurados según pautas que funcionan independientemente de las personas que actúan en él, y que investigan sobre él. Ese conjunto y su dinámica interna son, además, estables en el tiempo. Ello aumenta el valor predictivo de la teoría, lo que lleva implícita la posibilidad de incidir después sobre la realidad, controlarla y cambiarla a través de sus variables

Desde esta perspectiva paradigmática, consideramos que nuestra investigación se suscribe en el paradigma positivista entre otras razones por las siguientes:

Esta investigación se ajusta a la tradicional relación sujeto – objeto de investigación vale decir, que nuestro objeto de estudio es la situación de los valores y antivalores, sus elementos sociales económicos y políticos de los actores socio educativos de la UEN Pueblo Guri. Siendo los sujetos quienes investigan, en este caso los investigadores tesista, por ello se asume la neutralidad en términos de indagar prevaleciendo el carácter de la objetividad de los investigadores, lo cual despoja de rasgos de subjetividad la investigación.

Asimismo, se considera que la investigación se adscribe al paradigma positivista; en razón que esta investigación en su esencia es una investigación cuantitativa, demostración fehaciente de esto es la metodología, (se explica posteriormente), que se emplea en el proyecto, es decir, se hace una hoja de cálculo manual en la cual se tabulan los datos que luego se convierten en cuadros estadísticos, de allí pues, que el enfoque sea cuantitativo para las técnicas, instrumentos y

procesamiento para coleccionar los datos que inmediatamente analizan e interpretan la informacion que se obtienen de los mismos.

Por la naturaleza de los objetivos que planteamos en el proyecto de investigacion, esto implica que sus objetivos son determinar y describir la percepcion que tiene los actores socio educativos sobre valores que prevalecen en la institucion, esto implica que vamos asumir la descripcion y prediccion de las variables en estudio (Previamente explicadas). No obstante, esto no supone que el proyecto solo sea una mera descripcion o exploracion de los hechos del campo de estudio, es decir los de actores del hecho educativo en la UEN Pueblo Guri de cara a la problematica planteada. No obstante, ya que este proyecto intenta aportar a la produccion de conocimiento en funcion de intervenir y proponer un modelo de Gerencia fundamentado en valores para el mejoramiento de los procesos sociales, pedagogicos y comunitarios, lo cual redundara en beneficio de los actores socio educativos del plantel Pueblo Guri.

Tipo de Investigacion.

Por otro lado, Ramirez (2007: 77 y 78) nos ofrece una definicion de la investigacion de campo que se contextualiza en las ciencias sociales que al respecto manifiesta:

La investigacion de campo es aquel tipo de investigacion a traves del cual se estudian los fenomenos sociales en su ambiente natural... los estudios de campo permiten indagar in situ los efectos de la interrelacion entre diferentes tipos de variables sociologicas, psicologicas, educacionales, antropologicas etc.

Sin embargo, la Universidad Pedagogica Experimental Libertador (UPEL) para el ano (2006: 14) nos expresa una definicion bastante amplia sobre la investigacion de campo que senala:

Se entiende por investigación de campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito bien sea describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoque de investigación conocido o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad, en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. Sin embargo, se aceptan también estudios sobre datos censales o muestrales no recogidos por el estudiante, siempre y cuando se utilicen los registros originales con los datos no agregados o cuando se trate de estudios que impliquen la construcción o uso de series históricas y, en general, la recolección y organización de datos publicados para su análisis mediante procedimientos estadísticos, modelos matemáticos, econométricos o de otro tipo.

De lo antes expuesto, haciendo una paráfrasis de los autores precitados podemos deducir que elaborar un diseño de investigación implica trazar el **plan o estrategia** para responder las preguntas o inquietudes que orientan la formulación del problema. De allí que, los lineamientos de este plan se distribuyen de modo desagregado mediante los siguientes apartados:

1. Selección del tema: Obviamente la motivación en primer término surge por la experiencia en el ejercicio de la labor docente, en la cofundación del plantel de Pueblo Guri; toda vez que, es el eje fundamental para la escogencia de la temática objetivo de estudio; por eso, obedece a las interrogantes de la formulación del problema, que tienen su asidero ineludiblemente en los orígenes históricos de Pueblo Guri; es decir, estudiar los valores desde su creación como comunidad; pasando por entender, la percepción, las características y la clases de valores que ya poseían sus habitantes, y la forma cómo estos valores; que en crisis por la problemática que se ha ido focalizando responden a factores de códigos culturales disímiles en cuanto a su idiosincrasia, costumbre, tradiciones, hábitat, actividades económicas, niveles de ingresos y de estudios académicos, grupos etarios y de géneros entre otras variables que interactúan en el entorno social, cultural, político y

económico del proceso de enseñanza-aprendizaje de la UEN “Pueblo Guri”; que en todo caso por la observación fáctica, explica la situación de los antivalores como la apatía, el desamor, la deshonestidad, la falta de sentido de pertenencia entre otros y que repercuten negativamente en los procesos de dirección, comunicación, organización, supervisión, coordinación, toma de decisiones de la institución. todo este contexto configura un estímulo y acicate para elaborar una **propuesta de carácter académica y profesional del diseño de un modelo de gerencia educativa** que sea coadyuvante de los procesos didácticos y socio-comunitarios del liceo de “Pueblo Guri”.

2. Acopio bibliográfico: Evidentemente la información mediante la cual se sustenta la investigación son datos de fuentes primarias, es decir, de entrevistas que se realizan in situ, en el ámbito de los objetos y sujetos de investigación. No obstante, cuenta este proyecto con un apoyo documental, pues bien, esto supone la consulta de las referencias bibliográficas a fines a la temática de estudio.

De este tenor se han empleado como técnicas e instrumentos de recolección de datos los siguientes: **Las fichas** que han permitido sistematizar material bibliográfico y la ordenación de las ideas y el trabajo de síntesis que ha facilitado mediante **resúmenes** acopiar la información bien sea en forma textual con las citas directa o a través de los **análisis** que se han recogido en los resúmenes de las citas parafraseadas, en la cual en uno y otro caso se destacan las ideas principales y secundarias de los textos indagados predominantemente de las fuentes primarias o documentales así como también las fuentes secundarias de los datos aportados mediante **observaciones no estructuradas llevadas por entrevistas abiertas e informales** que han aportados datos sobre la historia y estadística sobre el campo de acción de la investigación, en este caso la UEN Pueblo Guri.

Por otra parte, cabe mencionar que las **referencias bibliográficas** utilizadas hasta el momento como invalorable soporte teórico para la descripción del problema y la justificación han sido el trabajo documental de **Vargas y Condori**, intitulado

Educación en Valores un Punto de Vista Diferente”, que resalta por su alcance sobre la visión que se tiene en Latinoamérica sobre los valores y la clasificación diáfana que hace respeto a los valores.

De igual modo, posteriormente como parte del marco teórico conceptual se emplean las obras de **Antonio Pérez Esclarin** de origen español pero con más de 30 años de residencia en el país; en razón de su trayectoria como académico de la Universidad del Zulia (LUZ), Venezuela; por cuanto sus obras son reconocidas en materia de **educación en valores**, asimismo maneja el programa formación de docentes para América Latina de la red de Fe y Alegría que tiene por finalidad formar a 25 mil educadores en toda América Latina.

Asimismo, se ha consultado para fortalecer las bases conceptuales del marco teórico; la obra **de Peter Sengen** (2002: 17 y 18), quien es un catedrático norteamericano en la Escuela de Negocios del Instituto de Tecnología de Massachusetts y Presidente de la Sociedad de Aprendizaje Organizacional, su obra más conocida es La Quinta Disciplina que viene hacer la fuente inspiradora, de la obra que será el soporte epistémico de la presente investigación: Escuela que Aprenden ; esta obra en síntesis está compuesta de 191 resúmenes, de 113 autores; en la cual se “exponen técnicas, métodos, anécdotas y reflexiones, , ideas y guías, ejercicios que se han adaptado para hacer que las escuelas se parezcan más a las organizaciones que aprenden”.

Efectivamente, esta densa obra nos aporta mucho para la elaboración discursiva epistémica de las bases teórica de nuestro eventual modelo gerencial fundamentado en valores, pues se condensan exhaustivamente el liderazgo centrado en principios, los fundamentos de los procesos administrativos en función de las escuelas, así como de la organización que aprenden en atención a los cambios que se generan en el clima del salón de clases entre otros.

De igual manera se examina, **la obra de Stephen R. Covey**, en este caso el texto: **“Liderazgo Centrado en Principios”** (1997). Haciendo una síntesis de la

trayectoria de Covey posee título de pregrado en negocios por la Universidad de Utah y un MBA en Harvard, Covey era un carismático Profesor de la Brigham Young University (BYU) antes de convertirse en el gurú de los negocios y la automotivación. El autor considerado uno de los 25 estadounidenses más influyentes por la revista Time, alcanzó la fama y el respeto de la comunidad empresarial con su libro "Los siete hábitos de la gente altamente efectiva" publicado por primera vez en 1989 y convertido en una lectura obligada para todo empresario y emprendedor.

Además de la publicación de libros, en 1997 se originó la firma consultora Franklin Covey que se especializa en brindar servicios de consultoría y la venta de herramientas para la administración de personal y empresarial en más de 123 países. En 2008 Covey comenzó a promover sus ideas y recomendaciones por medio de Internet en la página web Stephen Covey Online Community en la que se ofrecían cursos de liderazgo y administración, además de tener la oportunidad de interactuar con el autor.

Por ende, al volver a la obra de Covey "Liderazgo Centrado en Principios" (1997). De importante valía, toda vez que, es un legado teórico – epistémico metodológico para ser referenciado en la propuesta de diseñar un modelo sustentado en valores para UEN Pueblo Guri, en este sentido su trabajo en liderazgo centrado en principios constituye una contribución relevante, por cuanto sienta la base de la efectividad de la calidad, el liderazgo, el servicio, la formación de equipos, la orientación organizacional y muchas otras iniciativas empresariales estratégicas.

Por otra parte, el autor **Víctor Guédez** venezolano, profesional de aquilatada trayectoria en cargos de gerencia, docencia e investigador en el área de la gerencia, administración, y pedagogía entre lo que destaca una seria de obras escritas, entre la que enfatiza la empleada en esta investigación: "La Ética Gerencial", que representa un legado para ser consultado, por gerentes, empresarios, y directores de empresas, para quienes quieran conocer o profundizar académicamente en la gerencia de empresas, constituyen un mapa que contiene un tesoro de ideas e instrumentos útiles,

de quien tiene amplísima experiencia como gerente, profesor, gremialista, escritor, crítico y conferencista, y cuya vasta y variada labor ha sido merecidamente reconocida con numerosas condecoraciones.

Por otro lado, el autor **José Luis Márquez**, Venezolano, Lcdo. en Administración de Empresas, mención Gerencia Empresarial, Magister en Gerencia Empresarial, Doctor en Ciencias de la Educación. De igual manera se desempeña como Profesor universitario, actividad que se sustenta con experiencias adquiridas en prestigiosas empresas nacionales e internacionales. Actualmente cubre su tiempo profesional como consultor empresarial en las áreas de Gerencia y Tecnología. Ha escrito números libros, pero en esta oportunidad nos referencia en su más reciente obra: “La Nueva Gerencia y las Transformaciones Sociales” considerada una innovación por su originalidad, la cual no sólo es útil a nivel académico sino también a nivel empresarial y organizacional, ya que brinda una oportunidad para el desarrollo de una dimensión aún no considerada con formalidad y seriedad en los procesos de toma de decisiones y gerencia estratégica.

En relación con las **bibliotecas visitadas**: para los meses de mayo junio y julio de 2010, estas fueron las ubicadas en Ciudad Bolívar, estado Bolívar, por cuanto han sido las de más fácil acceso, así como también las carreras de educación a nivel de pregrado y postgrado y por razones de carencia de tiempo y recursos económicos, así entre ellas están), el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM), la Universidad Central de Venezuela (UCV), asimismo para el 2012 el arqueo bibliográfico realizado en la biblioteca de Escuela de Educación de la UCV en Caracas.

No obstante para el mes de agosto y mediado del mes septiembre de 2010, hubo la oportunidad en razón de las vacaciones en Barquisimeto, estado Lara de visitar la biblioteca de la Universidad Fermín Toro (UFT); en la cual existen estudios de educación a nivel de postgrado; cabe resaltar que ha resultado de un apoyo invaluable las consultas realizada a la red de Internet. Mientras que esta investigación

esté en fase de proyecto proseguirá su labor de irse sustanciando en sus bases teóricas con visitas a posteriores bibliotecas.

Nivel de la investigación.

De acuerdo a la naturaleza del presente estudio en función de su profundidad, el tipo de investigación para el mismo; es combinado o mixto; es decir por una parte es una **Investigación Descriptiva** y por la otra, la Investigación se circunscribe en una **Investigación de Campo o Diseño de Campo**. Por ende el autor Arias (2006: 24) define la investigación descriptiva así:

Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Por otra parte, Ramírez (1999: 85) transcribe de la investigación descriptiva de la manera siguiente:

La investigación descriptiva, a diferencia de los estudios exploratorios, pueden partir de hipótesis afirmativas o también llamadas descriptivas. De los resultados de estas investigaciones se pueden elaborar hipótesis de relación causa efecto entre variables. Esto es posible en tanto de que estas se han demostrado sus relaciones a través de la indagación descriptiva.

Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista (1999: 191) expresan otra opinión, pues bien dicho autores lo califican como diseños de investigación no experimentales, en el que se encuentra el transeccional o transversal, por cuanto: “Recolectan dato en un sólo momento, en un tiempo único”; al mismo tiempo, que los precitados autores señalan que este tipo de investigación es de carácter descriptivo

porque: “El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o (generalmente) más variables y proporcionar su descripción” (193).

En efecto, efectuando una exégesis de los autores citados se intenta realizar una investigación que responda a los **objetivos** que en primer término se han planteados en la misma; esto presupone, identificar las características, los tipos y las percepciones de los valores que poseen los sujetos de estudios, vale decir docentes, alumnos y representantes, toda vez que, implican determinar los factores sociales, culturales, económicos y políticos influyen en los valores y su antítesis como son los antivalores, siendo el objeto de estudio, en este caso la UEN Pueblo Guri. Al mismo tiempo, que permita cumplir con el **propósito** del diseño del modelo de gerencia escolar circunscrito en valores éticos como propuesta de mediano y largo plazo que redunde en beneficios de los procesos pedagógicos y comunitarios del plantel de Pueblo Guri.

Por consiguiente, dejamos expresado nuestro **análisis cualitativo como investigadores**, y de allí nuestra posición de la observación empírica nos indica que un porcentaje evidente de los jóvenes carecen de una serie de necesidades culturales, deportivas y educativas, requiriendo para ello una atención general en proyectos de educación para el trabajo, que contribuyan a la formación de valores de estos jóvenes de Pueblo Guri. Aunado a ello se puede afirmar que la crisis de valores es una derivación de las condiciones de vida de los jóvenes y adultos en esta comunidad.

De allí que, la situación antes descrita, plantea la necesidad de ahondar esfuerzos para desarrollar y efectuar: Un modelo de gerencia educativo para el fortalecimiento de los valores en la UEN Pueblo Guri; que contribuyan a la capacitación en oficios determinados, de esa juventud desocupada y a su vez, permita el desarrollo de valores y principios que conduzcan a la reflexión y la participación activa de la comunidad, que lleven a resolver en gran parte la problemática de su contexto.

Población.

Conforme con el autor Arias F (2006: 81) la define así: “ En término más preciso población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio” Por otra parte, Ramírez (1999: 87) dice lo siguiente: “... La población en estudio forma parte del universo, más no se confunde con él; es un subconjunto del universo conformado en atención a un determinado número de variables que se van a estudiar...” Por otro lado; Hernández, Fernández y Baptista (1991: 210) conceptualiza la población así: “Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

Por lo tanto, haciendo una paráfrasis de las citas anteceditas; para esta investigación la población objeto de estudio queda delimitada en función de los objetivos de la investigación que hemos planteado, vale decir, por los docentes en los que se incluye el personal directivo que conforman la UEN Pueblo Guri; en tal sentido nos permite abordar con más precisión las categorías de análisis como lo son los valores éticos sociales, personales morales , personales, asimismo, la gerencia e implícitamente la toma de decisiones entre otras.

De allí que, rigurosamente para acceder con más facilidad a la población para esta investigación la población por consiguiente, queda delimitada por los 13 docentes tanto de aula y entre los que se incluye el personal directivo que laboran en la UEN Pueblo Guri. Por ello se hace la consulta mediante un cuestionario aplicado(se explica más adelante) al total de la población nombrada.

Instrumentos de recolección de datos.

En este proyecto de investigación se utiliza como técnica de recolección de datos la encuesta escrita. En la encuesta oral se emplea como instrumento la guía de

encuesta; mientras que para la encuesta escrita se usa como instrumento el cuestionario. Según Arias (2006: 72) manifiesta que: “La **encuesta** es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos... en relación con tema en particular” Asimismo, el precitado autor señala: “Que la **encuesta oral** se fundamenta en un interrogatorio “cara a cara” o por vía telefónica, en el cual el encuestados pregunta y el encuestado responde” (72). Mientras que, el citado autor manifiesta: Que la **encuesta escrita** es la que se realiza mediante un cuestionario” (73).

En consecuencia, se realiza un sólo instrumentos de recolección de datos. En este caso es un instrumento tipo cuestionario que es suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (**Ver anexo N° A**).

En general este instrumento tiene como características las siguientes: En la parte introductoria tiene enunciado el propósito, luego las instrucciones para que sean efectivamente respondidas, posteriormente la parte de la batería de preguntas para un total de 25 interrogantes que están en el cuestionario que se distribuyen así: Por una parte existen 13 preguntas cerradas, estas preguntas se elaboran utilizando la escala de actitudes tipo Likert y la escala de intensidad, conforme lo refiere Hernández, Fernández y Batista (1.999), esto con el fin de conocer las valoraciones desde muy positiva hacia muy negativa de las respuestas arrojadas en este cuestionario. Por otro lado, el cuestionario posee 12 preguntas abiertas encabezadas con las interrogantes ¿por qué?, esto con la intención de precisar las valoraciones previas de las preguntas cerradas.

Validez del Instrumento

La validez del instrumento señalan Hernández, Fernández y Baptista (1991: 243) es: “La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. Por lo tanto, la recolección de datos

se realiza en dos (2) oportunidades, **primero la prueba piloto** se aplicaron dos (2) de los instrumentos para ello se seleccionó la UEA Dr. Francisco José Duarte que es la que colinda con la UEN Pueblo Guri, toda vez que, la UEA Dr. Francisco José Duarte depende de la empresa Edelca y **segundo** través de la **aplicación del instrumento escogido** como ha sido el cuestionario, en la realización del proyecto de este trabajo de grado (octubre 2010) para el cual se tomó en cuenta el segundo semestre lectivo (Octubre 2010 a febrero 2011) y; posteriormente, los resultados que avalan esta investigación, tomados de los semestres dos (2) primeros lectivos del año 2012.

La encuesta es analizada y validada por la Prof. (Msc.) Ana Araya, el Prof. (Msc.) Juan Conde y la Prof. (Msc.) Aida Vargas, expertos metodológicos en el área de investigación. Para ello se elabora el instrumento para la validez del mismo, en este caso la validez se hace en función de un procedimiento de evaluación por jueces de tipo cuantitativo. De allí que, se conoce como Método del Coeficiente de Proporción por Rango. Sugerido por el autor Ramírez (2007: 117), que lo define así: “Consiste en que los jueces o expertos evalúen cada uno de los ítems del instrumentos de forma numérica a través de de la siguiente escala: 1.Deficiente, 2.Regular, 3.Bueno, 4. Excelente” (**Ver anexo N° B**). A continuación se presenta el resultado de la validación del Instrumento con la respectiva interpretación en función del Coeficiente de Proporción por Rango. Y finalmente se acotan las observaciones a groso modo que en esencia han realizado los jueces o expertos al cuestionario diseñado como instrumento de investigación que posteriormente fue suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri.

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario: Validez de contenido por el método del Coeficiente de Proporción de Rango (CPR)

Ítems	Juicio de experto 1	Juicio de experto 2	Juicio de experto 3	r	PR	PpR
1	4	3	3	10	3,33	0,83
2	4	3	4	11	3,66	0,91
3	4	4	4	12	4	1
4	4	4	4	12	4	1
5	4	4	3	11	3,66	0,91
6	4	4	3	11	3,66	0,91
7	4	3	3	10	3,33	0,83
8	4	3	3	10	3,33	0,83
9	4	4	3	11	3,66	0,91
10	4	4	4	12	4	1
11	4	4	4	12	4	1
12	4	4	4	12	4	1
13	4	4	4	12	4	1
14	4	4	4	12	4	1
15	3	3	3	9	3	0,75
16	3	3	3	9	3	0,75
17	3	3	3	9	3	0,75
18	3	3	3	9	3	0,75
19	3	3	3	9	3	0,75
20	4	3	4	11	3,66	0,91
21	4	4	4	12	4	1
22	4	4	3	11	3,66	0,91
23	4	4	3	11	3,66	0,91
24	4	4	4	12	4	1
25	3	4	4	11	3,66	0,91
					CPR	0,86

De la validación de sendos instrumentos de investigación por los (as) Profesores (as) Ana Araya y Aida Vargas y Juan Conde este cuestionario se encuentran por encima del 0,75, luego de haber realizado el cálculo matemático, tal

como lo sugiere el autor Ramírez (2007), en razón de que mientras más se acerque el CPR a uno (1) más se garantiza la validez de contenido de los instrumentos. De allí que, para el cuestionario el CPR arrojado es 0,86.

Sin embargo, las observaciones realizadas por los (as) Profesores (as) prenombrados (as) fueron similares para este instrumento, por esto se efectuaron las modificaciones como fueron recomendadas. Entre las que destacan correcciones de forma, es decir, redacción y ortografía, en lo que respecta a las correcciones de fondo esta fueron reducir la extensión de las preguntas, asimismo, utilizar escalas de actitudes apropiadas y al mismo tiempo reducir el número de valores en las preguntas con el fin de puntualizar en el menor número de valores presentes en las preguntas. Igualmente escoger los verbos adecuados para redactar los objetivos específicos entre otras.

Confiabilidad del instrumento

Para Hernández, Fernández y Baptista (1991: 243) es: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”(Ver anexo N° C)

Para este proyecto de investigación, para el cálculo de la confiabilidad se empleo **el coeficiente de Alfa –Cronbach**. De igual manera, los precitados autores (1991: 251) sobre este coeficiente transcriben: “...Desarrollado por J. L. Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 1 y 0”; cuya fórmula es:

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

Donde:

α = Coeficiente de Cronbach

I = Número de ítems utilizados para el cálculo

$\sum S^2$ = Suma de la varianza de cada ítem

S_t^2 = Varianza total de los ítems

Al respecto Hernández y Otros (1998: 416), señalan los criterios establecidos para el análisis del coeficiente de Alpha de Cronbach, son los siguientes:

Valores de Alpha	Criterios
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicadas y contestadas las encuestas escritas en la fase de la prueba piloto en la UEA Dr. Francisco José Duarte por ser próxima a la UEN Pueblo Guri, y por poseer una población similar a la misma, todo esto con el fin de detectar los sesgos presentes en el cuestionario. Posteriormente, en la UEN Pueblo Guri se suministraron los 13 cuestionarios dirigidos a los docentes y Director de la UEN Pueblo Guri; toda vez que, ello hace que el procesamiento de la información se lleva a cabo de forma manual cuando se haga la tabulación de los instrumentos mencionados para su posterior clasificación, registro y condensación de los datos. Para esto, consultando a Hamdan (2005) se emplean, los cuadros de distribución de frecuencias absolutas que se convirtieron en cuadros de frecuencias relativas, asimismo se utiliza el análisis porcentual que facilita la comprensión de los resultados.

CAPÍTULO IV:

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

En esta sección se abordan los aspectos relacionados con el análisis de los resultados de la investigación esgrimida para la obtención de las informaciones relacionadas con el estudio realizado. Dichos resultados son arrojados en el orden que están expresado en los objetivos de la investigación. En este sentido se utilizan cuadros de frecuencias simples, donde se expresan las alternativas, la reiteración con la cual fueron seleccionadas y las proporciones correspondientes.

En relación con el **objetivo específico número uno (1)** es decir: Reconocer la percepción que tienen los docentes sobre los valores personales y colectivos de los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri. El mismo queda operacionalizado mediante la deducción de los cuadros estadísticos siguientes:

Cuadro 1

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los valores personales de sus alumnos (as) y los padres o representantes.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Buenos	0	0
Buenos	2	15
Regulares	7	54
Malos	4	31
Muy Malos	0	0
Ns/Nc	0	0
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

En función de los datos arrojados es evidente que existe una percepción de los docentes muy negativa en un 85% (sumando regulares y malos), contrario a un 15%

de percepción positiva sobre los valores personales como respeto, éxito, salud, felicidad, realización personal, bienestar personal que poseen estudiantes, padres y representantes.

Al examinar las razones negativas de esta opinión tenemos lo siguiente: En algunas familias no se inculcan los valores personales enunciados; existen problemas familiares, la falta de respeto y la familia ha perdido los valores; se presentan peleas entre estudiantes y los problemas hacia los profesores. Mientras que en la valoración positiva considera que a pesar de los problemas las familias intentan resolverlos.

Cuadro 2

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los valores éticos - sociales de sus alumnos (as) y los padres o representantes.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Buenos	0	0
Buenos	0	0
Regulares	5	38
Malos	8	62
Muy Malos	0	0
Ns/Nc	0	0
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

Del cuadro señalado se desprende del veredicto de los (as) profesores (as) que califican de manera muy desfavorable con un 38% de regulares y más absolutamente con 62% de malos en la calificación de los valores éticos – sociales tales como la paz, la supervivencia ecológica del planeta, la justicia social que tienen sus alumnos (as), padres o representantes.

Al sondear la justificación de la calificación regular de 38%, se resume las razones a saber así: Hay personas que no practican estos valores; poco aprecio por la naturaleza y sus semejantes; porque alumnos y docentes no tienen respeto por sí

mismo ni paz; no se observa en los alumnos respeto por la naturaleza por las plantas ni el agua,.

Mientras que la calificación mala de 62% de los valores éticos –sociales fueron valorados de esta forma: La falta de información genera bajos niveles de formación en estos valores; no se siente aprecio y respeto por la naturaleza (plantas, aguas); se han perdido estos valores por el modo de vida; sólo la supervivencia por sí mismo sin importar a los que afectan; pérdidas de valores no se tiene respeto ni buenos modales; se observa daño por la naturaleza y parcialidad por los amigos y familiares.

Cuadro 3

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los valores éticos - morales de sus alumnos (as) y los padres o representantes.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Buenos	0	0
Buenos	2	15
Regulares	3	23
Malos	7	54
Muy Malos	1	8
Ns/Nc	0	0
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

En función de estos resultados es evidente que la mayoría de los docentes tienen una opinión disímil que tiende en extremo a calificar desfavorablemente los valores éticos –morales como la honestidad, sinceridad, responsabilidad, lealtad, solidaridad, confianza, respeto de los derechos humanos, que tienen los estudiantes y padres de la UEN Pueblo Guri. En este caso si sumamos las escalas de regular, malos y muy malo se tiene un 85% de calificación negativa. No obstante, el 15% restante se califica de una opinión favorable de dichos valores.

En función de la calificación favorable del 15% de los valores éticos –morales: Coinciden que hay que estar reforzando constantemente estos valores. Sin embargo al escrutar las razones negativas de esa tendencia en 85% tenemos lo siguiente: Esos son valores que sean perdido; no asumen responsabilidades ni respetan los derechos; los valores éticos son pocos en la sociedad; la comunidad y la sociedad carece de estos valores; no hay honestidad, responsabilidad, sinceridad, confianza ni respeto mutuo entre docente y estudiantes; mayor esfuerzo para tener esos valores; se observa desprecio por los semejantes; la mayoría no conoce esos valores; por la mala educación de padres y alumnos.

Cuadro 4

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los valores de competencia de sus alumnos (as) y los padres o representantes.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Buenos	0	0
Buenos	5	38
Regulares	6	46
Malos	1	8
Muy Malos	0	0
Ns/Nc	1	8
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

Del cuadro antes señalado se desprende que los (as) Profesores (as) califica positivamente con un 38% los valores de competencia como el dinero, imaginación, rendimiento escolar, colaboración, constancia de los estudiantes y los padres o representantes. No obstante, el 46% de estos (as) Profesores (as) califica de regulares dichos valores, seguido de un 8% de valoración mala para un total de 54%. Estos resultados revelan entre otras tendencias una opinión polarizada respecto a los valores de competencia.

En la valoración positiva de 38% de los valores de competencia los docentes los justificaron mediante estos aspectos característicos: Ocasionalmente se manifiesta alguna cooperación; los padres colaboran en 50%, la competencia y la superación están presente en el colegio. En relación con la tendencia de 54% de calificación desfavorable las motivaciones se compendian así: Muestran opiniones contrarias a los valores; los representantes colaboran medianamente, no hay rendimiento académico bueno y ni colaboración; no se perciben estos valores; los padres no son contante ni colaboran; buscan lograr sus objetivos por cualquier medio.

Cuadro 5

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los factores sociales y su influencia en los valores de los padres o representantes.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Alta	0	0
Alta	11	85
Regular	2	15
Baja	0	0
Muy Baja	0	0
Ns/Nc	0	0
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

En lo concerniente al **objetivo de investigación número dos (2)**, que señala: Describir los factores sociales, económicos y políticos que influyen en la formación de los valores en los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri; mediante el cuadro estadístico N° 5, 6 y 7 queda operacionalizado dicho objetivo.

De la opinión de los (as) Profesores (as) sobre los factores sociales como la clase social, el rol o profesión y su atribución en los valores de los padres o representantes, se hace notable que existe un alto nivel con un 85% de impacto en los valores. Mientras que el 15% considera que es de forma moderada dicha repercusión

en los valores. Por lo tanto, al explorar las razones de este 85% de impacto tenemos: Padres con profesión u oficio transmiten valores a los hijos; el aspecto social influye en el comportamiento de las personas; si afecta en las relaciones sociales; el ámbito social ejerce una gran influencia en el comportamiento; la clase social media provee de altos valores; la clase social condiciona el comportamiento de la comunidad; en los estudiante influye el comportamiento de los adultos; la educación internaliza los valores.

Cuadro 6

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los factores económicos y su influencia en los valores de los padres o representantes.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Alta	0	0
Alta	8	62
Regular	4	30
Baja	0	0
Muy Baja	0	0
Ns/Nc	1	8
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

De acuerdo con los resultados los factores económicos como el dinero, el estatus económico, el éxito en la profesión respaldan los valores que tengan los padres o representantes. De allí que, el 62% considera que sea en altísimo grado. Mientras que, 30% estime que dicha relación sea regular. Por lo tanto, las justificaciones de ese altísimo grado de 62%, se plasman así: Los factores descritos ejercen gran influencia en las personas; por la autoestima de la persona; permiten la superación de las personas; influyen en las necesidades sociales conllevan a perder los valores al no inculcarlos; influyen en la satisfacción de los padres. Por otra parte, las razones regulares de 30%, se resumen a saber: Por el éxito profesional; la

formación de valores se inicia en el hogar y no por el factor económico; el poseer un estatus bueno o dinero por lo general no se traduce en valores.

Cuadro 7

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los factores políticos y su influencia en los valores de los padres o representantes.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Alta	1	8
Alta	8	61
Regular	3	23
Baja	0	0
Muy Baja	0	0
Ns/Nc	1	8
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

De conformidad con los datos arrojados por este cuadro los consultados estiman en 69% el nivel alto y muy alto en los cuales los factores políticos tales como el ocuparse en los asuntos sociales de la comunidad, participar en las organizaciones socio – políticas para resolver los problemas de la comunidad respaldan los valores en los padres o representantes, contrariamente el 23% considera de regular la influencia de dichos factores en los valores. En este orden de ideas las motivaciones de ese 69% se sintetizan así: El contacto con la problemática social implica la sensibilización de los valores; cuando los padres o representantes ejercen funciones políticas pueden influir en las funciones del docente; la división política; impulsan el trabajo por la escuela; la personas se sienten útiles al trabajar por los demás.

Cuadro 8

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los antivalores en los estudiantes como consecuencia de los factores sociales.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Alta	2	15
Alta	10	77
Regular	1	8
Baja	0	0
Muy Baja	0	0
Ns/Nc	0	0
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

En correspondencia con el **objetivo de investigación número tres (3)**, que indica: Determinar los factores que influyen en la formación de los antivalores en los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri, a través de los cuadros estadísticos 8, 9 y 10, quedan operacionalizado el referido objetivo.

De la interrogante realizada a los docentes sobre si los antivalores en los (as) alumnos (as) tales como la deshonestidad, el consumismo, el irrespeto, la indisciplina se derivan de los factores sociales. En este sentido los datos son esclarecedores, por un lado, los entrevistados estiman que dicha frecuencia sea muy alta y alta en 92%, el cual se distancia del 15% de las opiniones que la califican como regular.

Por otro parte, al explorar las razones de este 92% de esta tendencia tenemos lo siguiente: El entorno social fomenta los valores para el bienestar propio; antivalores altos en los alumnos como la indisciplina; buenos valores desde el hogar; en los factores no existen los valores sociales; copian malos patrones de convivencia social; copian la conducta de los adultos; padreo o representantes no escuchan los valores; la cotidianidad influye en la convivencia; los medios de comunicación y el mercantilismo estimulan los antivalores.

Cuadro 9

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los antivalores en los estudiantes como consecuencia de los factores económicos.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Alta	0	0
Alta	6	46
Regular	4	31
Baja	1	8
Muy Baja	2	15
Ns/Nc	0	0
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

De los anteceditos datos se deduce que los entrevistados mantienen polarizadas la proporción en sus opiniones, para muestra de un botón, 46% manifiesta una proyección alta de los antivalores en los estudiantes como efecto de los factores económicos. Mientras que, la otra proporción de opiniones desde regular, baja y muy baja totalizan el 54% de la tendencia polarizada.

Por consiguiente, cuando se indaga las razones del 46% opiniones vertidas tenemos lo siguiente: Los antivalores influyen para buscar dinero fácil; el dinero hace olvidar la familia; el factor económico influye en la conducta de las personas; la motivación por conseguir las cosas sin esfuerzo.

En lo que respecta al 54% de la otra tendencia las motivaciones son: Se da mayor importancia para el aspecto económico; el factor económico influye en la crianza; por la formación desde el hogar en la comunidad y el efecto de los medios de comunicación; por la irresponsabilidad e indisciplina; los valores son motivos de formación y ejemplo en el hogar y el entorno social: no tener dinero no implica tener antivalores.

Cuadro 10

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre los antivalores en los estudiantes como consecuencia de los factores políticos.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Alta	0	0
Alta	9	70
Regular	2	15
Baja	2	15
Muy Baja	0	0
Ns/Nc	0	0
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

Es evidente que la mayoría de los entrevistados fueron enfáticos en decir que existe una alta tendencia que los antivalores en los alumnos (as) sean el producto de los factores políticos a juzgar por la opinión del 70%, frente al 30% que califica esta frecuencia de regular y baja de los antivalores en los estudiantes.

Ahora bien, al investigar el 70% de las razones de la tendencia descrita, los fundamentos son: Las instituciones políticas inciden en la sociedad para el fortalecimiento de los valores; el medio político incide en la forma de pensar y actuar; los partidos afectan negativamente a las personas; la política es demagogia, mentira, corrupción y esto afecta la formación; la conducta de los políticos influye en la conducta.

En lo atiente al 30% la justificación ha sido a saber: Lo que lo estudiantes observan en los políticos influye en su formación; mayor es la formación desde el hogar; los factores políticos no se relacionan con el irrespeto e indisciplina.

Cuadro 11

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre las relaciones entre la comunidad y la escuela en función de los valores que se fomentan en la UEN Pueblo Guri.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Buenas	0	0
Buenas	0	0
Regulares	12	92
Malas	1	8
Muy Malas	0	0
Ns/Nc	0	0
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

En lo concerniente con el **objetivo específico número cuatro (4)** es decir: Proponer un modelo de gerencia escolar basado en valores dirigido a los actores escolares de la comunidad educativa, mediante los cuadros estadísticos 11, 12 y 13 se operacionaliza el objetivo enunciado.

De los datos que ofrece este cuadro en la opinión de los entrevistados el 92% califica como regulares las relaciones comunidad y la escuela en los términos de los valores que se fomentan, esto implica que sea una percepción absolutamente negativa sobre las relaciones mencionadas, la demostración de esto queda expresada en la justificación que hicieron en el tenor de las características que resumen así: En algunos hogares enseñan valores; falta de interés personal e institucional; inasistencias de los padres o representantes a las reuniones o actividades; poca relación entre la comunidad y la escuela; se debe mejorar para beneficio de los estudiantes; compenetración entre comunidad y escuela para cometer los problemas; falta más comunicación; no hay buena comunicación; la comunidad no va a la escuela; la comunidad no tiene interés en la escuela; hay poca preocupación en la interacción comunidad – escuela.

Cuadro 12

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre la gerencia educativa en función de los valores que se fomentan en la UEN Pueblo Guri.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bien	0	0
Bien	1	8
Regulares	4	30
Mal	7	54
Muy Mal	0	0
Ns/Nc	1	8
Totales	13	100%

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

De los anteceditos datos se deduce que los encuestados mantienen similar proporción en sus opiniones, para muestra de un botón, 30% manifiesta sentirse regular con la gestión gerencial en función de los valores que promueve la institución escolar. Mientras que el 54% expresa una calificación desfavorable respecto a la gerencia educativa basada en los valores del plantel. En otras palabras se interpreta en sendas tendencias un nivel de insatisfacción pronunciado para la gestión gerencial sustentada en valores para la UEN Pueblo Guri. Esto queda evidenciado en las valoraciones de cada una de esas tendencias.

Por un lado, el 30% de las opiniones regulares adujo estas características: Pocos alumnos tienen valores y respetan la comunidad; pocos interés para mejorar las fallas; trabajar para fortalecer los valores.

Por otra parte, el 54% de las opiniones malas mencionó estas razones: Los docentes se esfuerzan pero los representantes no cooperan; no hay interés por mejorar las fallas; se planifica para fomentar los valores pero no se logran los objetivos; no hay claridad en los objetivos al fomentar los valores; no se practican los valores en los docentes, administrativos, obreros y alumnos.

Cuadro 13

Distribución absoluta y porcentual de la opinión de los docentes sobre las actividades para diseñar un modelo de gerencia en la UEN Pueblo Guri.

Nº	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1	Mejorar la estructura organizativa (Organigrama)	1	8
2	Repotenciar la infraestructura	1	8
3	Hacer un reglamento de convivencia	1	8
4	Participación de la comunidad en la UEN	0	0
5	jornadas, talleres para el fortalecimiento de los valores	3	23
6	Socializar la toma de decisiones	0	0
7	Eficiencia en la coordinación de los procesos	0	0
8	Corregir los canales de comunicación e información	4	70
9	Mayor presencia de supervisión	0	0
10	Dotación de personal	0	0
11	Solicitar financiamiento	0	0
12	Constante Evaluación de los procesos	3	23
13	Optimizar la Planificación educativa	0	0
14	Otra actividad ¿Cuál especifique	0	0
15	Total	13	100

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario suministrado a los docentes de la UEN Pueblo Guri (octubre - noviembre, 2012)

De la interrogantes que se realizó a los docente de la UEN Pueblo Guri, que expresaba:¿Del siguiente listado, Usted qué **actividades** sugiere puntualmente para que se **diseñe un modelo de Gerencia Escolar** que se fundamente en valores con el propósito de optimizar los procesos pedagógicos, sociales y comunitarios? En consecuencia los resultados arrojan como recomendación para orientar la propuesta del modelo de gerencia sustentado en valores para la institución.

Por un lado, con igual porcentaje de 8% mejorar la estructura organizativa, repotenciar la infraestructura y hacer un reglamento de convivencias estas sugerencias tiende por su naturaleza a ser de carácter material.

Por otra parte, con similar porcentajes de 23% coinciden en recomendar jornadas de talleres para el fortalecimiento de los valores y constante evaluación de los procesos. Luego con 70% corregir los canales de comunicación e información. Todas estas recomendaciones arrojan luces para comprender que la propuesta enunciada está orientada en este sentido.

En general los resultados deducidos son esclarecedores en función que se hace imperiosa una exhaustiva reflexión en relación con la problemática de los valores presentes en los actores socioeducativos, en el ámbito de la UEN Pueblo Guri, toda vez que, su expresión más legítima son los antivalores, que están vinculados por las condiciones de la vida de los habitantes de Pueblo Guri, en la cual influyen en gran medida los factores sociales, económicos y políticos. Este contexto de los contra valores o antivalores en la comunidad de Pueblo Guri mitigan las relaciones de comunicación, cooperación, participación ciudadana entre la institución educativa - comunidad en desmedro de la gestión gerencial y administrativa de la UEN Pueblo Guri.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES RECOMENDACIONES Y PROPUESTA

Conclusiones

La gerencia escolar requiere de valores que le permitan concretar sus objetivos con sentido de pertinencia, coherencia y efectividad para ofrecer a sus estudiantes la oportunidad de vivir y estudiar en un clima de armonía y respeto, con ello lograr mayores y mejores resultados durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, puesto que los valores ofrecen un sentido ético y moral promotor de la dignidad en los procesos educativos. Es decir, una formación basada en valores, papel que se orienta a partir de percibir a la institución educativa como una organización que aprende como lo refiere Senge (2002), lo que implica que la institución crece en la medida que su talento humano enaltece su acción pedagógica.

En este contexto referenciado en los objetivos de la investigación extrapolados de los resultados y análisis arrojados en la aplicación del cuestionario se llega a las siguientes consideraciones:

- Se evidencia en la lectura que se hace de la percepción de los docentes sobre los valores personales, los valores éticos – sociales, los valores éticos – morales de los estudiantes, padres y representantes un nivel de calificación muy de desfavorable, siendo de suyo la infravaloración que hacen por el acuse de la crisis de valores en la que se encuentran la comunidad. No obstante, al dictamen que hacen de los valores de competencia, se deduce una tendencia polarizada que destaca como valor la colaboración de los padres y representantes hacia la UEN Pueblo Guri.
- Existe la convicción en los docente que los factores sociales, económicos y políticos son una condición sine qua non para influir en los valores de

los padres y representantes expresándose en los atributos tales como la formación educativa de los padres, las condiciones de la clase social a la cual se pertenece y el involucrarse en asuntos políticos, fortalecen el trabajo hacia los docentes y coadyuvan a la gestión del trabajo de la UEN Pueblo Guri, y por ende se traduce en calidad educativa de los estudiantes.

- Respeto a los antivalores inoculados por efectos de los factores sociales, económicos, y políticos. Se extrapola una percepción en los docentes del plantel que los antivalores derivados de los factores sociales y políticos están condicionados en una tendencia alta y muy alta en los antivalores que poseen los estudiantes de la UEN Pueblo Guri, que son la expresión legítima de atributos tales como que los valores son el patrón de conducta del entorno social, asimismo, que las vinculaciones políticas son los reflejos de antivalores como el irrespeto, la indisciplina, la deshonestidad en general de la sociedad y el ámbito que se circunscribe la comunidad de Pueblo Guri. Referente a los antivalores en los estudiantes devenido de los factores económicos, se observa una tendencia polarizada, es decir, que en la percepción de los (as) profesores (as) se dividen en sendas tendencia evaluándolas de positivas y negativas la relación de los antivalores con los factores económicos.
- Se demuestra en la opinión de los docentes que las relaciones entre comunidad y la UEN Pueblo Guri en término de fomentar los valores en los actores del hecho educativo son muy desfavorables, toda vez que acusan mayores niveles de compenetración en los compromisos, responsabilidades e intereses en la gestión escolar.
- Existe en la percepción de los (as) profesores (as) un grado de insatisfacción prominente para la gestión gerencial sustentada en valores para la UEN Pueblo Guri. Esto queda comprobado en las valoraciones negativas tales como, irrespeto, desmotivación, apatía, falencia de

valores personales, sociales, éticos, morales en los docentes, padres o representantes y estudiantes entre otros.

- Se corrobora desde las actividades recomendadas la necesidad ineludible de diseñar el modelo gerencial basados en valores para la UEN Pueblo Guri, que optimicé los procesos administrativos, didácticos, pedagógico y de interacción sociocomunitaria que atañen a la gerencia educativa de la UEN Pueblo Guri.

Recomendaciones

Con base a los objetivos planteados y las conclusiones derivadas de los análisis de los resultados se hace las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere la ejecución del modelo de gerencia basado en valores dirigido a la UEN Pueblo Guri, toda vez que constituye una herramienta valiosa de motivación y apoyo, allana el camino para la comprensión del área de la administración y la gerencia educativa, además de ser un instrumento de orientación que le permite a los docentes, directivo, padres y representantes, estudiantes, y a los diversos actores sociales de la comunidad; integrar los elementos pedagógicos, didácticos, y de participación comunitaria para el estudio del área referida logrando así elevar la calidad de los aprendizajes del plantel.
- Se exhorta al Ministerio de Educación, a través de la zona Educativa y Distrito Escolar 07 Angostura, conjuntamente con los universidades e institutos de investigación entre otros elaborar programas de capacitación y actualización continua, donde se impartan conocimientos del área de la gerencia educativa con énfasis en los valores y procesos de participación social. Esta formación recibida por los docentes permitirá la elaboración de estrategias didácticas e innovadoras que conduzcan a mejorar las

estrategias de enseñanzas y por ende facilitar y mejorar la calidad de los aprendizajes en la institución.

- Se aconseja a los docentes como promotores de principios y valores en los discentes inculcar los valores personales, éticos sociales y morales, asimismo los valores de competencia en relación a las necesidades de promover el desarrollo integral en beneficio de los estudiantes y por ende en la comunidad en general.
- Es conveniente que los docente, padres y representantes tenga frecuente comunicación con los discentes para atender sus diferencias individuales y así buscar la solución oportuna a la problemática de los antivalores presentes, de tal manera de evaluarlos integralmente y donde no sólo se tome en cuenta los factores objetivos del rendimiento, sino además aspectos subjetivos del discente como su nivel de instrucción, capacidad mental, medio ambiente donde proviene, sus actitudes vinculados a los factores sociales, económicos y políticos.
- Se sugiere a los docentes, personal docente y obrero hacer sinergia con los padres, representantes y los sectores de los actores sociales de la comunidad para promover las relaciones de cooperación, comunicación e información efectiva que redunde en beneficios de la filosofía gerencial de la UEN Pueblo Guri para orientar la toma de decisiones que atañen a los procesos administrativos, didácticos, pedagógicos, comunitarios como institución escolar que aprende constantemente.

PROPUESTA

PROPÓSITOS DE LA PROPUESTA

Al terminar la propuesta, ejecutar el Diseño del modelo de gerencia escolar sustentado en valores dirigido a la UEN Pueblo Guri; con el propósito de mejorar los procesos pedagógicos, sociales, y comunitarios.

FUNDAMENTACIÓN

De acuerdo con la fundamentación teórica desarrollada al inicio de esta investigación, la acción educativa según Senge (2002) como escuelas que aprende, toda vez que lo hace de forma inacabada es una responsabilidad con visión compartida con el entorno social, liderizada por Director como gerente institucional, asimismo, por los docentes como expresión de equipos de trabajo, en la que prevalezcan los valores y principios que guían la acción de la gestión escolar.

En este contexto, esta investigación se configura en una propuesta de modelo gerencial fundamentado en valores hacia la UEN Pueblo Guri, en la medida que se alcance por una parte, una gerencia visionaria como lo dice Guédez (2001) vale decir de los valores que en este caso se afincan en la institución escolar, por otra lado, en la nueva gerencia como refiere Márquez (2009), esto es la gerencia que se contrapone a la gerencia tradicional que se orienta a las transformaciones sociales.

En este sentido direcciona sus acciones a la ejecución de actividades que garanticen el acceso a una educación con calidad para todos como lo sugiere Pérez Esclarín (2006) y esto se traduce en los procesos administrativos, pedagógicos y didácticos, en donde se enfatice la formación de valores personales, sociales, éticos y morales, lo cual repercute favorablemente en la convivencia de la comunidad, permitiendo que cada ciudadano se perfeccione en la búsqueda de la excelencia. Por

lo tanto, se promueve los valores enunciados como fundamento de la gerencia educativa de la UEN Pueblo Guri. En este orden de ideas, la importancia de la propuesta de esta investigación, desde el punto de vista socio – educativo es considerarla como referente o pauta que orienta el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona.

FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Factibilidad Social

El Modelo gerencial sustentado en valores de la UEN “Pueblo Guri”, se hace con la finalidad de inducir a la mitigación de los factores que ocasionan la resistencia al cambio, la carencia de valores, y optimizar los elementos organizativos, administrativos de la gerencia escolar que son una consecuencia de los actores socio educativos que hacen vida en el plantel. Se considera factible en la medida que los Docentes, padres, representantes y estudiantes a los cuales va dirigido, reciban la formación y capacitación pertinente relacionada con la sustentación teórica y práctica e internalicen el compromiso que tienen que asumir como entes protagónicos que perfilaran la educación del próximo milenio, retomando la dimensión de agentes y promotores de cambio social para el desarrollo de una educación integral basada en experiencias significativas y una vinculación directa con las actividades de los procesos comunitarios pedagógicos y gerenciales de la institución.

Factibilidad Técnica - Económica

El grupo de Docentes , Directivos que servirán de agentes de cambio en este proceso, lo constituyen, un grupo de profesionales interesados en llevar a cabo este Modelo de Gerencia, cuyos honorarios serán financiados por los participantes, por

medio de una cuota extraordinaria fijada en Consejo de Docentes, los recursos audiovisuales, tales como los retroproyectors se alquilarán, el rota folio, el grabador, DVD, láminas de papel bond y de acetato así como la reproducción y encuadernación de material impreso serán costeados por los docentes padres y representantes.

Por ende, la factibilidad financiera de la propuesta, para socializarla mediante talleres dirigidos al personal docente, administrativo, obrero, padres y representantes, comunidad de Pueblo Guri, líderes comunitarios, se realiza por autogestión con el aporte de algunas empresas públicas y privadas, tales como la Alcaldía, Gobernación. CVG – Edelca, entre otras y la colaboración de padres y representantes, personal docente, administrativo, obrero, y los estudiantes, los miembros del consejo comunal y la comunidad en general. Por ello, se presenta el siguiente presupuesto:

Recursos	Cantidad	Total Bs
Resma papel tipo carta	5 unidades	250
Marcadores	4 cajas	280
Papel bond	100 unidades	200
Copias	1000 unidades	300
Refrigerios	500 unidades	2.500
Video beam	20 horas	700
TOTAL		4.230

Factibilidad Política

La posibilidad de ejecución de esta propuesta pasa por la voluntad legal y legítima de la participación política en los asuntos que atañen con el funcionamiento y mejora de las relaciones entre la comunidad y la institución, toda vez que se pretende con la participación activa y protagónica de todos los actores socio educativos para sentar las bases de sinergia asimismo, de empatía y sentido de

pertenecía. En este orden de ideas existiendo la voluntad de empoderamiento hacia los espacios vitales suscribimos la probabilidad de involucrar como agentes dinamizadores al Personal Directivo y de supervisión, miembros de la Comunidad, Asociación Civil de Padres y Representantes, integrantes de los consejos comunales, Personal Obrero de la institución, Agentes de Cambio, Docentes, Participantes y Padres y Representantes.

Por lo tanto, de acuerdo a la opinión recogida en los resultados de la investigación, es un hecho hoy el compromiso de los diversos actores socio educativos en el ámbito de la UEN Pueblo Guri para llevar a cabo la propuesta. A continuación se ilustra la factibilidad para su comprensión así:

Gráfico N° 1: Propósito de la Propuesta



Fuente: Brito y Contreras (2012)

FILOSOFÍA GERENCIAL

En primer término entendemos como gerencia educativa de conformidad con Martínez (2008) como el control y manejo de los recursos materiales y el talento

humano para ponerlos al servicio de los grandes fines y aspiraciones determinadas por la política educacional y que tiene como fin mejorar el proceso administrativo de las diferentes instituciones escolares. Desde esta perspectiva nos fundamentamos en el paradigma de la Nueva Gerencia de acuerdo con Márquez (2009). En este sentido al referirnos a la filosofía gerencial entre otros aspectos debe y tiene que considerarse:

1. La participación de la comunidad escolar en la construcción de una filosofía de gestión gerencial.
2. Promoción de una visión compartida de los actores de la comunidad en sintonía con las dimensiones tales como visión, misión, objetivos y valores institucionales. En este orden de ideas se coteja con el planteamiento de Guédez (2001) tal como es la Gerencia Visionaria o en Valores. De ahí que proponemos como resultado de la investigación estas últimas dimensiones como aporte que a continuación sigue:

Dimensión: Misión

Según lo refiere en su libro el Prof. Marín J(2006: 73) transcribe en los términos que sigue la definición de misión así:

Se entiende por misión el propósito más importante por el que trabajan y se refuerzan los miembros de la organización, es decir, es la razón de ser de la organización, la meta que nuestras energías y capacidades. Sin su definición clara ninguna organización puede progresar. De tal manera que la misión involucra a todos los actores que tienen relación con la escuela, que mediante el dialogo y la confrontación concentra los esfuerzos en un propósito común.

En relación con la UEN “Pueblo Guri”, que nos ocupa como garantizar la permanencia y prosecución escolar de los alumnos, mediante una educación de calidad para lograr ciudadanos y líderes para la transformación socio – cultural y técnico – científica, con un perfil curricular concebido como un Continuo Humano, fundamentado en el ideario bolivariano, y filosofía humanista, que aseguren el desarrollo, eco – ambiental, social y económico sustentable comprometido con la preservación y defensa de los valores, que aseguren la convivencia ciudadana y el respeto a los derechos humanos universales.

Dimensión: Visión

Al respecto el autor Marín J (2006: 73) define esta dimensión como:

La imagen que se tiene del futuro de la organización escolar, del estado final que estamos tratando de lograr, es, en otras palabras, el sentimiento de vivir en el futuro. Es una forma de “sorprender” al futuro. En síntesis, es la forma de comprometernos con el futuro que queremos crear con el corazón y los sentimientos.

Desde esta perspectiva elaboramos la visión de la UEN “Pueblo Guri así: tendrá como visión formar ciudadanos aptos para vivir en una sociedad democrática, participativa, protagónica, multiétnica y pluricultural, sin ningún tipo de discriminación, responsable, honesto, crítico, creativo, innovador, con capacidad para tomar decisiones, respetuoso, realista, capaz de valorar y administrar los bienes propios y colectivos.

Dimensión: Valores

En cuanto a la Dimensión Valores, se puede observar un esfuerzo por proyectar un marco axiológico en los cuales se fundamente la actitud de las personas que hacen vida en la escuela. Los valores y principios que fundamentan las bases filosóficas, de la UEN “Pueblo Guri” son el referente ético que garantizan el cumplimiento de la misión y visión y es prioridad establecer de manera interna y externa el compromiso

de todos los actores del sistema educativo, de conocerlo y fundirlos, apropiarse de ellos, asumirlos y llevarlos a la praxis, en el quehacer diario dentro y fuera de la institución educativa, priorizando en el desempeño laboral que expresado por Pérez Esclarin (2006) con docentes de calidad, lo que a continuación se señala:

- 1) **Responsabilidad:** Responder por los actos generados en la toma de decisiones, previendo los efectos de nuestro comportamiento a partir de nuestras decisiones, este valor implica, la práctica de una cultura, de la atención hacia la consecuencia de nuestros actos, y hacer cargo de ellas. La responsabilidad debe ser algo estable, porque implica cumplir los compromisos que hemos hecho. La persona responsable, asume las consecuencias de sus acciones y decisiones, todo ello nos lleva a la convivencia.
- 2) **Puntualidad:** Es el valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado, ya que aquello que va a suceder, o donde nos implicamos tiene un grado particular de importancia para el cumplimiento de las metas de institución.
- 3) **Tolerancia:** Este valor implica la práctica y la obligatoriedad de respetar al otro en su opinión, condiciones de creencias, sexo, raza, cultura, nacionalidad, conocimientos, capacidades y discapacidades, ideologías. Acepta el hecho evidente que somos distintos y en consecuencia hemos de respetarnos como somos, distintos con opiniones, estilos de vidas y valores diferentes.
- 4) **Honestidad:** Establecer la congruencia a partir del sentir pensar, decir y actuar de los servidores públicos, en concordancia de los objetivos de la educación; su práctica es valentía de confianza, seguridad, respaldo, confidencia, en una palabra, integridad, es una forma de vivir congruente, entre lo que se piensa y la conducta que se observa, hacia los otros, que junto a la justicia exigen dar a cada cual, lo que es debido; ser honesto nos llama ser sincero en todo lo que decimos; todo esperan de nosotros un comportamiento serio, desinteresado, con espíritu de servicio.

- 5) **Honradez:** Trabajar de acuerdo con las funciones asignadas, a los cargos con claridad y constancia, siendo íntegros, honestos y responsables, ofreciendo calidad en los servicios, siendo eficiente, eficaces y transparentes en el manejo de los recursos, respetando las normas establecidas, actuando de manera ejemplar y difundiendo este valor hacia toda la comunidad.
- 6) **Respeto:** Fomentar el reconocimiento de la dignidad e integridad de las personas, fundamentándola en el actuar y en el reconocimiento a la existencia de la diversidad de pensamiento, hablar del valor del respeto implica la consideración del valor de los demás. El respeto es la base de toda convivencia en sociedad, y todo ello tienen su expresión en las normas y leyes, que son inherente a la condición humano.
- 7) **Compromiso:** Obligarse asimismo, a partir del propio código moral y ético a cumplir con las políticas, misión, visión y objetivos de la institución.
- 8) **Actitud de Servicio:** enfocar la energía personal a la consecución de los fines de la educación pública, de manera consciente generando utilidad y provecho a los usuarios, sirviendo como oportunidad, eficiencia, actitud positiva y desinteresada.
- 9) **Disciplina:** Dirigir y regular las acciones de la institución, de conformidad con el marco jurídico, las disposiciones administrativas, y las políticas de la institución.
- 10) **Equidad:** La práctica de este valor tiene que ver con el reconocimiento, de que las personas son iguales ante la ley, pero en cuanto a las condiciones sociales y culturales, implicaría otorgar más recursos a las personas, que pertenecen a grupos socio – culturales históricamente desfavorecidos, desprotegidos, marginados o explotados.
- 11) **solidaridad:** la práctica de este valor lleva a los ciudadanos a sentirse unidos a sus semejantes y a la cooperación con ellos; esta unión y cooperación cada vez que procuramos el bienestar de los demás se manifiesta, en la participación y compromiso con las iniciativas, que las impulsen a servirles.

12) **Responsabilidad Social y Ambiental:** Es la contribución activa y voluntaria de los integrantes de la comunidad educativa, al mejoramiento social, económico y ambiental; en el mismo se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestiones institucionales, que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones, económicas, social y ambiental. De igual manera se promueven condiciones laborales equitativas, respetando los derechos humanos y laborales, y apostando por permanente desarrollo profesional y personal. Asimismo, la institución apuesta por la incorporación de la comunidad en la gestión del desarrollo endógeno.

13) **Respeto Mutuo:** Promueve la construcción de relaciones entre los actores de la comunidad educativa, no sólo dentro de un marco de tolerancia; sino de respeto y valoración de las capacidades individuales y colectivas, para pensar, actuar, sentir y construir su propio desarrollo.

Objetivos institucionales

1. Formar ciudadanos útiles para la sociedad venezolana, responsables y críticos, con capacidad para integrarse a dicha sociedad y de continuar estudios superiores, con buena base académica y moral.
2. Garantizar el acceso permanencia y prosecución de los adolescentes y jóvenes entre los 10 y 18 años a la educación regular, como un derecho humano y social.
3. Articular la UEN Pueblo Guri, con el sistema de producción de bienes y servicios a través de elaboración de proyectos educativos productivos y sustentables con pertinencia socio – cultural (desarrollo endógeno).
4. Formar al alumnado mediante la educación integral (físico, afectivo e intelectual), despertando la disciplina, la solidaridad y la espontaneidad, apoyándose en lo deportivo y cultural.

5. Gestionar el mantenimiento de la planta física y la dotación adecuada a las necesidades pedagógicas culturales y deportivas de la institución.

6. Formar al adolescente en la resolución de problemas, lo que le son propios y los de su comunidad.

7. Desarrollar proyectos de investigación vinculados a las actividades socio ambientales y productivas propios de la localidad, para fortalecer en los adolescentes y los (as) docentes – estudiantes, la investigación social, científica y tecnológica.

8. Desarrollar proyectos que coadyuven a la recuperación de la confianza y el sentido de pertenencia e identificación de la comunidad.

9. Desarrollar proyectos para inducir la cultura de responsabilidad y la vocación de servicio en el trabajo, en todos los miembros que integran la comunidad educativa.

10. Desarrollar proyectos para la internalización, consolidación y divulgación de los valores de la UEN “Pueblo Guri”.

11. Establecer políticas y estrategias para la divulgación e información a todos los miembros de la comunidad, de las áreas, directrices, objetivos y normas de convivencia que regulan la institución.

12. Ofrecer un servicio educativo de calidad que cumpla con los objetivos de formación de cada nivel educativo, contribuyendo a la preparación de ciudadanos al servicio de la sociedad.

13. Brindar una educación que promueva la adaptación de todos los que integran la comunidad educativa, a los escenarios presentes y futuros mediante estrategias que fomenten el trabajo grupal y las relaciones interpersonales.

14. Desarrollar el pensamiento reflexivo, crítico, creativo, y emprendedor mediante una educación basada en los pilares fundamentales del aprendizaje: Conocer, Hacer y Convivir (lo cual forma el Ser).

15. Promover la investigación como medio de acceso al conocimiento y para el desarrollo del pensamiento crítico y creativo tanto en el personal docente como en el estudiantado.

16. Fomentar el uso de la tecnología en el proceso educativo para mejorar la calidad de la enseñanza.

17. Desarrollar una estructura organizacional que posibilite la realización adecuada de las funciones académicas y administrativas para prestar un mejor servicio a la comunidad.

18. Establecer y fomentar relaciones de solidaridad y cooperación entre todos los entes que integran la comunidad educativa así como con diversas instituciones educativas y sociales.

19. Favorecer un ambiente de participación y compromiso de la comunidad educativa a través del servicio orientado al cumplimiento de la misión y visión de la institución.

20. Promover actividades que desarrollen un alto sentido ético, con relación al respeto y conservación del medio ambiente.

En resumidas cuentas, haciendo una exégesis, al volver al planteamiento sustancial de Márquez (2009) en el sentido de postular una filosofía de la Nueva Gerencia que amalgama todas las premisas teóricas – metodológicas en la que se funda la gerencia académica con la gerencia práctica, vale decir, la experiencia cotidiana acumulada que poseen los directivos, el personal docente. Planteamiento que se refuerza con el paradigma de la Gerencia Visionaria o en Valores de Guédez (2001), el cual presupone en este caso, que la filosofía gerencial de la UEN Pueblo Guri constituye el epicentro, que relaciona y hace interdependiente la misión, la visión, los valores éticos, sociales, personales, morales, objetivos institucionales entre otros de los actores socioeducativos del plantel de Pueblo Guri, para hacer de una gerencia en valores eficiente para orientar el desempeño de los procesos didácticos

pedagógicos y comunitarios, el diagrama que sigue hace explícito esta filosofía gerencial de los valores en los términos que se muestran a saber:

Gráfico N° 2: Filosofía Gerencial



Fuente: Brito y Contreras (2012)

PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA OPTIMIZAR LOS PROCESOS DE PARTICIPACIÓN ESCOLAR

Trabajo en Equipo

La gerencia educativa de toda organización escolar se constituye en el centro fundamental de todo el entramado que impulsa el proceso de enseñanza – aprendizaje que tienen lugar en las organizaciones educativas ideales; por esto se sugiere seguir el modelo de las Escuelas que Aprende, basado en la Quinta Disciplina de Peter Senge (2002).

Esto implica la necesidad de un aprendizaje en colectivo por ello Senge (1999: 297) afirma: “que cada miembro permanece consciente de los demás miembros y actúan de manera que complementan los actos de los demás” A luz de los resultados de la investigación demuestra que existe poco trabajo en equipo signados por los valores de reconocimiento de solidaridad, participación política, entre otros, De esta realidad se plantea el trabajo en grupo para hacer eficiente la visión, misión valores y objetivos institucionales, se trata en todo caso de crear y fortalecer grupos de trabajos centrados en el dialogo en el pensar juntos, compartir los ideales.

En una palabra, los actores socioeducativos vale decir, tanto el personal docente, directivo, padres, representantes, estudiantes cohabiten un espacio para trascender las relaciones de inferioridad, las relaciones de subordinación autoritarias, las berreras de las comunicaciones y las relaciones de sinergia deficiente entre la comunidad en general. Por lo tanto se trata de aprendizaje en equipo que vine a ser la interacción grupal entre todos los actores socioeducativos de la UEN, en la búsqueda de lograr la calidad educativa institucional que en síntesis es la filosofía gerencial siendo de suyo la expresión de la calidad educativa – institucional, cuya

meta es la formación del hombre. Todo esto lo podemos comprender e interpretar en forma más diáfana mediante este gráfico a saber:

Gráfico N° 3: Trabajo en Equipo



Fuente: Brito y Contreras (2013)

Visión Compartida.

La visión compartida de acuerdo con Senge (1999: 261) refiere: “Una visión es verdaderamente compartida cuando tú y yo tenemos una imagen similar y nos interesa que sea mutua, y no sólo que la tenga cada uno de nosotros” En otras palabras significa tener un propósito común, en este sentido implica que los directivos en conjunto con el personal docente asuman un compromiso para nutrir sus expectativas y experiencias que está guiada por la misión, visión y objetivos del plantel, para de esta manera llevar a cabo un proceso administrativo - académico fundado en valores hacia el trabajo, el respeto mutuo, solidaridad, disciplina, honradez, puntualidad.

En este orden de ideas compartan las metas en cuanto la formación de ciudadanos integrales orientado en un perfil del ideario bolivariano, al mismo tiempo, la institución educativa estreche sus relaciones de participación recíproca como parte integrante a los demás miembros de la comunidad es decir padres, representantes, organizaciones sociales deportivas culturales, para que compartan la

noble misión de formar ciudadanos (as) crítico, creativo, innovador, con capacidad para tomar decisiones, respetuoso, realista, capaz de valorar y administrar los bienes propios y colectivos. Esto se observa en el gráfico que sigue:

Gráfico N°4: Visión Compartida



Fuente: Brito y Contreras (2013)

Enfoque Sistémico

Evidentemente para saber lo que es un enfoque sistémico y cuáles son sus partes debemos precizarla como a continuación hacemos. La Universidad Nacional Abierta (UNA) (1986: 415) transcribe la definición más simple así: “Un sistema es un conjunto de elementos que relacionados entre si interactúan para el logro de un objetivo” Mas adelante la precitada universidad nos dice que los componentes que integran un sistema son: “ 1) el objetivo (los objetivos), 2) elementos del sistema (recursos y entornos), 3) interrelaciones o procesos integradores”.

En consecuencia, al hacer uso del enfoque; que tiene la importancia de explorar y analizar las empresas públicas o las empresas privadas, lo que se pretende es emplear un instrumento o herramienta para poder realizar el análisis, de cómo se relacionan las características (misión, visión objetivos valores) y procesos (organización y dirección); en el entorno de la UEN “Pueblo Guri”.

Ahora bien, haciendo una abstracción del enfoque sistémico adaptado a la realidad social, económica y política del plantel; asumimos, que la relación de los elementos que interactúan tienen lugar en tres (3) niveles de la realidad de la UEN “Pueblo Guri” que eventualmente a saber son:

En el primer nivel, se encuentra **el debe ser**, de la filosofía de gestión de la Escuela (que vendría siendo según la UNA los objetivos), y específicamente esto alude a la misión, visión, valores y objetivo de este plantel, que no es otra cosa que, la concepción de un modelo de alumnos o alumnas con un nivel de formación mínimo que les permita insertarse en la sociedad y se consecucionalmente en el sistema de educación superior, pero formado con los postulados de la Educación Bolivariana, esto supone individuos que se caracterizan por ser crítico, reflexivos, transformadores del entorno, con valores de justicia, respeto, responsabilidad entre otros.

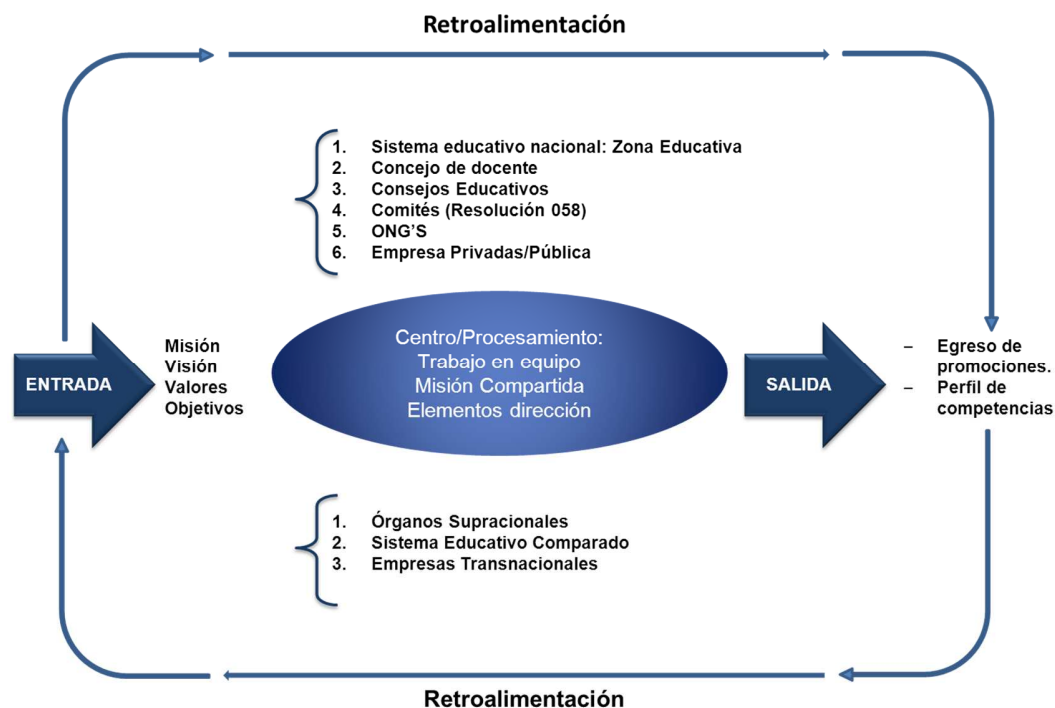
El segundo nivel, está representado conforme lo señala la UNA por los elementos del sistema (recursos y entorno), extrapolando este fundamento teórico al ámbito de la UEN Pueblo Guri, podríamos decir que estos son los componentes del modelo administrativo, en la cual es la expresión del trabajo en equipo y al mismo tiempo, de la visión compartida del plantel, en otras palabras, el proceso de organización con sus elementos: Estructuración, sistematización e instalación y el proceso de dirección con sus elementos: planificación, toma de decisiones, coordinación, comunicación e información, supervisión, dotación de personal, financiamiento y evaluación. Evidentemente que todos estos elementos actúan en forma interdependiente y complementario para cumplir con el debe ser de la filosofía de gestión de la UEN Pueblo Guri.

El tercer nivel, estaría representado por lo que sostiene la UNA como el componente de interrelaciones o procesos integradores; y que para el caso de la UEN, **es el ser** de todo este proceso administrativo, es decir, son los resultados a corto, mediano y largo plazo que se cuantifican por la cantidad de promociones de graduados que de una manera se han insertado en la sociedad como ciudadanos con el

perfil de competencias que desea la filosofía de gestión; pero asimismo este nivel supone que la interrelación que se dan entre todos sus componentes se retroalimentan para ir detectando cuáles son sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de todos los procesos y elementos para ir haciendo los ajuste en la evaluación y seguimiento en las situaciones que así lo requieran la realidad social, política y económica de la UEN “Pueblo Guri”.

Todos estos componentes que interactúan en el entorno externo (Sistema educativo nacional, Zona educativa, comunidad educativa, sociedad de padres y representantes, Organismos No Gubernamentales (ONGs), empresas públicas y privadas) y en el entorno e internacional (organizaciones supranacionales, sistema educativo comparado, empresas transnacionales), se pueden observar mediante el siguiente diagrama:

Gráfico N° 5: Enfoque Sistémico



Fuente: Brito y Contreras (2013)

Modelos Mentales

Trabajar con modelos mentales parafraseando al autor Senge (2002) implica ayudar a definir más clara y honradamente la realidad corriente. Como en la educación la mayoría de tales modelos se consideran indiscutibles y están ocultos. Por lo tanto en las escuelas que aprenden un acto crítico de estas escuelas y su dirección, consiste en desarrollar la capacidad de hablar sin peligro y productivamente, sobre temas delicados, por medio de la creación de canales de comunicación. De manera que en función de los resultados obtenidos en la investigación sobre las creencias, prejuicios, percepciones negativas de los valores, y las relaciones ineficientes comunidad –institución educativa. Por todo esto, el modelo mental que debe y tiene que prevalecer en el ámbito de la UEN Pueblo Guri estará caracterizado por lo siguiente:

1. En este modelo mental trabajar con modelos mentales en la escuelas que aprenden en forma inteligentes en todos sus procesos administrativos – pedagógicos implican en el entorno del plantel de Pueblo Guri orientarse a través de dos (2) destrezas: a) la reflexión que se da en el dialogo, para entablar conversaciones abiertas en la interlocución de los actores escolares, y b) la investigación que es la aptitud para indagar en forma persuasiva en el dialogo las diversas creencias, prejuicios, y antivalores que se oponen a la filosofía gerencial haciéndola ineficaz e ineficiente.
2. Un modelo mental que rompa con el paradigma de la gerencia tradicional, es decir circunscrito a lo rutinario, a la desmotivación, que hacen de la gestión gerencial desviada de los valores de crecimiento, productivos, colectivos entre otros.
3. El modelo mental propuesto estará guiado por un paradigma de la Nueva Gerencia que se concreta en la filosofía gerencial que no es otra cosa, ir a

sumiendo mediante un trabajo en equipo y una visión compartida, para afincarse la misión, visión, valores, objetivos de la institución en un trabajo que involucra en colectivo los actores escolares en la dimensión de la gerencia visionaria o en valores de la UEN Pueblo Guri. Todos estos niveles son al mismo tiempo interdependiente, esto implica que sean dialecticos lo cual significa que se retroalimente en cada una de sus fases.

En el siguiente diagrama se ilustra mejor este modelo de mental para incentivar la participación escolar, para trascender la percepción desfavorable que tienen los docentes sobre la gestión escolar en términos de valores así:

Gráfico N° 6: Modelos Mentales



Fuente: Brito y Contreras (2013)

Liderazgo Centrado en Principios

En función de los resultados de esta investigación toda vez que replantea un liderazgo directivo y docente para mejorar los procesos de la filosofía gerencial de la UEN Pueblo Guri con los objetivos siguientes:

1. Fortalecer la gestión gerencial para la consecución de un liderazgo transformador, la conformación de un equipo de trabajo de alto desempeño, y la efectividad, la excelencia, y calidad de los procesos administrativos.

2. Optimizar la gestión gerencial de la institución educativa mediante la vinculación con la comunidad en los procesos de participación activa.

Para esto nos fundamentamos en los lineamientos formulados por el Prof. Marín (2006). Siendo el segundo lineamiento que nos arroja luces para plantearlo como una guía orientadora de los procesos académicos – administrativos de la UEN Pueblo Guri. En este caso el lineamiento es para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes, directivos, personal administrativo, personal obrero y con la comunidad en general a través del Enfoque del Liderazgo Centrado en Principios propuesto por Covey (1997: 46 – 49) citado por el autor Marín, estos principios se extrapolan en función de la propuesta como se describen a continuación así:

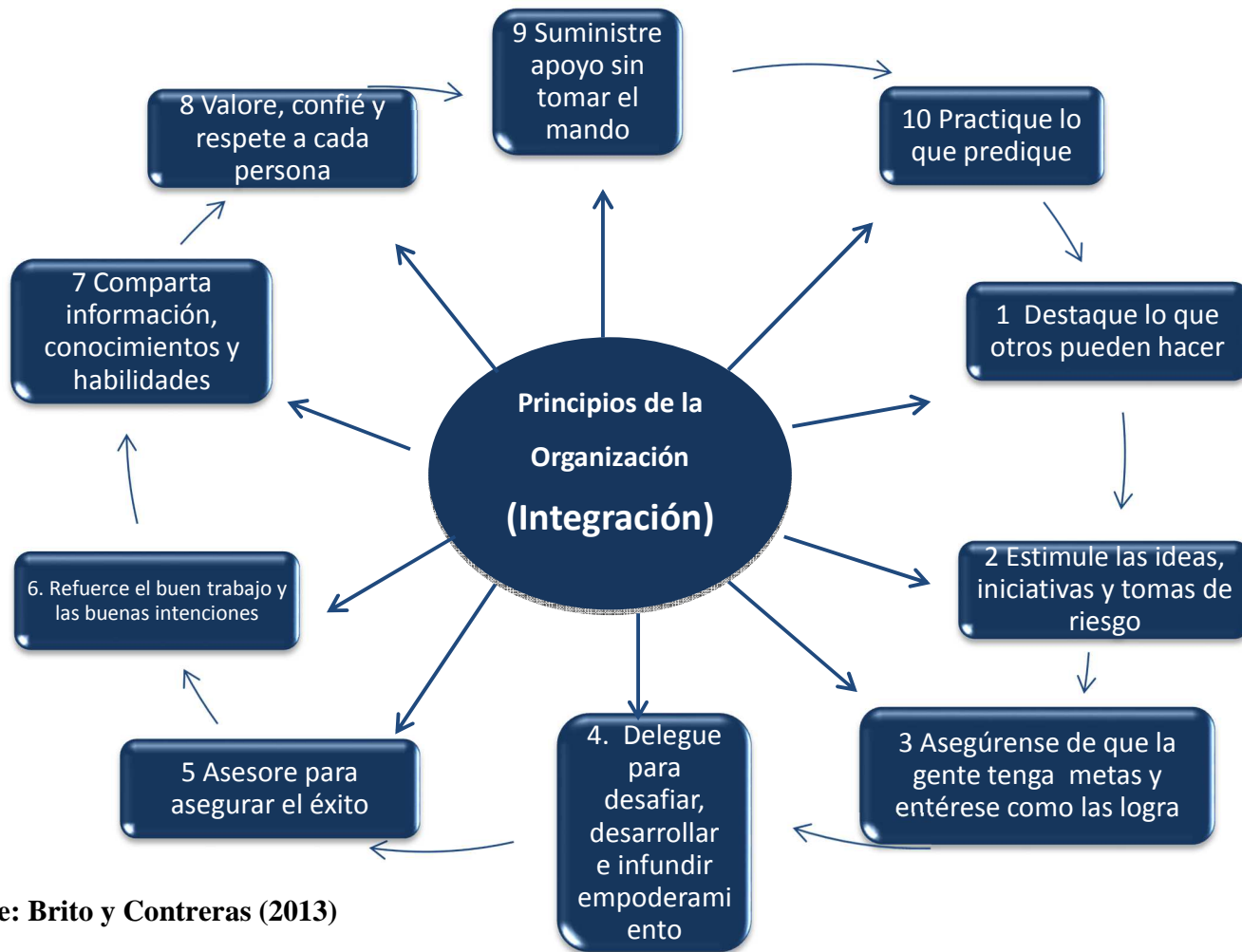
- 1. Delege lo que otros puedan hacer:** Las personas en el grupo de trabajo pueden manejar tareas y responsabilidades que los líderes asumen como sus responsabilidades. Esto implica involucrar a la comunidad en los proyectos, de esta institución para asignarle responsabilidades con el sentido de pertenencia con el plantel, lo cual no significa delegar la esencia de responsabilidades y tareas que tienen el director o docente como líderes de conformidad con la normativa legal vigente.
- 2. Estimule las ideas, iniciativas y tomas de riesgos:** Está demostrado que los docentes, y el personal administrativo, obrero no se contenta con sólo hacer su trabajo, pues bien, tienen una enorme creatividad y disponibilidad de responsabilidad. De allí que, la tarea de los líderes en este caso los directivos y docente tienen que crear un ambiente propicio para promover la iniciativa, la creatividad y la toma de riesgos que poseen estos grupos como oportunidad para impulsar la filosofía gerencial de la UEN Pueblo Guri.
- 3. Asegúrense de que la gente tenga metas y entérese cómo la gente las logra:** Queda evidenciado que el trabajo que realizan los actores socio educativos se basan en las metas que vienen siendo estas, personales, institucionales. De esto el reto de los líderes de este plantel, de informarles acerca de cómo están actuando en relación con la consecución de sus metas, así como de trabajar con estos actores socioeducativos para asegurarse de que cumplan con las metas.

4. **Delegue para desafiar. Desarrollar e infundir Empowerment:** Delegar es una de las maneras más efectivas y directas de brindar el Empowerment. Infundir Empowerment es desafiante y contribuye al desarrollo. Por lo tanto, se trata es de estimular a los actores socioeducativos para maximizar sus talentos, habilidades y conocimientos y al hacerlo, desarrollan y resaltan las habilidades y destrezas.
5. **Asesore para asegurar el éxito:** Toda persona se beneficia de un buen asesor. La asesoría es importante cuando las personas asumen nuevas tareas y responsabilidades. De modo que, le corresponde a los líderes del plantel para instruir, preparar, o simplemente escuchar cuando la tarea es nueva y desafiante, puede representar la diferencia entre el éxito y el fracaso.
6. **Refuerce el buen trabajo y los buenos intentos:** El reconocérsele a todos los actores socioeducativos cuando han hecho un buen trabajo es una forma fácil, pero frecuentemente ignorada. De tal manera que, el desafío de los líderes de la UEN Pueblo Guri, es reforzar el desempeño efectivo de los actores socioeducativo, toda vez que los mismos harán en el futuro los que se les reforzó en el pasado. Esto significa que reforzar los buenos intentos, es igualmente importante, ejemplo de esto es cuando se haya hecho proyecto bien, aun cuando haya habido problema, todo esto incrementa la autoestima de los involucrados, alentándolos a repetir lo que han hecho bien.
7. **Comparta información, conocimientos y habilidades:** Esto es mientras más conozcan las personas de la UEN Pueblo Guri lo que está sucediendo en el plantel y en los grupos que trabajan, mejor pueden manejarse a sí mismos. De igual forma, la información es un recurso vital para las personas de la UEN Pueblo Guri que trabajan en un ambiente con Empowerment. En otras palabras, los líderes de este plantel tendrán como reto compartir sus conocimientos, experiencias, y habilidades especialmente con los nuevos empleados y las personas que están asumiendo nuevas responsabilidades.

- 8. Valore, confíe y respete cada persona:** La confianza, y el respeto son las claves para formar un clima que apoye a la gente a realizar su trabajo. De ahí que, los líderes del plantel, marquen la pauta para ir valorando el trabajo de las personas de dicho plantel, toda vez que, ese liderazgo representa un modelo a seguir, de tal manera que hay que aprovechar esa fortaleza para demostrarles a los miembros del grupo de trabajo de la institución escolar que tan valioso son.
- 9. Suministre apoyo sin tomar el mando:** Vale decir, que las personas de la UEN Pueblo Guri, estén implementando una nueva idea o proyecto. Corresponde a los líderes de esta UEN, dar el apoyo a estas personas sin asumir el mando. El mejor ejemplo está cuando estos líderes asesoren a estas personas para que desarrollen un proyecto o idea.
- 10. Practique lo que predica:** Practicar lo que usted predica significa aplicar los principios del Empowerment. En otras palabras, es asegurarse de que las acciones apoyan las palabras. Esto presupone que los líderes de la UEN, sean efectivos delegando, pero que también apoyen a todos actores socioeducativos, que hacen parte de la vida activa de este plantel pero sobre todas las cosas en situaciones difíciles cuando tengan asignaciones nuevas que le atañen a la gerencia de esta institución, en lugar de estar imponiendo sanciones al momento de cometer errores. Se trata de mitigar los riesgos que vayan a contra corriente con la esencia de la filosofía gerencial del plantel.

Estos principios que orienta y optimizan la participación escolar en el ámbito de la UEN Pueblo Guri, quedan ilustrado en su comprensión e interpretación en el gráfico siguiente:

Gráfico N° 7: Liderazgo Centrado en Principios



Fuente: Brito y Contreras (2013)

Proyecto Educativo Integral Comunitario y Proyecto de Aula un modelo para Incentivar la Participación

Para entender las implicaciones de sendos proyectos la primera tarea que nos ocupa es definir ambos. Por Proyecto Educativo Comunitario Integral (PEIC) nos dice el autor Marín (2006:35) lo siguiente: “Se fundamenta en una concepción holística del hecho educativo, donde se analizan las necesidades y aspiraciones sentidas por el colectivo que conforman el plantel y su entorno, para luego generar alternativas que permitan el mejoramiento de la calidad de la educación...”.

Por otro lado, el Proyecto de Aula (PA) de acuerdo con Martínez (2011: 5) se define como: “Un instrumento de planificación de la enseñanza con un enfoque global, que toma en cuenta los componentes del currículo y se sustenta en las necesidades e intereses de la escuela y de los educandos, a fin de proporcionarles una educación mejorada en cuanto a calidad y equidad”.

Ahora bien, la diferencia fundamental entre ambos Proyectos. Respecto al PEIC implica la totalidad de los procesos educativos y administrativos de la institución escolar. Mientras que el PA es más específico, pues bien, este se realiza entre el docente y estudiantes en el salón de clases.

No obstante, el denominador común del PEIC y el PA, es que ambos promueven la participación de los actores escolares del hecho educativo, es decir, personal directivo docente, administrativo, obrero, padres y representantes diversas organizaciones comunitarias, empresas privadas del entorno entre otros.

En la perspectiva asumida, y de cara al marco legal vigente descrito desde la Constitución Nacional, y de conformidad con los niveles de participación legítima de los actores socioeducativos de la UEN Pueblo Guri, consideramos que es pertinente como mecanismo de participación para incentivar la democratización de los espacios de este plantel, toda vez que permita generar estrategias en el marco de la

cooperación y la corresponsabilidad para el fortalecimiento de los procesos cognitivos, gerenciales entre otros.

En esta perspectiva la propuesta del modelo de gerencia basado en valores desde el PEIC y el PA son el producto de la construcción colectiva, que implica la observación e investigación, planificación, coordinación, para la ejecución y evaluación de todas aquellas acciones previstas para lograr los objetivos propuestos a nivel: Académico, administrativo y comunitario, con el propósito de alcanzar una educación integral, diversificada, de calidad para todos y todas en la UEN Pueblo Guri. En este orden de ideas, el PEIC y el PA se constituyen en espacio para incentivar la participación en tanto y en cuanto sea guiado por las siguientes características:

1. La integralidad: Supone que la institución es un espacio de coparticipación que tome en cuenta los procesos educativos, pero al mismo tiempo, los procesos administrativos (coordinación supervisión, comunicación entre otros), asimismo con la filosofía gerencial (visión misión valores). En otras palabras, para cumplir con este cometido de la integralidad hay que transformar la escuela como un todo, su organización y su cultura. Esta transformación requiere un proyecto vinculado con los procesos propios del hecho educativo, es decir, lo ambiental – ecológico, lo institucional y lo social, lo académico y lo cultural, lo organizativo y lo comunicacional y la prioridad de lo vivencial por lo normativo.

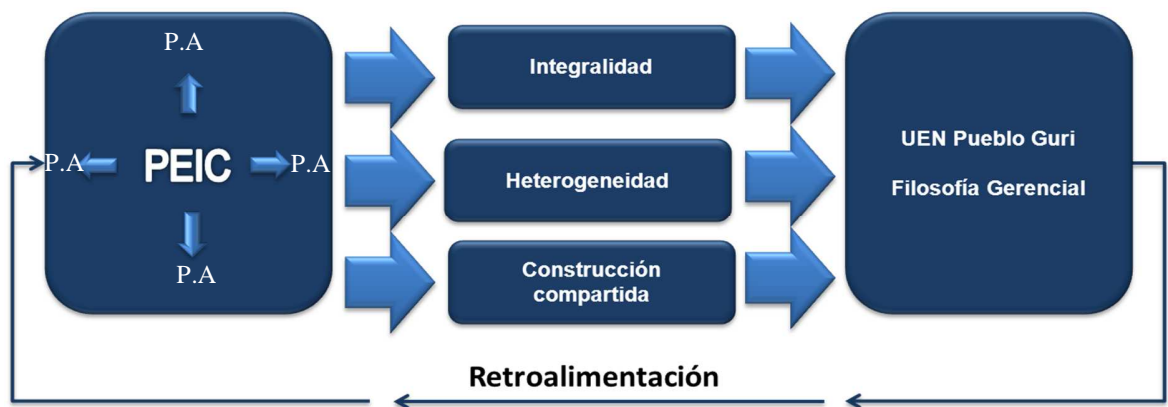
2. La Heterogeneidad: Implica que en la UEN Pueblo Guri interactúen diversos actores escolares del hecho educativo, vale decir, los y las estudiantes, los y las docentes, y otros profesionales, las y los administrativos, los y las obreras, las madres, padres y representantes, en comunidad educativa y con la comunidad en general, lo cual implica que no haya discriminación de raza, sexo, posición ideológica entre otras.

3. La Construcción Compartida: Es decir, la gestión del plantel es un proceso de construcción colectiva y permanente de los distintos actores escolares que conforman

la institución. Esto se traduce a través del intercambio de saberes entre los y las docentes, alumnos y alumnas, padres, madres, representantes y comunidad en general se persigue generar estrategias que surjan del propio medio educativo en el marco de la corresponsabilidad y cooperación, creando espacios de discusión con una visión compartida y asimismo, de un trabajo de equipo, donde todos y todas aporten y reciban información, en aras de lograr consensos para el diseño, ejecución y evaluación de las acciones propuestas y particularmente tomando en consideración nuestras modalidades históricas y culturales de solidaridad colectiva que se retroalimentan como procesos ya mencionados, para fortalecer toda la filosofía gerencial de la UEN Pueblo Guri.

Por ende, el PEIC y el PA como modelos para promover la participación, lo graficamos para su comprensión así:

Gráfico N° 8: PEIC y PA un Modelo para Incentivar la Participación



Fuente: Brito y Contreras (2013)

La Contraloría Social

Representa un mecanismo de participación de los actores socioeducativos para promover la eficiencia de la gerencia escolar, toda vez que la misma representa un medio de involucrar a todos los actores educativos con sentido de corresponsabilidad. Desde esta concepción la Ley Orgánica de Contraloría Social (LOCS) define con exactitud la misma en los términos consagrados en la LOCS en su artículo N° 2 en el tenor siguiente: “La contraloría social...es una función compartida entre las instancias del Poder Público y los ciudadanos, ciudadanas y las organizaciones del Poder Popular, para garantizar que la inversión pública se realice de manera transparente y eficiente en beneficio de los intereses de la sociedad...”.

En este orden de ideas implica que la contraloría social: Es el conjunto de condiciones y mecanismos a través de los cuales individuos o grupos de ciudadanos en forma organizada e independiente, ejercen la corresponsabilidad en los asuntos públicos, participando en la formulación, elaboración y planificación de políticas, así como en la vigilancia y control del funcionamiento de las instituciones, la ejecución de proyectos o la conducta de funcionarios públicos. En el marco de la propuesta como componente del modelo de gerencia en valores implica que la contraloría social busca garantizar:

–El uso eficiente de los recursos públicos representado en el patrimonio de los recursos tales como infraestructura, económicos – financieros de la UEN Pueblo Guri.

–El respeto de la legalidad de suyo es el reconocimiento de las funciones y roles que deben y tienen que cumplir los docentes, directivos, padres y representantes para llevar a cabo la filosofía gerencial enunciada, lo cual presupone la expresión del poder popular haciendo uso de la potestad de empoderarse de los asuntos públicos que atañen a las decisiones que se toman en el contexto de la institución escolar

– El desempeño diligente y la conducta honesta signada por la ética de la función pública de los docentes, directivo personal administrativo, y obrero de este plantel.

–La amplia difusión de información para que los ciudadanos, que se expresan en el poder popular estén enterados sobre la toma de decisiones relevante que atañen a la gerencia educativa, al mismo tiempo, sobre quiénes son los funcionarios y empleados públicos a su servicio, vale decir el talento humano representado por los docentes, por el personal administrativo y obrero, esto presupone el cómo se están desempeñando y cómo ocupan los recursos públicos de la comunidad educativa de la UEN Pueblo Guri.

En otras palabras todos estos componentes se vinculan de forma estrecha haciendo sinergia con la filosofía gerencial. Esto supone por una parte, una clara visión compartida sobre los valores éticos y morales que se requieren para una sociedad en constante transformación, que asuma su rol protagónico en la toma de decisiones sobre su destino histórico. Por otro lado, los diferentes actores escolares de la UEN Pueblo Guri para afincar el liderazgo centrado en la cultura de la participación, asimismo en una visión compartida para la formación de un ciudadano y una ciudadana. En síntesis esto se aprecia en el diagrama siguiente:

Gráfico N° 9: La Contraloría Social



Fuente: Brito y Contreras (2013)

Evaluación y Seguimiento de la Propuesta

Entender que es la autoevaluación pertinente es la definición que nos ofrece la Prof. Campero citada por el Prof. Marín (2006: 25) que expresa: “La autoevaluación se trata de una construcción, donde es fundamental entender la evaluación como una tarea a ser construida y realizada básicamente en conjunto por la comunidad académica y científica”. De allí que, el caso que nos ocupa es la UEN Pueblo Guri, es decir, representada por docentes, directivos padres, representantes, estudiantes y por extensión la fuerzas vivas de esta comunidad. En este sentido se adecúa la noción de Palladino citado por el autor Marín (2006: 25) que transcribe que: “la evaluación está referida a los distintos niveles de una institución: La evaluación de los elementos humanos, elementos financieros, elementos materiales y al contexto institucional y a los servicios o procesos que el contexto brinda”.

En este orden de ideas asumir la evaluación y seguimiento en el marco de la propuesta tal como es el diseño de un modelo gerencial sustentado en valores para la UEN Pueblo Guri. Significa en otras palabras, comprobar cómo los estudiantes, docentes, cuadros de dirección, personal administrativo y obrero, asimismo, los padres y representantes de la UEN Pueblo cumplen con su deber social, es decir: su responsabilidad social, la misión y visión, los valores humanos, los objetivos institucionales, entre otros, lo cual permita valorar no sólo los procesos sino también los resultados en este sentido.

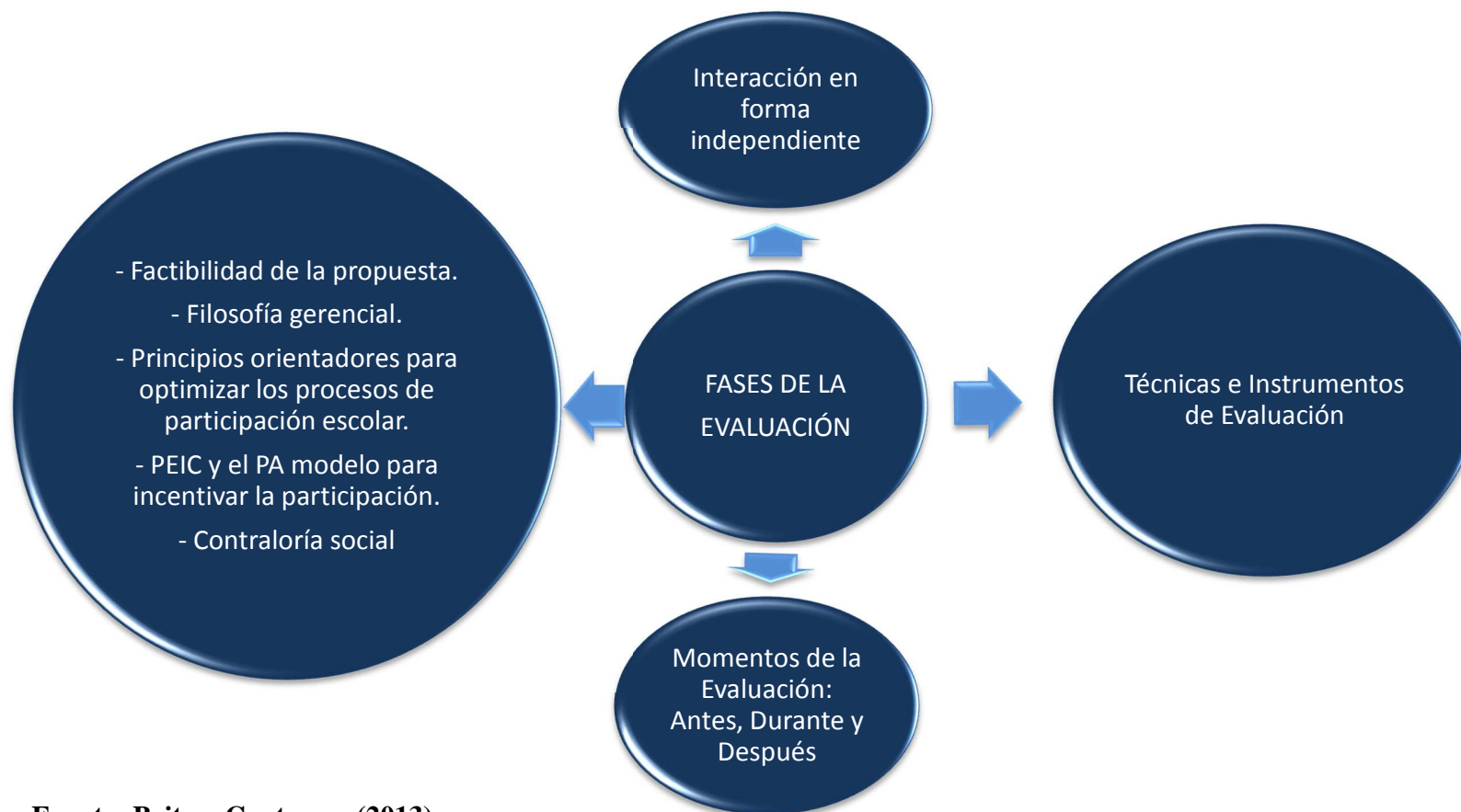
Desde el marco de ideas descrito para que la evaluación como proceso de crecimiento continuo sea eficiente implica cumplir de manera sistemática, guiarnos por las siguientes fases:

1. Optamos por una evaluación que se realice cada seis (6) meses para que se obtenga como consecuencia de la aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación de forma continua, esto supone de la elaboración de observaciones participantes, y no participantes, entrevistas estructuradas y no estructuradas, mediante cuestionarios y encuestas que sean innovadoras y creativos que plasmen la esencia de la realidad que se valora en forma sistemática para que facilite la toma de decisiones.
2. La evaluación como crecimiento continuo se hará antes, durante y después en todos los componentes de la propuesta, de allí que su carácter predominante sea la evaluación como algo habitual en todas las actividades de los procesos pedagógicos, administrativos y sociocomunitarios de la UEN Pueblo Guri.
3. Por ende, de las fases anteriores, se agrega la evaluación como una actividad continua que incorpora todos los componentes de la propuesta enunciada, esto implica ir ajustando, valorando para sopesar las fortalezas, debilidades que tengan lugar en cada componente de la propuesta tales como: a) la factibilidad de propuesta (social, técnica - económica y

política), b) la filosofía gerencial (misión, visión, valores y objetivos institucionales), c) principios orientadores para optimizar los procesos de participación escolar (trabajo en equipo, visión compartida, enfoque sistémico, modelos mentales y liderazgo centrado en principios), d) proyecto educativo integral comunitario y proyecto de aula un modelo para incentivar la participación, e) la contraloría social.

4. Todas estas fases interactúan en forma interdependiente produciendo una retroalimentación lo cual presupone un proceso dialectico de ajustes, intercambio en la cual, se potencias las debilidades y se fortalecen las amenazas que se ciernen como riesgos para la eficacia y eficiencia del modelo gerencial fundamentado en valores para UEN Pueblo Guri. A continuación de estas fases se ilustran en este diagrama así:

Gráfico N° 10: Evaluación y Seguimiento de la Propuesta



Fuente: Brito y Contreras (2013)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias Fidias (2006). **El Proyecto de Investigación**. Editorial Episteme Caracas.
- Carreño Ana y Dorante Narys (2005). **La Ética y los Valores en el Proceso Gerencial Escolar Caso: Unidad Educativa Ezequiel Zamora**. Tesis de pregrado. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Humanidades y Educación. Estudios Universitarios Supervisados. Escuela de Educación. Núcleo Barquisimeto
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. **Gaceta Oficial N° 5.453** del 24 de marzo de 2000
- Covey Stephen (1997). **Liderazgo Centrado en Principios**. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá – Colombia. México
- Covey Stephen (1997). **Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva**. Paidós Barcelona.
- Chiavenato, I. (1988). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Editorial Martha Edna. Bogotá – Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). **Administración de Recursos Humanos**. 5ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá – Colombia.
- Ching Joel (2009). **Los valores como una alternativa de cambio en la actitud docente**. [Monografía en línea] Consultado el 30 de julio de 2008 Disponible en: www.monografias.com
- Dávila, Francisco. (1997). **Gerencia Participativa y la Calidad de la Educación de Adultos**. Trabajo Especial de Grado No Publicado. Universidad Rafael Urdaneta.
- Guédez Víctor. (2001). **La Ética Gerencial**. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas. Editorial Planeta. Bogotá – Colombia.
- Guardián Alicia (2007) **El paradigma educativo en la investigación socio – educativa**. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC).

- Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI). San José de Costa Rica.
- Hamdan González Nijad (2005). **Métodos Estadísticos en Educación**. Universidad Central de Venezuela. Ediciones de la Biblioteca. Caracas.
- Hernández Osmerly (2005). **Diseño de un programa de formación docente orientado a promover la educación en valores en la Escuela Técnica Comercial Manuel Jara Colmenares en San Félix Estado Bolívar**. Trabajo de grado de especialización mención gerencia educativa. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. Subdirección de Investigación. Núcleo Bolívar.
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos Baptista Lucio Pilar. (1996) **Metodología de la investigación**. Editorial McGraw Hill México.
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos Baptista Lucio Pilar(1998) **Metodología de la investigación**. Editorial McGraw Hill México
- Hurtado, José. (2000). **Metodología de la Investigación Holística**.(3ª ed.). Caracas: Fundación SYPAL
- Lemus José (10 y 11 de junio de 2005) **Pedagogía, Investigación y Política, Referentes Para la Construcción de la Nueva Ciudadanía**. Seminario: La Investigación Desde los Contextos Políticos Emergentes. Puerto Ordaz.
- Ley Orgánica de Contraloría Social. **Gaceta Oficial N° 6.011**. Extraordinario del 21 de diciembre de 2010
- Ley Orgánica de Educación. **Gaceta Oficial N° 5.929**. Extraordinario del 15 de agosto de 2009
- Ley Orgánica del Poder Ciudadano. **Gaceta oficial N° 37.310**, el 25 de octubre de 2001
- Marín José (2004). **La dirección, el Liderazgo y la Supervisión Escolar** . Fondo Editorial Ipasme. Caracas.

- Marín José (2006). **Perspectiva Administrativa de la Organización Escolar en Educación Básica.** Fondo Editorial Ipasme. Caracas.
- Marín José (2006). **Taller Gerencia Educativa, Administración Escolar o Gestión del Talento del Talento Humano. Una Perspectiva Práctica,** Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Martínez Tritton Wilmer Rafael (2008) **Planificación de los Proyectos de Aula en la I y II Etapa de Educación –Venezuela.**[Tesis en línea]Consultado el 26 de agosto de 2008Disponible en www.monografias.com
- Márquez José. (2009). **La Nueva Gerencia** y Las Transformaciones Sociales. Editorial Horizonte C.A Barquisimeto – Estado Lara.
- Ministerio de Planificación y Desarrollo. **Plan de Desarrollo Económico – Social de la Nación 2001 – 2007.**[Página web en línea]consultado el 26 de agosto de 2008 Disponible en: www.mpppd.gov.ve.
- Nieto José (2003). **Perspectivas Teóricas de la Organización Escolar** En González María y Portela Antonio (Comp.) Organización y Gestión de Centros Escolares: dimensiones y Procesos. Editorial Pearson Educación S.A. Madrid.
- Pérez Antonio (2006). **Más y mejor educación para todos.** Editorial San Pablo. Caracas
- Programa de Naciones Unidas Para el Desarrollo. **Las metas del Milenio..** [Página web en línea] consultado 2008 julio 15. Disponible en: www.google.com
- Ramírez Tulio (2007)**Como hacer un proyecto de investigación.** Editorial Panapo Caracas.
- Resolución 058 Gaceta 058. **Gaceta oficial N° 397.068,** el 16 de octubre de 2012
- Rojas Gabriela (25 de mayo de 2008). **La Violencia se Sienta en los Pupitres.** Diario Últimas Noticias, Caracas.
- Sabino, C. (2002). **El Proceso de Investigación.** (Segunda Edición) Caracas: Editorial Panapo.

- Stoner, J. Freeman, E. y Gilbert, D. (1997). **Administración**. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S. A.
- Senge Peter (2002) **Las escuelas que aprenden**. Editorial Norma Bogotá Colombia.
- Senge Peter (1999).**La Quinta Disciplina**. Editorial Granica. Barcelona
- Vargas Nelía y Condori Harvey (2005). **Educación en Valores, un Punto de Vista Diferente**. [Monografía en línea] Consultado el 12 de julio de 2.008
Disponibile en: www.monografias.com
- Universidad Nacional Abierta (1986). **Teoría de la Administración**. Ediciones de la UNA. Caracas
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006) **Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Universidad Santa María. (2001). **Norma para la elaboración y presentación y evaluación de los trabajos especiales de grado(tesis de Maestría)** Caracas: Decanato de Postgrado y Extensión
- Vásquez Marjorie (2003) **Instrucción Premilitar**. Editorial Romor. Caracas.
- Zambrano Van Beverhoudt Egilda (2007) **El valor de la Ética para Alcanzar la Excelencia en la Gerencia Universitaria**, La Revista Negotium Ciencias Gerenciales Año 3 N° 8 [Revista en línea] Consultado Julio 15 de 2008. Disponible en: www.google.com

ANEXOS

ANEXO A

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
CENTRO REGIONAL CIUDAD BOLÍVAR

CUESTIONARIO

A continuación se realiza esta entrevista dirigida a los **Docentes** de la UEN con el propósito de conocer su opinión con relación a los valores y los factores que influyen en la formación de los estudiantes y/o padres o representantes de la UEN Pueblo Guri; toda vez que la información aportada sirva para realizar un proyecto de investigación; de nosotros estudiantes tesistas de la Universidad Central de Venezuela, Centro Regional Ciudad Bolívar.

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas antes de responder
La entrevista es de carácter académico, por lo tanto, Usted se puede identificar
En caso de dudas pregunte al entrevistador
No deje de contestar ninguna pregunta
Sea objetivo y sincero al responder
En las preguntas cerradas, es decir, aquellas que tienen una escala escojan una sola alternativa
En las preguntas abiertas, es decir, aquellas que no tienen escala, responda en forma resumida

BATERÍA DE PREGUNTAS

1. ¿**Los Valores personales** de sus alumnos (as), padres o representantes tales como respeto a la vida, felicidad, salud, familia, éxito, realización personal, bienestar material. Usted diría que son: a) Muy Buenos ___ b) Buenos ___ c) Regulares ___ d) Malos ___ e) Muy Malos ___?

2. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

3. ¿Los Valores ético-sociales de sus alumnos (as), padres o representantes tales como la Paz, supervivencia ecológica del planeta, justicia social. Usted diría que son:

a) Muy Buenos ___ b) Buenos___ c) Regulares ___ d) Malos ___ e) Muy Malos ___?

4. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

5. ¿Los Valores éticos – morales de sus alumnos (as), padres o representantes tales como la honestidad, sinceridad, responsabilidad, lealtad, solidaridad, confianza, respeto de los derechos humanos. Usted diría que son: a) Muy Buenos ___ b) Buenos___ c) Regulares ___ d) Malos ___ e) Muy Malos ___?

6. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

7. ¿Los Valores de competencia de sus alumnos (as), padres o representantes tales como el dinero, imaginación, rendimiento escolar, colaboración, constancia. Usted diría que son: a) Muy Buenos ___ b) Buenos___ c) Regulares ___ d) Malos ___ e) Muy Malos ___?

8. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

9. ¿Usted diría que los **factores sociales** tales como la clase social a la cual se pertenece (alta, media o baja), el rol o profesión u oficio que se ejerce en la sociedad **influyen en los valores** de los padres o representantes de la siguiente forma: a) Muy Alta ___ b) Alta___ c) Regular ___ d) Baja ___ e) Muy Baja___?

10. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

11. Usted diría que los **factores económicos** tales como el dinero, el éxito en la profesión u oficio, el estatus económico al cual se pertenece **influyen en los valores** de los padres o representantes de la siguiente manera: a) Muy Alta ___ b) Alta___ c) Regular ___ d) Baja ___ e) Muy Baja___?

12. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

13. ¿Usted diría que los **factores políticos** tales como el ocuparse en los asuntos sociales de la comunidad, participar en las organizaciones socio – políticas para resolver los problemas de la comunidad **influyen en los valores** de los padres o representantes de la siguiente forma: a) Muy Alta ___ b) Alta___ c) Regular ___ d) Baja ___ e) Muy Baja___?

14. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

15. ¿Usted diría que los **antivalores** en los estudiantes tales como la deshonestidad, el consumismo, el irrespeto, la indisciplina son una consecuencia de los **factores sociales**: a) Muy Alta ___ b) Alta___ c) Regular ___ d) Baja ___ e) Muy Baja___?

16. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

17. ¿Usted diría que los **antivalores** en los estudiantes tales como la deshonestidad, el consumismo, el irrespeto, la indisciplina son una consecuencia de los **factores económicos**: a) Muy Alta ___ b) Alta___ c) Regular ___ d) Baja ___ e) Muy Baja___?

18. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

19. ¿Usted diría que los **antivalores** en los estudiantes tales como la deshonestidad, el consumismo, el irrespeto, la indisciplina son una consecuencia de los **factores políticos**: a) Muy Alta ___ b) Alta___ c) Regular ___ d) Baja ___ e) Muy Baja___?

20. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

21. ¿Las **relaciones entre la comunidad y la escuela** en términos de los valores que se fomentan; Usted diría que estas relaciones comunidad – escuela son: a) Muy Buenas ___ b) Buenas___ c) Regulares ___ d) Malas ___ e) Muy Malas ___?

22. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

23. ¿Con respecto a la **Gerencia Educativa** o Escolar en términos de los **valores** que se fomentan en la UEN Pueblo Guri; Usted diría que se siente: a) Muy Bien ___ b) Bien___ c) Regular ___ d) Mal___ e) Muy Mal ___?

24. ¿Por qué? (Justifique su respuesta anterior): _____

25. ¿Del siguiente listado, Usted qué **actividades** sugiere puntualmente para que se **diseñe un modelo de Gerencia Escolar** que se fundamente en valores con el propósito de optimizar los procesos pedagógicos, sociales y comunitarios? (seleccione una alternativa):

- 1) Mejorar la estructura organizativa (Organigrama) _____
- 2) Repotenciar la infraestructura: _____
- 3) Hacer un reglamento de convivencia___
- 4) Participación de la comunidad en la UEN___
- 5) jornadas, talleres para el fortalecimiento de los valores
- 6) Socializar la toma de decisiones: _____
- 7) Eficiencia en la coordinación de los procesos:_____
- 8) Corregir los canales de comunicación e información: _____
- 9) Mayor presencia de supervisión: _____
- 10) Dotación de personal: _____
- 11) Solicitar financiamiento: _____
- 12) Constante Evaluación de los procesos:_____
- 13) Optimizar la Planificación educativa: _____
- 14) Otra actividad ¿Cuál especifique?: _____

ANEXO B

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
CENTRO REGIONAL CIUDAD BOLÍVAR

Nos es grato dirigirme a Usted, en la ocasión de requerir su apreciable ayuda para que realice la validación de contenido de los instrumentos de recolección de datos diseñados para obtener la información requerida para este trabajo de grado.

En consecuencia se anexa a esta investigación el listado de ítems con sus correspondientes hojas de validación, asimismo el título, objetivo general, objetivos específicos y la operacionalización de las variables

Atentamente

Carlos Contreras

Elys Brito

Apellidos y Nombres:

Cédula de Identidad:

Título de pregrado:

Especialidad:

Lugar de trabajo:

Cargo que desempeña:

Título:

Modelo gerencial sustentado en valores dirigido a la Unidad Educativa Nacional
Pueblo Guri

Objetivos de la Investigación**Objetivo General.**

Diseñar un modelo de gerencia escolar sustentado en valores dirigido a la UEN Pueblo Guri; para el mejoramiento de los procesos pedagógicos, sociales, y comunitarios.

Objetivos Específicos.

1. Diagnosticar la percepción que tienen los docentes sobre los valores personales y colectivos de los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri.
2. Describir los factores sociales, económicos y políticos que influyen en la formación de los valores en los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri.
3. Determinar los factores que influyen en la formación de los antivalores en los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri.
4. Proponer un modelo de gerencia escolar basado en valores dirigido a los actores escolares de la comunidad educativa.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	Objetivos Específicos	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Valores gerenciales	1. Diagnosticar la percepción que tienen los docentes sobre los valores personales y colectivos de los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri.	Educativa	Valores Personales	1,2
			Valores éticos-sociales	3,4
			Valores éticos morales	5,6
			Valores de competencia	7,8
	2. Describir los factores sociales, económicos y políticos que influyen en la formación de los valores en los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri.	Educativa	Factores sociales y valores	9,10
			Factores económicos y valores	11,12
			Factores políticos y valores	13,14
	3. Determinar los factores que influyen en la formación de los antivalores en los alumnos, padres y/o representantes de la UEN Pueblo Guri	Educativa	Factores sociales y antivalores	15,16
			Factores económicos y antivalores	17,18
			Factores políticos y antivalores	19,20
Unidad Educativa Nacional "Pueblo Guri" con la Propuesta Gerencial	4. Proponer un modelo de gerencia escolar basado en valores dirigido a los actores escolares de la comunidad educativa.	Educativa	Relación Comunidad – Escuela y Valores.	21,22
			Gerencia Educativa y Valores	23,24
			Modelo de Gerencia y Valores	25

Fuente: Brito y Contreras

INSTRUCCIONES

Identificar con precisión los objetivos de estudio en los instrumentos anexos

Lea detenidamente cada uno de los ítems relacionados con cada indicador

Utilice este formato indicar su grado de acuerdo con una X en el espacio correspondiente según la siguiente escala:

1. Deficiente ()
2. Regular ()
3. Bueno ()
4. Excelente ()

Si desea plantear algunas observaciones para mejorar el instrumento utilice el espacio correspondiente a observaciones ubicado en el margen derecho

Formato de validación por juicio de experto (Instrumento N° 1)

Ítems	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	Observaciones
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: Licda. En Educación

Ana Araya

Experta especialista en el Área de Gerencia Educativa, por medio de la presente hago constar, que el instrumento para la recolección de datos, en el Trabajo de Grado Titulado: “Modelo de Gerencia Sustentado en Valores Dirigido a la Unidad Educativa Nacional Pueblo Guri”. Cuyos(as) autores(as) son los bachilleres Carlos Contreras C.I. N° 11.263.612 y Elys Brito C.I. N° 4.563.923, estudiantes de la Universidad Central de Venezuela, Núcleo Bolívar, reúne los requisitos necesarios para ser considerado Valido y Confiable, por lo tanto está apto para ser aplicado a la población en estudio, para el logro de los objetivos previstos.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada a los 16 días del mes de febrero de 2013.

Atentamente;



Msc. Ana Araya

C.I. 13.156.122

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

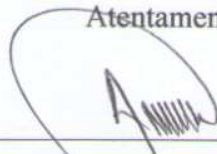
Quien suscribe: Licda. En Educación

Aida Vargas

Experta especialista en el Área de Gerencia Educativa, por medio de la presente hago constar, que el instrumento para la recolección de datos, en el Trabajo de Grado Titulado: “Modelo de Gerencia Sustentado en Valores Dirigido a la Unidad Educativa Nacional Pueblo Guri”. Cuyos(as) autores(as) son los bachilleres Carlos Contreras C.I. N° 11.263.612 y Elys Brito C.I. N° 4.563.923, estudiantes de la Universidad Central de Venezuela, Núcleo Bolívar, reúne los requisitos necesarios para ser considerado Valido y Confiable, por lo tanto está apto para ser aplicado a la población en estudio, para el logro de los objetivos previstos.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada a los 16 días del mes de febrero de 2013.

Atentamente;



Msc. Aida Vargas

C.I. 9.156.122

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

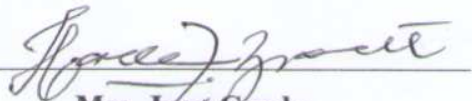
Quien suscribe: Sociólogo

Juan Conde

Experto especialista en el Área de Metodología de la investigación, por medio de la presente hago constar, que el instrumento para la recolección de datos, en el Trabajo de Grado Titulado: "Modelo de Gerencia Sustentado en Valores Dirigido a la Unidad Educativa Nacional Pueblo Guri". Cuyos(as) autores(as) son los bachilleres Carlos Contreras C.I. N° 11.263.612 y Elys Brito C.I. N° 4.563.923, estudiantes de la Universidad Central de Venezuela, Núcleo Bolívar, reúne los requisitos necesarios para ser considerado Valido y Confiable, por lo tanto está apto para ser aplicado a la población en estudio, para el logro de los objetivos previstos.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada a los 16 días del mes de febrero de 2013.

Atentamente;



Msc. Juan Conde

C.I. 9.156.122



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
CENTRO REGIONAL CIUDAD BOLÍVAR EUS-BOLÍVAR**



Estimados Directivo:

Unidad Educativa Autónoma Dr. Francisco José Duarte

Nos dirigimos a usted, asimismo a otro docente del plantel, en esta oportunidad para solicitar su valiosa colaboración al responder el presente cuestionario que tiene como propósito recolectar información para una PRUEBA PILOTO, que servirá para elaborar un trabajo de licenciatura con título: “Modelo de Gerencia Sustentado en Valores Dirigido a la Unidad Educativa Nacional Pueblo Guri”

Agradecemos la mayor honestidad y sinceridad posible al responder cada una de las preguntas, ya que de ello depende la autenticidad de este estudio. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Lea las instrucciones cuidadosamente cada pregunta antes de responder, ya que existen preguntas con varias opciones y cada opción a su vez tiene cinco (5) alternativas, pero debe escoger sólo una alternativa. En las preguntas abiertas sintetice su respuesta.

Muchas gracias por su colaboración



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
CENTRO REGIONAL CIUDAD BOLÍVAR EUS-BOLÍVAR

Estimado Directivo

Unidad Educativa Nacional Pueblo Guri.

Me dirijo a usted, asimismo al resto del personal docente del plantel, en esta oportunidad para solicitar su valiosa colaboración al responder el presente cuestionario que tiene como propósito recolectar información que servirá para elaborar el trabajo de licenciatura titulado: “Modelo de Gerencia Sustentado en Valores Dirigido a la Unidad Educativa Nacional Pueblo Guri”. Se le agradece que responda con la mayor honestidad y sinceridad posible cada una de las preguntas, ya que de ello depende la autenticidad de este estudio.

Lea las instrucciones cuidadosamente y cada pregunta antes de responder, dado que las respuestas van a depender de la profundidad temática y de las estrategias de aplicación de dicha metodología.

La información recogida será tratada con la absoluta confidencialidad.

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO C

MODELO DE CONFIABILIDAD UTILIZADO

ITEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1	2	3	7	0	0	0	0	0	0	
2	1	3	3	1	1	1	1	1	0	
3	10	1	1	0	0	0	0	0	0	
4	9	0	1	0	0	0	2	0	0	
5	11	1	0	0	0	0	0	0	0	
6	8	0	0	0	0	0	0	4	0	
7	5	1	1	2	1	0	0	1	1	
8	7	0	1	1	1	1	1	0	0	
9	8	2	0	1	0	0	1	0	0	
10	6	1	1	1	2	1	0	0	0	
11	7	2	1	1	0	1	0	0	0	
12	5	4	0	0	3	0	0	0	0	
CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD ALFA CRONBACH										
ITEMES	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS									VARIANZADE LOS ITEMES
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
1	2	3	7	0	0	0	0	0	0	5,75
2	1	3	3	1	1	1	1	1	0	1,00
3	10	1	1	0	0	0	0	0	0	10,75
4	9	0	1	0	0	0	2	0	0	8,75
5	11	1	0	0	0	0	0	0	0	13,25
6	8	0	0	0	0	0	0	4	0	8,00
7	5	1	1	2	1	0	0	1	1	2,25
8	7	0	1	1	1	1	1	0	0	4,75
9	8	2	0	1	0	0	1	0	0	6,75
10	6	1	1	1	2	1	0	0	0	3,50
11	7	2	1	1	0	1	0	0	0	5,00
12	5	4	0	0	3	0	0	0	0	4,25
VAR. INST										74,00
VAR. ITEMS	79	18	16	7	8	4	5	6	1	588,50
RESULTADO DEL COEFICIENTE ALFA CRONBACH										0,968

Fuente: Brito y Contreras