



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN VALORES PARA  
POTENCIAR LA EDUCACIÓN SOCIAL**

Autor: Lcda. Mónica Ricciardelli  
C.I: 13.509.133  
Tutor: Dra. Dilia Álvarez

Valencia, Abril 2013

**ESTRATEGIAS GERENCIALES EN VALORES PARA POTENCIAR LA  
CONVIVENCIA EN SOCIEDAD**



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN VALORES PARA  
POTENCIAR LA EDUCACIÓN SOCIAL**

Autor: Lcda. Mónica Ricciardelli

Tutor: Dra. Dilia Álvarez

Trabajo de grado Presentado ante  
la Dirección de Estudios de  
Postgrado de la Universidad de  
Carabobo, para optar al Título de  
Magister en Educación, Mención  
Gerencia Avanzada en  
Educación

Valencia, Abril 2013



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



**VEREDICTO**

Nosotros, miembros del Jurado Examinador designado para la evaluación del Trabajo de Grado, titulado: ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN VALORES PARA POTENCIAR LA EDUCACION SOCIAL, presentado por la Lcda. Mónica Ricciardelli, titular de la cédula de identidad N° 13.509.133, para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerados como:

Aprobado o trabajo óptimo

---

Nombres y Apellidos

C.I

Firma del Jurado

---

---

---

Naguanagua, Abril 2013

## **AUTORIZACIÓN DEL TUTOR**

Dando cumplimiento a lo establecido en Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dra. Dilia Álvarez titular de la Cedula de Identidad 3.362.832, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría Titulado “**ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN VALORES PARA POTENCIAR LA EDUCACIÓN SOCIAL**” presentado por la ciudadana Mónica Ricciardelli Becerra titular de la Cedula de Identidad 13.509.133, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En valencia a los 11 días del mes de Marzo del año 2013

---

**Firma**

**C.I: 3.362.832**

## **AVAL DEL TUTOR**

Dando cumplimiento a lo establecido en Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dra. Dilia Álvarez titular de la Cedula de Identidad 3.362.832, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría Titulado “**ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN VALORES PARA POTENCIAR LA EDUCACIÓN SOCIAL**” presentado por la ciudadana Mónica Ricciardelli Becerra titular de la Cedula de Identidad 13. 509.133, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En valencia a los 11 días del mes de Marzo del año 2013

---

**Firma**

**C.I: 3.362.832**



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



**CRONOGRAMA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Participante:** Mónica Ricciardelli B. Cedula de Identidad: 13.509.133

**Tutor:** Dra. Dilia Álvarez

**Correo electrónico del participante:** monicaricciardelli@hotmail.com

**Título tentativo:** “ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN VALORES PARA POTENCIAR LA EDUCACIÓN SOCIAL “

Sesión	Fecha	Hora	Asunto a tratar	Observación
1	30/05/12	2pm a 4pm	Selección del titulo	
2	06/06/12	2pm a 5pm	Revisión del planteamiento y los objetivos	
3	11/06/12	2pm a 5pm	Revisión del Capítulo I	
4	18/06/12	9am a 11am	Revisión del Capítulo II	
5	26/06/12	1pm a 3pm	Revisión del Capítulo III	
6	10/07/12	9 am a 11am	Revisión de la tabla de operacionalización de variables e instrumento	
7	20/11/12	2pm a 5pm	Revisión de Análisis de los Resultados y conclusiones	
8	28/01/13	2pm a 5pm	Revisión de Capítulo V, objetivos	
9	20/02/13	3pm a 6pm	Revisión de la propuesta	
10	11/03/12	8am a 10am	Revisión General	

**Título definitivo:** “ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN VALORES PARA POTENCIAR LA EDUCACIÓN SOCIAL”

**Comentarios finales acerca de la investigación:** \_\_\_\_\_

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Maestría arriba mencionado

\_\_\_\_\_  
Dra. Dilia Álvarez

\_\_\_\_\_  
Lcda. Mónica Ricciardelli

## AGRADECIMIENTO

Primero que nada quiero agradecer a Dios todo poderoso y a su hijo Jesucristo por bendecirme día a día y ponerme hoy donde me encuentro.

Agradezco al cielo y a los ángeles por protegerme y darme fuerzas para continuar siempre adelante.

Agradezco a mi madre por su presencia, la comprensión y la ayuda que a diario me ha brindado y ser pilar fundamental para el desarrollo de mis metas

Agradezco a ti papi que ya estas compartiendo la gloria de Dios pero para mí sigues vivo en mi corazón y mis pensamientos; y sé que desde donde estas me cuidas y me das tu bendición cada día.

Agradezco a un ser muy especial que formo parte de mi vida durante muchos años y siempre me dio su apoyo para sacar adelante todas mis metas y proyectos.

Agradezco a mi querida profesora y tutora Dilia Álvarez por todo su tiempo, dedicación y paciencia, guiándome siempre para culminar satisfactoriamente esta meta.

Agradezco a todos los profesores que desde el comienzo de esta meta me enseñaron y motivaron a ser cada día mejor y comprender que el camino a recorrer es infinito.

Agradezco a todas las personas que siempre estuvieron conmigo, mis compañeros y amigos que de una u otra forma aportaron su granito de arena para que lograra esta meta.

Por último agradezco a la Universidad de Carabobo por brindarme la oportunidad de estudiar y enriquecer mis conocimientos.

Gracias a todos.

## **DEDICATORIA**

A Dios padre por ayudarme a superar las dificultades, guiando e iluminando siempre mi camino.

A mi madre María Isabel, mi hermana Lina, mis hermanos Nino y Jean Carlos, que siempre me brindaron su apoyo y buenos consejos guiándome y protegiéndome desde que nací.

A mi padre Nicola que sé que desde el cielo me cuida y se alegra por cada una de mis metas cumplidas

A todos mis amigos que siempre estuvieron conmigo brindándome su apoyo moral y palabras de aliento cuando las necesite para culminar con éxito esta meta.

## ÍNDICE GENERAL

	Pp.
LISTA DE TABLAS.....	xii
LISTA DE GRÁFICOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	8
Justificación de la Investigación.....	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	10
Antecedentes.....	10
Antecedentes de la Investigación.....	10
Bases Conceptuales.....	15
Gerencia.....	15
Estrategias gerenciales.....	16
Habilidades de los gerentes educativos.....	16
Funciones del gerente.....	17
Aprendizaje en Equipo.....	19
Los Valores en Educación.....	22
Educación en Valores.....	23
Plan de Gestión Bolivariano Socialista 2013-2019.....	27
Educación Social.....	30
Fines de la Educación Social.....	32
Planificación en la Intervención Socioeducativa.....	33
Principios Deontológicos Generales.....	34
Bloques de competencias de la educadora y el educador social.....	36
Teorías que Sustentan la Investigación.....	37
Teoría del Aprendizaje Social.....	37
Teoría de Valores.....	39
Teoría del Aprendizaje.....	42
Bases Legales.....	43
Definición de Términos Básicos.....	45

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	48
Marco Metodológico.....	48
Enfoque Cuantitativo.....	48
Tipo de Investigación.....	48
Fases del Proyecto Factible.....	49
Diagnóstico.....	49
Factibilidad.....	49
Diseño de la Propuesta.....	50
Diseño de la Investigación.....	50
Población.....	50
Muestra.....	51
Técnica.....	51
Instrumentos.....	51
Validación del Instrumento.....	52
Confiabilidad.....	53
CAPÍTULO IV. Análisis e Interpretación de los Resultados.....	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	96
Conclusiones.....	96
Recomendaciones.....	98
CAPÍTULO V. Propuesta de Investigación.....	100
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	118
ANEXOS.....	121
A. Cuestionario.....	122
B. Resumen del procesamiento de los casos.....	124

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pp.</b>
Tabla N° 1.....	56
Tabla N° 2.....	58
Tabla N° 3.....	60
Tabla N° 4.....	62
Tabla N° 5.....	64
Tabla N° 6.....	66
Tabla N° 7.....	68
Tabla N° 8.....	70
Tabla N° 9.....	72
Tabla N° 10.....	74
Tabla N° 11.....	76
Tabla N° 12.....	78
Tabla N° 13.....	80
Tabla N° 14.....	82
Tabla N° 15.....	84
Tabla N° 16.....	86
Tabla N° 17.....	88
Tabla N° 18.....	90
Tabla N° 19.....	92
Tabla N° 20.....	94

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pp.</b>
Gráfico N° 1.....	56
Gráfico N° 2.....	58
Gráfico N° 3.....	60
Gráfico N° 4.....	62
Gráfico N° 5.....	64
Gráfico N° 6.....	66
Gráfico N° 7.....	68
Gráfico N° 8.....	70
Gráfico N° 9.....	72
Gráfico N° 10.....	74
Gráfico N° 11.....	76
Gráfico N° 12.....	78
Gráfico N° 13.....	80
Gráfico N° 14.....	82
Gráfico N° 15.....	84
Gráfico N° 16.....	86
Gráfico N° 17.....	88
Gráfico N° 18.....	90
Gráfico N° 19.....	92
Gráfico N° 20.....	94



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN VALORES PARA  
POTENCIAR LA EDUCACIÓN SOCIAL**

**Autor:** Lcda. Mónica Ricciardelli

**Tutor:** Dra. Dilia Álvarez

**Año:** 2013

**RESUMEN**

En la presente investigación se plantea como objetivo general Proponer estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la educación social. De acuerdo con el problema de estudio y en función de los objetivos planteados el proyecto se enmarca en una modalidad tipo Proyecto Factible, con un enfoque cuantitativo, apoyado en una investigación de campo en vista de que la información se obtuvo directamente en el lugar de los hechos, mediante la aplicación de un cuestionario tipo likert, cerrado con alternativas de respuestas policotómicas (siempre, algunas veces y nunca) que consta de 20 preguntas. La población está representada por 25 docentes que laboran en la Escuela Básica Estatal Nuestra Señora de Fátima II del municipio Libertador y la muestra de tipo censal, puesto que para la investigación se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número reducido de sujetos. Para calcular la confiabilidad se aplicó el Coeficiente de Alpha de Cronbach arrojando una confiabilidad de 0,917 considerada muy alta y la validez del instrumento fue realizada por expertos de la maestría Gerencia Avanzada en la Educación, El análisis de la información se hizo de manera porcentual y se presenta a través de gráficos y tablas. Como conclusión general es evidente las fallas en cuanto a la promoción de valores que poco a poco han perdido terreno en el campo educativo, por tal motivo se hace necesario la concienciación en los docentes sobre la importancia que tiene la promoción de valores en los estudiantes sobre todo en las primeras etapas de la vida y de la implicación del aprendizaje de capacidades sociales para integrar al individuo en la sociedad a través de estrategias gerenciales basadas en valores.

**Línea de investigación:** Procesos gerenciales

**Palabras claves:** Estrategias Gerenciales, Valores, Educación Social



**UNIVERSITY OF CARABOBO  
FACULTY OF SCIENCES OF THE EDUCATION  
DIRECTION OF POSTGRADUATED STUDIES  
MASTER IN EDUCATIONAL ADVANCED MANAGEMENT**



**VALUE-BASED MANAGEMENT STRATEGIES TO ENHANCE SOCIAL  
EDUCATION**

**Author:** Mónica Ricciardelli

**Tutor:** Dilia Alvarez

**Year:** 2013

**ABSTRACT**

This research in general objective propose value-based management strategies to enhance social education. According to the study problem and depending on the objectives the project is part of a pattern type Feasible Project, with a quantitative approach, based on field research in light of that information will be obtained directly at the site of the facts, by applying polychotomous questionnaire consisting of 25 questions with Likert responses with response alternatives policotómicas. The population is represented by 25 teachers working in Primary School Our Lady of Fatima Estadal II Libertador municipality and census-type sample, since research was selected for 100% of the population by considering a small number of subjects. To calculate the reliability coefficient was applied yielding a Cronbach Alpha reliability of 0.917 and validity of the instrument was conducted by experts from the Advanced Management Masters in Education, information analysis was done on a percentage and is presented through graphs and tables. The overall conclusion is obvious failures regarding the promotion of values? That has slowly lost ground in education, for this reason it is necessary to create awareness among teachers about the importance of promoting values? In students on particularly in the early stages of life and the involvement of learning social skills to integrate the individual into society through value-based management strategies.

**Line of Research:** Process management

**Keywords:** Management Strategies, Values, Social Education

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones suponen un conjunto de transformaciones constantes para ser competitivas y estar a la par en el contexto global, todo esto en un mundo de permanentes cambios sociales, culturales, económicos, tecnológicos, donde solo existen dos caminos; enmarcarse en sus límites o actualizarse cada vez que sea necesario.

Por lo tanto, las instituciones educativas como organizaciones que son no escapan de estos cambios y deben hacer lo posible por mantenerse actualizados para poder enfrentar de manera eficaz las nuevas situaciones problemáticas las cuales se generan día a día en el ámbito escolar, resultado de la descomposición social que enfrenta la sociedad, los avances tecnológicos de alguna manera han influido de forma negativa dejando como consecuencia la deshumanización donde se han ido desplazando valores que alguna vez fueron parte del desarrollo integral del ser humano, en muchos casos se puede ver como los jóvenes pasan más tiempo en una computadora que el utilizado para comunicarse con sus padres.

De allí que, existe una lucha constante por parte de estas instituciones por convertirse en lugares donde tanto estudiantes, padres, representantes y la comunidad en general encuentren afecto, solidaridad, respeto, confianza, seguridad y despierten el verdadero interés por el trabajo colectivo.

Desde este punto de vista, se hace necesario buscar nuevas alternativas que generen un cambio radical en el sistema de valores, aplicando estrategias enfocadas en los mismos, para el aprendizaje de los estudiantes y la integración de los padres en el proceso educativo.

En este sentido, la investigación está dirigida a la elaboración de una propuesta de Estrategias Gerenciales basadas en Valores para potenciar la Educación Social en la Escuela Básica Estatal Nuestra Señora de Fátima II. El presente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera: el Capítulo I, que comprende el planteamiento del problema, donde se expresa con claridad la problemática, lo que se desea mejorar, los objetivos de la investigación y la justificación.

En el Capítulo II, se encuentran todos los fundamentos teóricos, organizados considerando primero los antecedentes o investigaciones previas que sirven de soporte, las bases teóricas que sustentan el estudio de cada una de las dimensiones inmersas en la investigación y las bases legales por las que se rige el estudio.

En el Capítulo III, se presenta el marco metodológico donde se define el tipo de investigación, diseño de investigación, se identifica la población y se determina la muestra, la técnica de recolección de información, el instrumento y por último su validez y confiabilidad.

Posteriormente el Capítulo IV, donde se presenta el análisis e interpretación de los resultados, aquí se describe los resultados obtenidos y se representan de manera gráfica, así como las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, el Capítulo V, el cual contiene la propuesta producto de la investigación realizada, denominada Programa de Estrategias Gerenciales Basadas en Valores Para potenciar la Educación Social.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### Planteamiento del Problema

El mundo de hoy inmerso en profundas crisis económicas, políticas, financieras y sociales ha desplazado las relaciones personales también llamadas relaciones sociales a un segundo plano y con ello la problemática de los valores ha adquirido una relevancia de primer orden. Los valores siguen existiendo, ya que algo debe orientar los gustos y necesidades de las personas. Pero son valores los cuales no distinguen entre lo bueno o malo, ni entre lo justo o injusto. Nunca los valores fueron tan dependientes de intereses superficiales, sujetos a modas y caprichos imprevisibles.

Actualmente, se puede observar como casi todos los aspectos sobre el sentido de la vida han perdido su auténtico valor, nada vale por sí mismo sino por su utilidad. Las personas no son vistas como un ser, sino como un posible adversario. La obra de arte no se admira por su belleza, sino por el valor monetario que pueden representar, las personas no estudian por satisfacción, por el contrario lo hacen para aumentar sus ingresos. Las cosas tienen un valor material y eso es lo verdaderamente importante para la mayoría de los seres humanos.

En este sentido, Pérez (2005), plantea:

Podría decirse que el ciudadano de hoy tiene, en general, grandes posibilidades de acceder a la información, pero su formación humana es escasa y su propensión al pragmatismo manifiesta. Le interesa casi todo, pero de forma superficial; es incapaz de elaborar una síntesis de lo que percibe, lo que lo convierte en un sujeto trivial, ligero, frívolo, que lo acepta todo, pero carece de criterios sólidos de conducta (p. 8).

Desde esta perspectiva, la tecnología ha hecho la vida más fácil y cómoda para la sociedad, pero al mismo tiempo esos avances tecnológicos han traído como consecuencia una creciente deshumanización, donde se han desplazado valores que alguna vez fueron esenciales y formaban parte del desarrollo del ser humano, haciendo de este un sujeto vulnerable que se podría influenciar negativamente con mucha facilidad.

En este sentido, se está ante una evidente crisis, las personas necesitan valores que den sentido a su existencia y que vayan guiando sus pasos por los caminos de la plena realización. La mejor educación nace y se desarrolla en el hogar, la familia no puede olvidar que el hijo allí recibe las primeras enseñanzas, percibe los comportamientos iniciales. Los padres tienen la posibilidad de mostrar con su presencia y su atención el buen camino, el espíritu de trabajo, la ayuda a los demás, impulsarles a ser ellos mismos, a desarrollar sus cualidades, reforzar su autoestima, sin tener que imitar a nadie ni buscar en otra parte el potencial que tienen como persona. No obstante la desintegración familiar y los conflictos en el hogar, los divorcios, la situación económica, entre otros, son causas evidentes del deterioro en la autoestima de los jóvenes y traen como consecuencias relaciones sexuales promiscuas, embarazos prematuros y no deseados, aborto en adolescentes, surgimiento de bandas, robos, toda clase de violencia y transculturización por mencionar algunas.

En ese orden de ideas, en Venezuela, la violencia se hace cada vez más presente en los sitios públicos, escuelas y hogares a través de distintos escenarios. Ya que cuando los niños y adolescentes ven programas de televisión, sin ninguna supervisión de sus padres, representantes o responsables, tienen acceso a una programación que puede contener escenas cargadas de agresividad que luego ellos quieren poner en práctica con sus compañeros en las escuelas, ignorando las consecuencias negativas que esto puede traer.

Así mismo, las zonas más populares son otro escenario de violencia que las personas residenciadas allí tienen que sufrir todos los días, con robos, violaciones, secuestros, tráfico y consumo de droga, enfrentamientos entre bandas que en muchas ocasiones terminan con la vida de personas inocentes por mencionar algunas. Estos

delitos son cometidos a diario al punto de convertirse en algo normal para los habitantes de esas zonas, siendo los niños las principales víctimas en vista de que muchos pierden a sus padres por algunas de estas razones, quedando la madre al frente del hogar, teniendo que dejarlos solos para ir a trabajar en busca del sustento de la familia.

Si bien es cierto, que la escuela principalmente tiene como objetivo brindar conocimientos para que los estudiantes se enfrenten al mundo laboral, debe hacerlo dentro de una educación integral, que incluya dentro de su repertorio valores y que esté dotado de capacidades de socialización que le permitan desarrollar las competencias que lo harán sobresalir social y profesionalmente, además de reforzar todos esos valores aprendidos en la familia. Todo esto comenzando con el firme compromiso de los docentes con los principios éticos y morales que con tanta urgencia demanda la sociedad, la cual necesita personas egresadas de las instituciones educativas no solo cargados de conocimientos sino preparadas para insertarse en las distintas redes sociales que se encontrara a lo largo de la vida.

En relación a lo expresado, se observa en el Estado Carabobo a nivel de Escuelas Estadales este tipo de situaciones, y como evidencias se encuentran diversos trabajos de investigación referidos a los valores, al papel de las escuelas como escenarios para lograr la resignificación de los valores y las relaciones sociales para la construcción de una mejor sociedad. Muchas de esas investigaciones muestran dentro del ambiente escolar a los docentes como los gerentes encargados de promover las estrategias de aprendizajes basadas en valores. Molina (2011) en su trabajo de investigación, señala: “la observación directa me permitió tomar nota acerca de la debilidad que existe en cuanto a valores y la desmotivación en los estudiantes, donde los alumnos de los diferentes grados comprendidos desde preescolar hasta sexto grado, se faltan el respeto, se encuentran desmotivados, algunos de ellos no quieren participar en las actividades académicas, se agreden verbal y físicamente”.

Además, se observa en algunas escuelas como los estudiantes toman conductas de intimidación con sus compañeros y hasta con sus profesores, desde las bromas pesadas, rumores, mentiras, insultos, que son un tipo de violencia que procura generar

temor en el otro y puede evidenciarse como una amenaza o acoso. Muchas veces se trata de acciones descalificadoras y tienen efectos psicológicos relevantes, también están presentes las agresiones físicas directas, lamentablemente cada vez más frecuentes y comprenden todo tipo de manifestaciones que van desde peleas entre estudiantes o grupos, robos y destrucción de útiles escolares. Esto constituye una expresión que conjuga la violencia física y simbólica, por la amenaza que conllevan frecuentemente estos actos. La preocupación ante lo que se evidencia en numerosas investigaciones, las observaciones diarias y los comentarios de muchos colegas hace presumir que cada vez es más frecuente y lo que es peor se convierte en hábitos en muchas de las instituciones. Estas observaciones generan la inquietud por el tema de los Valores y la formación para la vida en sociedad es decir la Educación Social, inquietud que origina la presente investigación en Escuela Básica Estatal “Nuestra Señora de Fátima II”, en el Estado Carabobo.

La selección de este espacio microsociológico para la presente investigación se debe a que la investigadora forma parte del personal docente en esta institución, allí se visualiza una realidad que muchos definimos como “la ausencia de valores,” la desmotivación por parte de los docentes y estudiantes. Y se observan acciones como la conducta que muestran los estudiantes desde el momento que llegan al plantel y son formados para entonar el himno nacional, no atienden instrucciones ni las normas ya establecidas, la hora del receso es utilizada para juegos violentos y los pasillos son escenarios de múltiples peleas, desordenes y riñas que terminan en las adyacencias de la institución, la disciplina se hace incontrolable.

En el caso de las aulas, los apodos, los insultos y las ofensas son las palabras más frecuentes en el día a día que luego son respondidas con golpes, todo esto amerita que el docente actúe como mediador en la solución de los problemas o conflictos que puedan surgir en el salón. A lo antes mencionado se le suma las constantes inasistencias de los estudiantes, poco interés en realizar las actividades asignadas. En consecuencia, estas diversas situaciones de la vida cotidiana de la institución generan malestar y una predisposición entre los estudiantes y docentes lo que hace insostenible cada jornada educativa.

Así pues, la escuela debe ser un espacio que ayude a orientar y educar a los estudiantes, y el lugar donde se va más allá de simplemente impartir conocimientos e información y se obtenga de los profesores la transmisión y educación en valores para poder vivir en sociedad. De modo que, la función del docente como gerente de aula es indiscutiblemente dar las pautas en la conducción del proceso educativo ya que este es el responsable de dirigir la formación de los estudiantes.

Unido a lo anterior, la escuela debe ser un factor importante en la preparación y desarrollo del individuo para convivir en la sociedad, a través de la transmisión y el aprendizaje de la cultura de la misma, adquiriendo valores, normas y comportamientos necesarios para vivir en ella, proceso que debe comenzar en la familia, donde se van adquiriendo de manera informal conocimientos y valores, para seguir siendo receptores de los mismos en la escuela donde van a adquirir las competencias sociales pertinentes al grupo donde se van a desenvolver y de esta manera los estudiantes se puedan incorporar a la vida en sociedad de manera responsable.

De toda esa observación y reflexión surge la interrogante que orienta la investigación:

¿Cómo las Estrategias Gerenciales basadas en Valores ayudan a los docentes a potenciar la Educación Social en la Escuela básica Estatal Nuestra Señora de Fátima II?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Proponer un programa de estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la educación social en la E.B.E Nuestra Señora de Fátima II del Estado Carabobo.

## **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la necesidad de un Programa de Estrategias Gerenciales basadas en Valores para potenciar la Educación Social en la E.B.E Nuestra Señora de Fátima II.
- Determinar la factibilidad de implementación de la propuesta.
- Diseñar un programa de estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la educación social.

## **Justificación**

El objetivo de la investigación consiste en dar a conocer Estrategias Gerenciales basadas en valores para potenciar la Educación Social en la E.B.E Nuestra Señora de Fátima II, ya que representa una vía a considerar para elevar la disposición de los docentes para la solución de la problemática que se presenta en la institución y que de ser abordados con las estrategias adecuadas podría ser resuelta.

En ese sentido las instituciones educativas pueden elevar el nivel de calidad del desempeño del docente con la actualización de estrategias gerenciales le ayuden actuar de manera más eficiente y eficaz, es decir, aquí se plantea un cambio a través de nuevas oportunidades y retos, tomando como fuerza transformadora la acción gerencial. Como sugiere Castellanos (2006), quien expresa que “ la gerencia de aula está referida a todo lo que el docente hace en el aula, en donde es un efectivo gerente de manejo de conflicto, comunicación, toma de decisiones, diseños físicos, tarea académica, motivación, innovación, entre otras” (p. 15).

Es por ello, que la educación tiene en sus manos la importante misión de dar una solución a la situación que vive actualmente la sociedad venezolana que se encuentra sumergida en una profunda crisis de valores. Por ende, las escuelas son las instituciones encargadas de formar personas libres, útiles y responsables capaces de generar cambios significativos en el progreso y desarrollo del país.

En ese orden de ideas, el hecho de hacer que los estudiantes adquieran competencias sociales, ayuda a que estos sean responsables y se eleve su autoestima, al sentirse aceptados y valorados en determinados grupos sociales gracias al reconocimiento de sus logros, con lo que la persona mejorará de manera individual y en sus relaciones sociales.

Por consiguiente, el docente ejerciendo su rol como gerente de aula, con las estrategias apropiadas puede educar en valores, propiciando situaciones donde se pongan en práctica la solidaridad, respeto, cooperativismo, tolerancia, amor al trabajo, responsabilidad. En vista del modelo a seguir que el educador representa para sus alumnos, tratando así de formar individuos más humanos, que puedan ser multiplicadores de estos valores en su entorno y que sean capaces de relacionarse en paz y armonía con el resto de la sociedad.

En efecto, Graffe (2007) destaca: “gerenciar, asociado con el liderazgo, motivación y la creación integra las potencialidades de los diferentes sujetos a partir del compromiso de todos y la cooperación mutua hacia el cambio”. (p. 31). Es por ello que dirigir los pasos en el proceso educativo es un compromiso con la orientación, ampliación de conocimientos, instauración de pedagogías y el apoyo constante hacia la práctica pedagógica, por medio de herramientas gerenciales que promuevan la calidad en los procesos.

Esta investigación es relevante ya que permitió en primer lugar abordar y solucionar la situación problemática en la institución objeto de la investigación y además podrá ser de utilidad a aquellas instituciones interesadas en poner en práctica estrategias que puedan dar solución a las diversas problemáticas que atraviesan los planteles educativos con respecto a los de valores y la convivencia social. Asimismo, servir de insumos para investigadores interesados en este tema de tanta importancia y actualidad.

Además sirve de información para otras instancias como el Ministerio de Educación, las Zonas Educativas, las Secretarías de Educación en los diferentes Estados, para la toma de decisiones, así como también servirá de marco de referencia para futuras investigaciones relacionadas con esta temática.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Para Sabino (2007), lo define como: “un conjunto de proposiciones que sirven de referencia al tema de estudio y que al estar ligados entre sí, constituyen el ámbito teórico dentro del cual el investigador formula sus proposiciones específicas, describe e interpreta los hechos que le interesan”.

De igual manera, Fidias (2006), señala que el marco teórico de la investigación o marco referencial, puede ser definido como: “el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar”.

El marco teórico comprende los antecedentes, las bases conceptuales, las teorías que sustentan la investigación, las bases legales.

#### **Antecedentes**

Se hace necesario aclarar el concepto de antecedentes, según Arias (2006):

Se refiere a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema de estudio, por lo que no debe confundirse con su historia. (p. 94).

#### **Antecedentes de la investigación**

Dentro del contexto de Estrategias Gerenciales basadas en Valores, se han encontrados numerosas investigaciones y teorías que contienen valiosos aportes para

el desarrollo de este trabajo. A continuación se presenta la revisión de investigaciones previas relacionadas de manera directa e indirecta con este estudio.

Según Molina (2011), en su investigación titulada El gerente de aula como promotor de estrategias basadas en valores para el aprendizaje de los estudiantes, la cual fue realizada en una modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo. La muestra no fue probabilística intencional de 130 estudiantes de los turnos mañana y tarde, además de tipo censal para los docentes de ambos turnos. Se concluyó que existe una deficiencia en la aplicación de estrategias basadas en valores, además de la necesidad de diseñar estrategias basadas en valores para el aprendizaje de los estudiantes. Posteriormente, se determinó la viabilidad de la propuesta la cual está estructurada a través de una planificación de talleres de capacitación para los docentes, padres y representantes.

En cuanto a la relación existente entre el estudio realizado con esta investigación es la propuesta de estrategias gerenciales como alternativa para combatir la problemática de valores que padecen la mayoría de las escuela actualmente.

Según el trabajo de investigación realizado por León (2011), titulado Propuesta de estrategia gerencial para promover la integración y participación activa de los padres, madres y representantes en el proceso educativo de los estudiantes. La investigación está enmarcada en la modalidad de proyecto factible, constituido por tres fases: diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta; con un diseño de campo. La muestra quedo conformada por 170 padres, madres y representantes, y 11 docentes, que representa 30% de la población.

Se concluye que dentro de las instituciones educativas se hace necesaria la participación e integración espontanea de los entes involucrados; puesto que todos los sujetos muestrales aceptan la propuesta y están dispuestos a colaborar en la ejecución de las diversas actividades que en ellas se establezcan lo que resultaría provechoso para desarrollar los ideales de la educación. La propuesta se estructura en tres fases: Introductoria, Diagnostica y Operativa.

Este trabajo sirve de antecedente para la presente investigación debido a la similitud con una de las dimensiones como lo es las estrategias gerenciales y su importancia en el ámbito educativo.

Así mismo, Aular (2008), en su trabajo de investigación titulado “Estrategias gerenciales que optimicen las funciones del coordinador pedagógico en la Escuela Bolivariana San José de los Chorritos del Municipio Libertador”, la investigación respondió a la modalidad de proyecto factible y el diagnóstico se basó en una investigación documental y de campo. La muestra utilizada fue de tipo censal para el estrato de los docentes, se hizo la selección a través de la tabla de determinación del tamaño de la muestra, siendo la muestra de 25 docentes.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que el desempeño gerencial del coordinador pedagógico en relación a sus funciones no es óptimo y que el mismo carece de perfil profesional competitivo, ya que no posee las herramientas necesarias para ejecutar la acción pedagógica.

Esta investigación sirve de apoyo para el presente estudio, debido a los aportes brindados con relación a la dimensión de estrategias gerenciales para mejorar las funciones del coordinador pedagógico.

En este mismo orden de ideas, Mata (2008), en su trabajo de investigación titulado “Estrategias dirigidas a los docentes para la formación de valores en el subsistema de educación primaria bolivariana”, utilizó para desarrollar la investigación una modalidad de proyecto factible, que se desarrolló en tres fases. En la primera fase se realizó el diagnóstico de la situación problemática mediante una investigación de campo sobre una muestra de 18 sujetos, caso población pequeña y una investigación documental. En la siguiente fase se hicieron los estudios de factibilidad. En la última fase se diseñó la propuesta propiamente dicha.

Finalmente, se concluye que pese a la carencia de los docentes de conocimientos relativos a estrategias para la formación de valores, existe en la comunidad un clima favorable para superar este problema. Para tal efecto se recomienda realizar cursos y talleres sobre ética, moral y estrategias para la formación de valores, así como la

incorporación de estos aspectos en la curricula de los programas de formación docente.

Este trabajo es de gran apoyo para el presente estudio, debido a la gran similitud que existen entre ambas investigaciones y por el aporte que se quiere dar con las estrategias propuestas para mejorar la educación basada en valores.

Seguidamente, Villarreal (2007), en su trabajo de investigación titulado Diseño de estrategias metodológicas constructivistas hacia un aprendizaje de valores para la asignatura de Educación Familiar y Ciudadana en la 3ª etapa de la unidad Educativa Campo de Carabobo, esta investigación está enmarcada en un estudio descriptivo y responde a un diseño de campo, los datos e información se recolectaron en forma directa en la institución seleccionada. La muestra intencional quedo conformada por 30 alumnos de 5 secciones, para la recolección de información se elaboró un instrumento denominado cuestionario, conformado por 48 ítems.

Se pudo concluir que existe poca preocupación por parte de los alumnos en lo que respecta a actitudes hacia la higiene, aseo personal y disciplina. Se destaca que un porcentaje significativo de alumnos (90%) no cuenta con los servicios básicos, como agua, luz, aseo, porque dicho grupo pertenece en su mayoría a localidades invadidas.

Este trabajo sirve como referencia para la presente investigación, debido a los aportes brindados en relación al aprendizaje de valores.

Por su parte Pineda (2007), en su trabajo titulado “Propuesta de un diseño de estrategias gerenciales para ser aplicadas al programa de informática escolar, en las escuelas adscritas a la secretaria de educación del gobierno de Carabobo”. Es una investigación de campo que recoge la investigación la información a través de técnicas como la observación directa y la aplicación de encuestas, logrando realizar un estudio analítico a través del procesamiento y descripción de los datos alcanzados. Para el desarrollo de la investigación se empleó la metodología del denominado diseño no experimental transeccional, ya que se realizó sin manipular deliberadamente las variables, recolectando los datos en un tiempo único, concordándose además con el enfoque cuantitativo.

Se pudo concluir que es necesario abrir espacios laborales que propicien un adecuado clima y cultura organizacional, la administración efectiva del capital humano, a través de la incorporación en la práctica de técnicas y herramientas gerenciales adaptada a los nuevos escenarios de acción de la gestión pública, las cuales permitirían a la institución seleccionada para la investigación, avanzar con efectividad en materia de administración y liderazgo, abriendo procesos reales de apertura hacia la sociedad con mayor sensibilidad: además de la necesidad de lograr la participación activa de todos los protagonistas y actores de los sectores involucrados con la educación.

Esta investigación brinda un importante apoyo al presente trabajo ya que existe una relación directa con el tema objeto de estudio, pudiendo conocerse la importancia de la aplicación de herramientas y técnicas gerenciales que permitirán a la institución avanzar efectivamente en materia de administración y liderazgo.

En la investigación realizada por Ruiz (2007), titulada Presentar una propuesta de estrategias gerenciales en la integración: escuela comunidad. En el marco del desarrollo comunitario. El estudio está enmarcado en la modalidad de proyecto factible, bajo el paradigma cuantitativo, orientado a la elaboración de una propuesta el diseño de estudio se realizó en tres fases: diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta para satisfacer las necesidades de la organización. La muestra determinada fue el 30% de la población de los docentes, padres y representantes. De acuerdo con los resultados del diagnóstico, se pudo concluir que el directivo casi nunca elabora estrategias para la integración escuela comunidad, es por ello el diseño de esta propuesta.

Esta investigación hace aportes importantes a este trabajo, debido a la relación con el tema de estudio, donde se pudo demostrar la ausencia de estrategias gerenciales las cuales son de gran importancia para llevar efectividad el proceso educativo.

## **Bases Conceptuales**

Para dar sustento a esta investigación se han tomado diversos teóricos, así Arias (2006), señala que las bases teóricas o conceptuales “comprenden un conjunto de proposiciones que conforman un punto de vista o enfoque, dirigido a explicar problema planteado. Esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que serán analizadas”. (p. 25).

Con el propósito de incrementar el conocimiento de los beneficios que se puedan aportar a este estudio, se recurrió a la consulta de documentos que guardan relación con el tema de estudio para analizarlos con el fin de considerar aspectos de importancia que fortalecen la misma. Para tal efecto, se presentan a continuación los temas que anteceden el estudio teórico de esta investigación.

## **Gerencia**

Existen muchas definiciones del término gerencia, sin embargo se asocia con un proceso dentro del cual se encuentran varias funciones muy importantes y las personas encargadas de ese proceso tienen que desempeñar varios roles como por ejemplo el de administrador, supervisor, líder entre otros.

Para Stoner (2000), “La gerencia es un proceso mediante el cual se establecen asociaciones para realizar el proceso administrativo, empleando los recursos organizativos hacia el logro de los objetivos de la organización” (p. 189).

Del mismo modo, Ruiz (1992), expresa “El término gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos”. (p. 27). En esta investigación nos referimos al proceso de gerenciar una institución escolar o en específico gerenciar un aula de clases.

En ese sentido, para Castellanos (2006) la gerencia de aula está referida a todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, en donde el docente aparte de

ser un efectivo y eficiente maestro, es un efectivo gerente de tiempo, tarea social, manejo de conflicto, comunicación, toma de decisiones, cambios, diseños físicos, tarea académica, motivación, innovación, entre otras.

## **Gerencia Educativa**

### **Estrategias gerenciales**

Según Robbins (2010), son las herramientas de la alta gerencia que permiten dirigir eficaz y efectivamente a la organización educativa, y conllevarla hacia la excelencia académica y organizacional, ya que se busca el bienestar de los alumnos mediante una educación de calidad. (p. 35).

Fernández (2004) precisa las estrategias como las acciones estudiadas para lograr unos fines, teniendo en consideración que la posición competitiva de la organización, las hipótesis y escenarios sobre la evolución futura (p. 7). La mentalidad estratégica tiene que ser implementada en toda la organización, todos los directivos tienen que tener la capacidad de liderazgo, tienen que llevar a líderes, y el líder necesita tener una mentalidad estratégica que se consigue, sobre todo, participando activamente en el proceso de planificación.

### **Habilidades de los gerentes educativos**

Todos los gerentes deben poseer ciertas habilidades que le permitan un mejor desempeño dentro de la organización, según lo planteado por Stonner (2000), estas habilidades son: la conceptual, técnica y la humana.

- **Habilidad conceptual**, son las habilidades que le permiten tener una visión de la organización educativa como un todo, lo que le permite actuar en función de las metas de las mismas. Esta habilidad toma importancia en la toma de decisiones.
- **Habilidad técnica**, esta habilidad envuelve un conocimiento específico, para el uso de técnicas y procedimientos específicos.
- **Habilidad humana**, es la sensibilidad del gerente por trabajar eficientemente con los miembros de un equipo, en el que reine la cooperación. Es por ello, que el gerente

con un alto desempeño está consciente de sus propias aptitudes y creencias con relación al comportamiento de los individuos y los grupos. Además crea un clima organizacional de seguridad en la que los miembros se sientan libres de expresarse, motivados para el cambio.

De acuerdo con la realidad que se vive actualmente en el país, los gerentes educativos juegan un papel muy importante que requiere de ciertas habilidades necesarias para afrontar los procesos de cambio que surgen en las instituciones educativas con la mayor entereza posible, por tal motivo debe poseer habilidades conceptuales, técnicas y humanas, que le permitan tener una visión de la institución educativa como un todo, además de conocimientos específicos para el uso de técnicas y la sensibilidad para trabajar eficientemente con los miembros del equipo.

### **Funciones del gerente**

Las instituciones educativas al igual que toda organización se deben regir por un proceso administrativo para lograr sus metas con efectividad. Robbins (1999), plantea “el gerente para lograr las metas planteadas debe considerar cuatro funciones:

Del mismo modo, que lo expresado por el autor, el perfil del docente como gerente de aula debe estar acorde con las siguientes funciones:

**Planificación**, función administrativa que involucra definir objetivos, establecer estrategias para desarrollar dichos objetivos, y desarrollar planes para integrar y coordinar actividades.

Al mismo tiempo, Chiavenato (1999) define la planeación como implicar en seleccionar misiones y objetivos, así como las acciones necesarias para cumplirlas y requiere de toma de decisiones, es decir, de elección de un curso de acción futura a partir de diversas alternativas (p. 44). De allí que la planeación consiste en fijar el curso completo de acción que han de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlos, la secuencias de operaciones para realizarlos y la determinación del tiempo además de números necesarios para su realización.

Para el gerente educativo la planificación representa la columna vertebral de su acción educativa y en ella están plasmadas todas sus acciones a corto, mediano o largo plazo.

**Organización**, función administrativa que involucra acordar y estructurar el trabajo para cumplir los objetivos de la organización.

Tal como lo plantea, Chiavenato (1999) las organizaciones son unidades sociales o (agrupaciones humanas), construidas para alcanzar objetivos específicos, de esta forma se denominan organizaciones formales aquellas que tienen normas, reglamentos escritos, estructuras de puestos y jerarquías que rigen las relaciones entre los individuos u órganos componentes (p. 44).

La función de organización en la gerencia educativa está relacionada con la capacidad para distribuir la estructura organizativa entre todos los miembros de su organización tomando en cuenta su formación, experiencias competencias, edad entre otros.

**Dirección**, función administrativa que involucra trabajar con personas y a través de ellas cumplir con los objetivos organizacionales, para Molina, (2011), la dirección comprende la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que sus subordinados obtengan los objetivos de la organización mediante la supervisión, la comunicación y la motivación. La dirección es trascendental porque:

1. Pone en marcha todos los lineamientos establecidos durante la planeación y la organización.
2. A través de ellas se logran las formas de conductas más deseables en los miembros de la estructura organizacional.
3. La dirección eficiente es determinante en la moral de los empleados y en la productividad.
4. Su calidad se refleja en el logro de los objetivos, la implementación de métodos de organización y en la eficacia de los sistemas de control.
5. Se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione.

**Control**, función administrativa que implica dar seguimiento, comparar y corregir el rendimiento laboral, es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una

organización, cuenta con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente. El control es de vital importancia dado que:

1. Establece medidas para corregir las actividades, de tal forma que se alcancen los planes exitosamente.
2. Se aplica a todo, a las cosas, a las personas, y a los actos.
3. Determina y analiza rápidamente las causas que pueden originar desviaciones, para que no se vuelvan a presentar en el futuro.
4. Localiza a los sectores responsables de la administración, desde el momento en que se establecen medidas correctivas.
5. Proporciona información acerca de la ejecución de los planes, sirviendo como fundamento al reiniciarse en el proceso de planeación.
6. Reduce costos y ahorra tiempo al evitar errores.
7. Su aplicación incide directamente en la racionalización de la administración y consecuentemente, en la productividad de todos los recursos de la organización.

En el proceso gerencial educativo moderno la función de evaluación y control se sustituye por el acompañamiento docente durante todo el proceso que, a su vez acompañado con una planificación flexible determina el éxito en el cumplimiento de las metas de la institución.

### **Aprendizaje en Equipo**

El éxito en el logro de las metas también tiene que ver con el tipo de cultura dentro de las organizaciones para Senge (2005). El aprendizaje dentro de las organizaciones es fundamental y más si se asume como un valor, de allí que aprender y aprender en equipo debe ser un principio fundamental dentro de todo proceso gerencial.

Cabe destacar, que los equipos pueden aprender; en los deportes; en las artes dramáticas, en la ciencia y aun en los negocios, hay sorprendentes ejemplos donde la inteligencia del equipo supera la inteligencia de sus integrantes, y donde los equipos desarrollan aptitudes extraordinarias para la acción coordinada. Cuando los equipos

aprenden de veras, no solo generan resultados extraordinarios sino que sus integrantes crecen con mayor rapidez.

La disciplina del aprendizaje en equipo comienza con el “diálogo”, la capacidad de los miembros del equipo para “suspender los supuestos” e ingresar en un auténtico “pensamiento conjunto”. Para los griegos, día-logos significaba el libre flujo de significado a través del grupo, lo cual permitía al grupo descubrir percepciones que no se alcanzaban individualmente. Es interesante señalar que la práctica del diálogo se ha preservado en muchas culturas “primitivas”, tales como las del indio norteamericano, pero se ha perdido totalmente en la sociedad moderno. Hoy se están redescubriendo los principios y la práctica del diálogo, y se procura integrarlos a un contexto contemporáneo.

El aprendizaje en equipo es vital porque la unidad fundamental de aprendizaje en las organizaciones modernas no es el individuo sino el equipo, aquí es donde “la llanta muerde el camino”: si los equipos no aprenden, la organización no puede aprender. Es importante aclarar que todo esto también se aplica en las instituciones educativas ya que son un tipo de organización que posee un talento humano que debe trabajar en función de equipo y no de manera individual.

### **Dominio personal**

Según Senge (2005) es la disciplina que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente. En cuanto tal, es una piedra angular de la organización inteligente, su cimiento espiritual. El afán y la capacidad de aprender de una organización no pueden ser mayores que las de sus miembros.

La gente con alto dominio personal alcanza las metas que se propone. Donde la gente manifiesta sus pensamientos, para exponerlos a la influencia de otros, porque ha llegado al momento en el cual mediante un comportamiento maduro, se puede tomar los comentarios de los demás para ampliar nuestro modelo.

El pensamiento sistémico actúa sobre las personas animándolas a hacer un cambio de perspectiva, en vez de considerar que un factor externo causa nuestros problemas, los invita a percibir nuestra responsabilidad en nuestro destino y que los problemas que surgen en nuestro caminar por la vía son las consecuencias de nuestros actos.

Sin embargo, muchas organizaciones no estimulan el desarrollo personal de sus empleados, lo que con el tiempo va generando un estado de conformidad con lo que hacen y pierden el interés por el crecimiento personal, de esta manera se derrocha un valioso potencial con el que por lo general llegan los integrantes a la organización pero que con el pasar del tiempo va disminuyendo hasta perder el compromiso con la misión y los objetivos de la misma.

Igualmente sucede con la educación, los docentes llegan a su primer día de trabajo con muchas expectativas y energías positivas que luego van perdiendo en la medida que la práctica les muestra una realidad muy distinta a la que ellos imaginaban, por tal motivo es importante promover el desarrollo personal en los integrantes de las instituciones educativas con el fin de aprovechar al máximo sus capacidades y ellos se sientan bien con lo que hacen.

### **Visión Compartida**

Si una idea sobre liderazgo ha inspirado a las organizaciones durante miles de años, es la capacidad para compartir una imagen del futuro que se procura crear. Cuesta concebir una organización que haya alcanzado cierta grandeza sin metas, valores y misiones que sean profundamente compartidos dentro de la organización.

Para Senge (2005), una visión compartida no es una idea, es una fuerza en el corazón de la gente, una fuerza de impresionante poder. Puede estar inspirada por una idea, pero es tan convincente como para lograr el respaldo de más de una persona, cesa de ser una abstracción. Es palpable, la gente comienza a verla como si existiera, pocas fuerzas humanas son tan poderosas como una visión compartida.

Cabe destacar que esta disciplina de la visión compartida genera una influencia positiva en vista de los cambios que surgen en las relaciones entre las personas y la

organización, donde se estrechan lazos entre ambas partes y los integrantes de la misma sienten que cada uno forma parte de un todo. Las instituciones educativas como organizaciones que son pueden tomar esta disciplina para mejorar en función de cumplir los objetivos y las metas ya que se desea que todos los integrantes tengan los objetivos fijados hacia una misma dirección. Por tal motivo es conveniente incluirla dentro de la presente investigación.

### **Los valores en Educación**

Tal como lo plantea, Molina (2011) Valor: “es una cualidad objetiva de todos los seres (personas o cosas) que las hace deseables y apetecibles, es todo lo que contribuye al desarrollo, realización y superación del hombre, los motivos profundos que orientan cualquier proyecto de vida personal y colectiva” (p. 110).

El mismo autor divide los valores de la siguiente manera: Valores Vitales, Valores humanos, Valores morales, Valores transcendentales y los define así:

**Valores vitales**, son los que dan soporte al sujeto para sobrevivir, estos valores reúnen todos los bienes físicos y psíquicos que debe adquirir la persona para su realización propia. Son valores que deben educarse, sobre todo en las primeras etapas de la vida como la salud, higiene, sexualidad, sentido ecológico, orden, defensa y conservación del ambiente, equilibrio, autonomía, decisión, auto aceptación, autovaloración, control de imaginación, autoestima, control de sentimientos.

**Valores humanos**, agrupan todo el conjunto de bienes que definen al hombre en sus sectores más propios. Se subdividen en cuatro grupos. El primero, lo forman los valores culturales de la comunidad donde el individuo está inmerso, junto con su dimensión intelectual entre ellos: Culturales, conocimientos, habilidades, espíritu crítico, modos sociales, modales de educación, Hábitos de lectura, trabajo. El segundo son los valores estéticos tales como: Sensibilidad, capacidad de admiración, educación de los sentidos, disciplina, alegría, prudencia, diálogo. El tercero las relaciones con los demás Lealtad, servicialidad, colaboración, confianza,

comprensión, solidaridad, aceptar límites de otros, capacidad de diálogo, compartir, familia, amistad, respeto, gratitud, patria.

**Valores morales**, son un conjunto de bienes que el hombre está obligado a poseer para ser más coherentes consigo mismo y con su vocación personal. Ejemplo de ellos de calidad personal como: honestidad, respeto, empatía, justicia, tolerancia, responsabilidad, perseverancia, economía, puntualidad, laboriosidad, generosidad, fidelidad, sacrificio, autenticidad, convicción, auto exigencia, reflexión, silencio, nobleza, libertad, sentido de iniciativa, conocer, normas, convicción de criterios, prudencia, fortaleza, castidad, rectitud de intención, crear hábitos, control de pasiones, dignidad de la persona, entre otros.

**Valores transcendentales**, ocupan los efectos de las relaciones del hombre con el ser supremo. Este sector de la vida humana no dependen de la religión aceptada sino de las dimensiones transcendentales del hombre que se abre espontáneamente al más allá sea ocasionalmente o de modo constante tales como: Paz, Amor, Fe, Temor a Dios, Obediencia, verdad, Conocer la propia fe, creer, comunicación con Dios, entrega a Dios, caridad, participación en ritos comunitarios, purificación de la religiosidad, entre otros.

## **Educación en Valores**

La Educación en Valores es el proceso que ayuda a las personas a construir racional y autónomamente sus valores. Es decir, capacitar al ser humano para conseguir aquellos mecanismos cognitivos y afectivos que, en completa armonía, nos ayuden a convivir en una sociedad y como seres únicos, en el mundo que nos rodea Rollano (2004).

El mismo autor señala que existen objetivos para la educación en valores y entre ellos señala:

Objetivos Generales:

- Conseguir la identidad y la autonomía personal.
- Descubrir el medio físico y social.

- Adquirir las capacidades de la comunicación y la representación.

Pero también existen algunos objetivos específicos:

- Mostrar aceptación y respeto hacia uno mismo y autorreflexión sobre los propios comportamientos.
- Ser personas dialogantes, respetuosas, tolerantes al tiempo que critican, interesados por los acontecimientos y por los hechos cotidianos.
- Aceptar las normas consensuadas sobre el funcionamiento de la clase y del centro y colaborar en su cumplimiento. Lo mismo puede aplicarse al juego que a actividades con el compañero.
- Valorar el espíritu de colaboración por encima del espíritu de competición.
- Responsabilizarse de mantener el orden, pulcritud y cuidado de los materiales y lugares propios y colectivos de uso dentro del centro.
- Mostrar autonomía y decisión en las iniciativas propias, al margen de influencias de otras personas. Ser capaces de rectificar y modificar, cuando sea necesario, la actitud.
- Aprender la constancia en la realización de los trabajos. Recurrir a bases de consulta, interesarse por la recogida de datos y por la experimentación.
- Utilizar conceptos con vocabulario preciso y correcto en lo referente a las diversas áreas.
- Valorar positivamente la imaginación y la creatividad.

La educación en valores resulta imprescindible dentro de los contenidos escolares, aunque esta inclusión se hace difícil, en vista de que la moral está presente en casi todas las situaciones de la vida diaria y en todos los sistemas sociales. Considerando todas las dificultades para elegir cuales valores serian lo más pertinentes dentro de esta planificación, a continuación se mencionan los más importantes en la educación del niño:

- **La Solidaridad.**

Es la disposición de compartir y responsabilizarse por el sufrimiento y las necesidades de otros, aunque no nos sean cercanos. Supone el desarrollo de la empatía, es decir, de la posibilidad de imaginar vívidamente lo que las personas experimentan y sienten en situaciones difíciles. Educar en solidaridad significa incentivar la capacidad de ponerse en el lugar del otro, promover el compromiso para ayudar a quienes lo necesitan y evitar la indiferencia ante las dificultades de otros seres humanos.

- **La Tolerancia**  
Consiste en el respeto, la aceptación y el aprecio de la rica diversidad de las culturas de nuestro mundo, de nuestras formas de expresión y modos de ser humanos. Lo fomentan el conocimiento, la actitud de apertura, la comunicación y la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.
- **El Amor**  
El amor es el sentimiento más importante de los seres humanos. El amor es comprender, servir, dar, compartir, querer, respetar y convivir. A través del amor se pueden compartir cosas buenas y malas con las personas que te rodean. No solo se siente amor por los padres, sino también por los semejantes y por el medio ambiente.
- **El Respeto**  
Significa valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. El respeto se acoge a la verdad; no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira y repugna la calumnia y el engaño. El respeto exige un trato amable y cortés, es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, de trabajo en equipo, de cualquier relación interpersonal.
- **La cooperación.**  
Tener el valor de cooperar con los otros para crear algo conjunto o para alcanzar una meta compartida, es importante para realizar de una manera más amena y más sencilla lo que se tiene que hacer. Educar en la cooperación implica que los estudiantes aprendan a compartir aquello que le pertenece y que consideran que puede ser útil aportar para lo que se está realizando, como su tiempo, sus conocimientos, etc.
- **La Dignidad.**  
Apreciar la dignidad de uno mismo y de cualquier otra persona sin distinción es un valor que reconoce que cualquier ser humano merece un trato respetuoso. El valor de la dignidad humana se aprecia en particular cuando las personas actúan con respeto a sí mismos y a los demás, es decir, de manera honorable. Educar en la dignidad es promover que los estudiantes aprendan a actuar con decencia, siendo capaces de reflexiones críticamente sobre sus actos a sus omisiones y comprometiéndose a respetar la dignidad y los derechos de los demás.
- **La Responsabilidad**  
Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

- **La Paz.**  
 Es un valor crucial para la convivencia armónica entre las personas y los países porque consiste en la convicción de vivir en armonía con uno mismo y con los demás, incluso, con los animales y nuestro entorno natural. Educar a los niños y niñas para que valores la paz es sentar las bases para que aprendan a esforzarse por resolver cualquier diferencia con los demás por medio del diálogo y la comprensión, y eviten las hostilidades y la violencia reconociendo que vivir en paz es el estado idóneo para la vida personal y social.
- **La Justicia.**  
 Los filósofos consideran que la justicia es la principal de las virtudes: nada hay que justifique una acción. Se le define de forma clásica como el dar a cada quien lo suyo, considerando a las personas iguales en dignidad. Educar para ser justos implica promover en los estudiantes la convicción de que todas las personas son valiosas, poseen los mismos derechos y que el abuso es inaceptable.
- **La libertad.**  
 La libertad es un valor que debe entenderse en su doble significado. Como condición que permite a las personas actuar y decidir y como facultad de alcanzar objetivos y metas. El primer sentido es la base de las libertades individuales (pensamientos, expresión, participación, etc.). Se es libre de obstáculos. El segundo sentido hace referencia a la autorrealización de la persona por la vía de su voluntad, se es libre para crear, para elegir entre opciones, para actuar correcta o incorrectamente.
- **El Diálogo.**  
 El diálogo como valor significa optar por la comunicación como vía para entendernos con los demás, para resolver diferencias y atemperar conflictos. Exige compromiso de las partes, capacidad de sentir lo que otro siente, disposición a escuchar y a modificar los puntos de vistas propios. El compromiso con el diálogo es condición indispensable de la paz. Educar en el diálogo significa que los estudiantes además de apreciar la comunicación interpersonal, adquieren habilidades para expresar argumentos adecuadamente y capacidad para regular sus emociones, dando prioridad a las razones frente a las reacciones impulsivas.
- **La Perseverancia**  
 Es el valor que nos hace trabajar con firmeza y constancia para conseguir lo que deseamos, a pesar de todas las dificultades. Parte de una decisión que se mantiene en el tiempo y que se realiza a través de todas las acciones necesarias. Este valor se acompaña del esfuerzo y la fortaleza. Educar en la perseverancia es enseñar a los estudiantes a fijarse ante la adversidad. Implica también fomentar que los alumnos aprendan de los errores y no pierdan de vista sus objetivos

La educación en valores adquiere una relevancia grandísima en el ámbito de las organizaciones escolares para la convivencia diaria. Se hace prioritario conjugar todos estos valores para hacer posible la aceptación de todos los individuos como iguales, basando la vida en el respeto y en la dignidad del ser humano, tiene que ser uno de los objetivos principales hoy en día, debido a que cada vez se hace más complejo fomentar este tipo de valores y la cultura de la impersonalidad está llegando a cotas extremas.

Para lograr una educación social de calidad es necesario tener presente los valores anteriormente mencionados debido a la importancia que tienen estos para el desarrollo del ser humano y por la estrecha relación que tienen con la educación, y a la vez hacer énfasis en que estos deben ser enseñados en las primeras etapas de la vida, por tal motivo es conveniente incluirlos en este estudio

### **Plan de Gestión Bolivariano Socialista 2013-2019**

Debido a los continuos y acelerados cambios en el proceso de transformación social que vive la República Bolivariana de Venezuela la educación requiere abarcar nuevas dimensiones y funciones dentro de las políticas sociales de estado, considerando los fenómenos sociales cada vez más complejos. Es por ello que nace la inquietud de abordar esta problemática e incluirla dentro del plan de gestión Bolivariano 2013-2019 en los siguientes objetivos:

#### **Objetivos Nacionales**

1.5.3.2 Generar y difundir contenidos basados en valores nacionales, multiétnicos y pluriculturales de nuestros pueblos; y, con ellos los principios inherentes al Socialismo Bolivariano.

2.4 Convocar y promover una nueva orientación ética, moral y espiritual de la sociedad, basada en los valores liberadores del socialismo.

2.2.1.35 Profundizar la acción educativa y comunicacional en función de la consolidación de los valores y principios del estado democrático y social de derecho y de justicia, contemplado en la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela, así como el enriquecimiento de la conciencia de protección ambiental como requisito para preservar la vida planetaria.

2.2.2 Profundizar las condiciones que aseguren para la familia venezolana, la mayor suma de seguridad social y suprema felicidad, a partir de valores y principios de respeto, igualdad, solidaridad, corresponsabilidad, enmarcada en la justicia social como esencia de la construcción del socialismo.

2.2.2.19 Promoción de territorios sociales que fortalezcan la convivencia solidaria y la seguridad ciudadana en lo cotidiano de la vida familiar y comunal, así como la liberación frente a riesgos controlables.

2.3.1 Garantizar la participación protagónica del pueblo organizado en los ámbitos de la formación, la transformación del modelo económico productivo, la prevención y protección social desde las nuevas instancias de participación popular, como los consejos comunales, las organizaciones de mujeres, jóvenes y adolescentes, indígenas, afrodescendientes, estudiantes, obreros y obreras, campesinos y campesinas, motorizados, profesionales, pequeños y medianos productores y comerciantes, población sexo diversa, transportistas, cultores, ecologistas, movimientos de pobladores entre muchos otros y otras, en los ámbitos de la formación.

2.3.4 Garantizar la plena inclusión social: El Poder Popular como garante del reconocimiento de la dignidad del ser humano, como sujeto en ejercicio pleno de sus derechos, reconociendo a la familia como un factor determinante de protección y base fundamental del nuevo andamiaje social, cuyas premisas han de ser la armonía, la solidaridad, la complementariedad y la corresponsabilidad como vía hacia el vivir bien.

2.4.1.2 Reforzar el acervo moral del Pueblo venezolano mediante la promoción de los valores del socialismo, la ética y la moral socialista, la formación y autoformación socialista, la disciplina consciente basada en la crítica y la autocrítica, la práctica de la solidaridad y el amor, la conciencia del deber social y la lucha contra la corrupción y el burocratismo.

2.4.1.3 Adecuar los planes de estudio en todos los niveles para la inclusión de estrategias de formación de valores cónsonos con la nueva sociedad que estamos labrando.

2.4.1 Preservar el acervo moral del Pueblo venezolano y reforzarlo mediante estrategias de formación en valores.

2.4.1.1 Preservar los valores tradicionales del Pueblo venezolano, de honestidad, responsabilidad, vocación de trabajo, amor al prójimo, solidaridad, voluntad de superación, y de la lucha por la emancipación; mediante su promoción permanente y

a través de todos los medios disponibles, como defensa contra los antivalores del modelo capitalista, que promueve la explotación, el consumismo, el individualismo y la corrupción, y que son el origen de la violencia criminal que agobia a la sociedad venezolana.

2.4.3.3 Promover la justicia de paz comunal como herramienta eficaz para respaldar la convivencia pacífica y favorecer la práctica de la solidaridad y el amor entre los venezolanos y las venezolanas.

2.4 Convocar y promover una nueva orientación ética, moral y espiritual de la sociedad, basada en los valores liberadores del socialismo.

2.5.6.7 Creación y socialización de conocimiento para la convivencia y la seguridad ciudadana, así como el establecimiento de los Centro Comunales Integrales de Resolución de Conflictos.

2.5.4.1 Establecer políticas de estímulo y reconocimiento a los servidores públicos y líderes populares y sociales que desarrollen el ejercicio de sus funciones en el marco de los valores que comportan la ética socialista.

Con el fin de formar un nuevo ciudadano más participativo que esté presente en todos los espacios y realidades de la sociedad, aportando sugerencias para el cambio en vistas de los continuos y rápidos procesos de transformación social, ya que se busca más que una mera adaptación un ser crítico y reflexivo antes los problemas sociales los cuales deben ser competencia de todos los ciudadanos.

Si bien es cierto, el futuro de los ciudadanos de un país depende de una sociedad educada, sin embargo cuando esa educación no promueve de manera correcta los valores humanos especialmente el uso correcto de la libertad, la participación, la responsabilidad, la solidaridad, la igualdad, la discusión de conflictos, los derechos humanos, entre otros, solo se estarían formando seres humanos educados pero limitados de pensamiento y opinión, cuando lo que realmente se necesita son personas que puedan construir su propio crecimiento y se responsabilicen de su destino, para así contribuir con el desarrollo la sociedad

## **Educación Social**

El proceso de Educación Social es un término relativamente nuevo por lo que no se consiguieron investigaciones y autores que abordaran la educación social y que los esfuerzos de quienes tratan de llevar el bienestar en la práctica educativa no se ven eficientemente acompañados por lo que está establecido en el plano teórico. Es por ello, que cuando se habla de definir la educación social se deben plantear algunas reflexiones que son tan importantes como las posibles soluciones a los problemas sociales derivados de la convivencia.

Con respecto a la Educación Social, Ortega (2005), se refiere a la educación social en Europa. Se entiende la educación social como una acción promotora y dinamizadora de una sociedad que eduque y de una educación que integre y, a la vez, ayude mediante la educación a evitar y reparar la dificultad o el conflicto social. Este es el objeto de la pedagogía social, que, en consecuencia, comprendería la pedagogía del ocio y el tiempo libre, la pedagogía de adultos y mayores, la pedagogía social especializada... La educación/pedagogía social ¿sólo accidentalmente diferente de la educación/pedagogía escolar? debe colaborar con la escuela para, entre otras cosas: canalizar la confluencia de energías de la escuela, la familia y otros microsistemas comunitarios, en tareas de mediación entre la familia y la sociedad, en situaciones disfuncionales y de conflicto, etc.

En este sentido, la educación social debe trabajar en conjunto con la escuela para crear un vínculo más estrecho entre la comunidad, la familia y el centro escolar, en vista de la función impulsadora de una sociedad que eduque, integre y evalúe para evitar riesgos de conflictos sociales.

Para la Asociación Estatal De Educadores Social- ASEDES (2007), define la Educación Social como “Derecho de la ciudadanía que se concreta en el reconocimiento de una profesión de carácter pedagógico, generadora de contextos educativos y acciones mediadoras y formativas, que son ámbito de competencia profesional del educador social” (p. 16), posibilitando:

- La incorporación del sujeto de la educación a la diversidad de las redes sociales, entendida como el desarrollo de la sociabilidad y la circulación social.
- La promoción cultural y social, entendida como apertura a nuevas posibilidades de la adquisición de bienes culturales, que amplíen las perspectivas educativas, laborales, de ocio y participación social.

Para Petrus (1997), se concibe la Educación social como: “el largo proceso gracias al cual un individuo biológico se transforma en un individuo social, transformación que se consigue a través de la transmisión del aprendizaje de la cultura de la sociedad. La socialización se entiende, pues como un proceso de extensión del yo y como una constante inserción del individuo en la vida del grupo” (p. 21).

Así, para el mismo autor, el proceso de socialización tiene lugar en contacto con los llamados grupos primarios (la familia, principalmente) y comporta el más elemental aprendizaje afectivo de los comportamientos del grupo, nos referimos a la socialización primaria. La denominada socialización secundaria será resultado de la relación con grupos más generales y menos afectivos (la escuela, por ejemplo), e irá en busca de una correcta interiorización de los valores que las instituciones se encargan de proteger y transmitir. Y nos referimos a la socialización terciaria para expresar lo que se ha dado en llamar <<resocialización>>, <<reeducción social>>, <<educación correccional>>, etc., es decir, el proceso de intervención educativa a partir del cual un individuo se reincorpora a la sociedad después de haber evidenciado conductas antisociales, conductas asociales o disociales. La socialización terciaria sería el proceso de resocialización gracias al cual un hombre di-socializado se convierte en socializado.

En ese mismo orden de ideas, señala Quintana (1994), define la educación social como: “la intervención educativa que se hace con el fin de ayudar al individuo a que se realice en él, del mejor modo posible y sin desviaciones, el proceso de socialización, es decir, la adaptación a la vida social y a sus normas, hasta alcanzar una alta capacidad de convivencia y de participación en la vida comunitaria”, (p. 9).

## **Fines de la educación social: la intervención socioeducativa**

Para Ayerbe (1996) Entre las principales funciones de la educación social:

- Informar a la población de las prestaciones y características de los servicios educativos
- Observar y detectar sujetos o grupos que se encuentren en situación de riesgo o inadaptación
- Contactar a dichos sujetos o colectivos y relevar la información necesaria para intervenir
- Planificar, programar e implementar una intervención educativa acorde a esas necesidades
- Lograr así la integración crítica de los sujetos en la realidad social
- Implicar a los contextos sociales de pertenencia del sujeto o grupo tanto en el proceso educativo como en la respuestas a las necesidades y problemas que plantean
- Coordinar el trabajo con el de otros profesionales que puedan trabajar directa o indirectamente con los sujetos y con los recursos comunitarios
- Mediar entre los sujetos y el ámbito institucional de manera de facilitarles el acceso a recursos escolares, sociales, laborales, subsidios, etc.
- Posibilitar alternativas aportando recursos en aquellos aspectos en que el sujeto sea más deficitario
- Dinamizar y promover las relaciones positivas de convivencia del sujeto con su entorno

El concepto de "intervención socioeducativa" pretende resumir las acciones concretas de carácter motivacional, pedagógico, metodológico, de evaluación, etc., que lleva a cabo el agente de intervención (típicamente el educador social) para de acuerdo al programa previamente definido intentar que el sujeto o grupo alcance los objetivos propuestos.

## **Planificación en la intervención socioeducativa**

Por planificación se entiende la elaboración de un plan, de un proyecto o un programa de acción tendiente a la adopción de decisiones a los efectos de alcanzar una serie de objetivos propuestos.

El autor Gairin (2006) enumeraba entre los rasgos de la planificación que se trata de una anticipación de futuro cuyas actuaciones afectan a diferentes sectores de la sociedad, es un proceso continuo y unitario con un sentido de provisionalidad, implica necesariamente la toma de decisiones sucesivas pero interdependientes, y exige la mayor inteligencia posible para manejar la complejidad de las situaciones.

En cuanto a los principios generales que deberían guiar la planificación de la intervención educativa cabe mencionar:

- Racionalidad: debe contarse con un análisis previo del sujeto y su entorno fundado en bases científicas.
- Globalidad: deberían incluirse en el programa el mayor número posible de variables intervinientes.
- Continuidad: las acciones previstas en el programa deben ser aplicados de forma continua y sistemática.
- Secuenciación: dichas previsiones deben estar interrelacionadas.
- Univocidad: los términos utilizados para la redacción de la planificación deben poder ser entendidos en un mismo sentido.
- Comprensividad semántica: dicho léxico debe ser también fácilmente comprensibles por todos los actores.
- Flexibilidad: debe permitir introducir en cualquier momento del proceso los ajustes que sean necesarios para alcanzar los fines propuestos
- Variedad: es un valor a tener en cuenta la creatividad y originalidad en la elaboración del programa.
- Realismo: no sólo el análisis previo del entorno y el sujeto debe apoyarse en la realidad objetiva (racionalidad), también los alcances del proyecto y las acciones concretas previstas en relación a los medios disponibles.

Participación: el equipo planificador debe estar abierto a la participación de otras personas o entidades interesadas

### **Principios Deontológicos Generales**

Según la Asociación Estatal de Educadores Sociales- ASEDES (ob.cit), los siguientes principios básicos pretenden la mejora cualitativa del ejercicio profesional. Se trata de principios orientados de la acción socioeducativa del educador/a social

1. Principio de respeto a los Derechos Humanos. El educador social actuara siempre en el marco de los derechos fundamentales y en virtud de los derechos enunciados en La Declaración Universal de los Derechos Humano.
2. Principio de respeto a los sujetos de la acción socioeducativa. El educador/a social actuara en interés de las personas con las que trabaja y respetara su autonomía y libertad. Este principio se fundamenta en el respeto a la dignidad y el principio de profesionalidad descrita en este código.
3. Principio de justicia social. La actuación del educador/a social se basara en el derecho al acceso que tiene cualquier persona que viva en nuestra comunidad, al uso y disfrute de los servicios sociales, educativos y culturales en un marco del Estado Social Democrático de Derecho y no en razones de beneficencia o caridad.
4. Principio de profesionalidad. La autoridad profesional del educador/a social se fundamenta en su competencia, su capacitación, su cualificación para las acciones que desempeña, su capacidad de autocontrol y su capacidad de reflexión sobre la praxis profesional.
5. Principio de la acción socioeducativa. El educador/a social es un profesional de la educación que tiene como función básica la creación de una relación educativa que facilite a la persona ser protagonista de su propia vida.

Además el educador/a social en todas sus acciones socioeducativas, partirá del convencimiento y responsabilidad de que su tarea profesional es acompañar a la persona, al grupo y a la comunidad para que mejoren su calidad de vida, de manera

que no le corresponde el papel de protagonista en la relación socioeducativa, suplantando a las personas, grupos o comunidades afectadas.

6. Principio de la autonomía profesional. El educador/a social tendrá en cuenta la función que desarrolla la profesión al dar una respuesta socioeducativas a ciertas necesidades sociales según unos principios deontológicos generales y básicos de la profesión, tendrá como contra partida la asunción de las responsabilidades que se deriven de sus actos profesionales.
7. Principio de la coherencia institucional. El educador/a social conocerá y respetará la demanda, el proyecto educativo y reglamento de régimen interno de la institución donde trabaja.
8. Principio de la información responsable y de la confidencialidad. El educador/a social guardará el secreto profesional en relación con aquellas informaciones obtenidas, directa o indirectamente acerca de las personas a las que atiende.
9. Principio de la solidaridad profesional. El educador/a social mantendrá una postura activa, constructiva y solidaria en relación con el resto de profesionales que intervienen en la acción socioeducativa.
10. Principio de la participación comunitaria. El educador/a social promoverá la participación de la comunidad en la labor educativa, intentando conseguir que sea la propia comunidad la que interviene, la que busque y genere los recursos y capacidades para transformar y mejorar la calidad de vida de las personas.
11. Principio de complementariedad de funciones y coordinación. El educador/a social al trabajar en equipos y/o en redes, lo hará de una forma coordinada. Será consciente de su función dentro del equipo, así como de la posición que ocupa dentro de la red siendo consciente de la medida en que su actuación puede influir en el trabajo del resto de los miembros, del propio equipo, de los profesionales o servicios.

Cabe destacar, la importancia que tienen estos principios deontológicos para la presente investigación, en vista de que son un conjunto de características que debe poseer todo educador social ya que con la ayuda de estos aspectos ellos pueden intervenir cualificadamente como profesionales, por lo tanto deberían estar presente

en todo proceso educativo, ya que según la concepción de educación social el ser humano va adquiriendo valores, normas y comportamientos necesarios para vivir en sociedad, los cuales serán transmitidos por los docentes a sus estudiantes.

### **Bloques de competencias de la educadora y el educador social**

Los bloques de competencias se refieren a las competencias básicas, de primer orden en cualquier profesión, cuyo carácter obliga a la presencia de las dimensiones teórica, ética y técnica en su definición.

#### 1. Competencias relativas a capacidades comunicativas

Capacidad para expresarse de forma satisfactoria y para comprender distintos códigos referentes a los diferentes contextos socioculturales y profesionales.

Conocimiento y manejo de las tecnologías de información y comunicación, con la finalidad de incrementar las posibilidades de codificar y ampliar el conocimiento y la información necesaria en el ejercicio profesional, enriqueciendo las formas de expresión y comunicación.

#### 2. Competencias relativas a capacidades relacionales

Capacidad de relacionarse con otras personas o grupos a través de una escucha activa y formas de expresión clara, sirviéndose para ello de los diferentes medios y canales de la comunicación de los que dispone el contexto social donde se desarrolla la práctica profesional, así como las pericias y destrezas necesarias para poner grupos en relación y movilizarlos para el desarrollo de acciones de promoción de la cultura y la participación ciudadana.

#### 3. Competencias relativas a capacidades de análisis y síntesis

Capacidad para comprender las situaciones sociales y educativas, diferenciando los hechos que las componen, para establecer una visión de los diferentes hechos que entran en juego. Sin olvidar la capacidad de análisis y síntesis de las propias prácticas, y por lo tanto el conocimiento y la habilidad para analizar las destrezas del profesional y los efectos que producen de acuerdo a finalidades y objetivos.

#### 4. Competencias relativas a capacidades crítico- reflexivas

Capacidad para el estudio y comprensión de los contextos sociales, políticos, económicos, educativos, así como de los significados, interpretaciones y acciones que se producen en ellos.

Capacidad para contrastar las causas y los efectos de las diferentes lógicas puestas en juego en esos contextos, con la finalidad de tomar decisiones basadas en criterios y principios reconocidos y avalados por la profesión.

#### 5. Competencias relativas a capacidades para la selección y gestión del conocimiento y la información.

Capacidad para seleccionar, en el continuo flujo de informaciones que producen nuestras sociedades, aquellas que resulten más relevantes y decisivas para la institución u organismos en los que trabajan los educadores y educadoras sociales.

Con referencia a estas competencias, sirven de apoyo teórico para el presente estudio en vista de que son básicas para cualquier profesional y especialmente para los educadores, ya que abarca capacidades para expresarse satisfactoriamente con los demás, conocimiento y manejo de las tecnologías, capacidad de análisis y síntesis, capacidades crítico-reflexivas y capacidades para la selección y gestión de conocimientos e información. Todas estas características deben estar presentes en una educación social, ya que con la ayuda de estos recursos el educador puede encontrar soluciones a necesidades humanas generadas por el desequilibrio existente en la sociedad actual.

### **Teorías que sustentan la investigación**

#### **Teoría del aprendizaje social**

Según Robins (2006), las personas pueden aprender al observar lo que sucede con otras personas, escuchar lo que les dicen, y por las experiencias directas. Mucho de lo que hemos aprendido nos viene de observar a otros (modelos), padres, maestros, compañeros, actores de televisión y del cine, gerentes, entre otros. Esta perspectiva de

que podemos aprender tanto por la observación, como por la experiencia directa, se conoce como Teoría del Aprendizaje Social.

La influencia de otros es fundamental para la visión del aprendizaje social. Que tanto influyen estos modelos sobre un individuo, se determina mediante cuatro procesos:

1. **Proceso de atención:** las personas aprenden de un modelo solo cuando reconocen y ponen atención en sus características más sobresalientes. Tendemos a recibir influencia de modelos que son atractivos, de presencia reiterada, porque se les consideran importantes o porque se parecen a nosotros.
2. **Proceso de retención:** la influencia de un modelo dependerá de que tan bien recuerda el individuo la acción del modelo, incluso después del que el modelo ya no este.
3. **Proceso de reproducción motora:** después de que una persona ha visto el nuevo comportamiento del modelo, la observación se puede convertir en acción. Entonces, este proceso demuestra que en realidad el individuo puede llevar a cabo las actividades del modelo.
4. **Teoría del refuerzo social:** los individuos se sentirán motivados a exhibir el comportamiento del modelo si se les proporcionan incentivos o recompensas. Los comportamientos reforzados recibirán más atención, se aprenderán mejor y se presentaran más a menudo.

En relación a esta teoría, sirve de apoyo para esta investigación por su relación con el aprendizaje social, que explica como las personas pueden aprender observando a otras personas de su entorno y que muchas de las conductas adquiridas vienen de observar patrones como los padres, maestros, amistades, personajes famosos por mencionar algunos y el proceso de adquisición de dichos aprendizajes.

## **Teoría de valores**

### **Los Valores y La Ética:**

La “teoría de los valores” de Scheler (1993), fundó su nueva ética material, y respondió a las objeciones de Kant, que creyó poder prescindir de los valores manifestados en los bienes y confundió los valores con los bienes y los fines, quedando el valor totalmente confundido con la actividad subjetiva del sujeto moral en cuanto a tal. Scheler analizó la realidad original de los valores. Su teoría es una teoría general de los valores y no solo de los valores morales. Establece los valores como independientes de las cosas y de sus estructuras reales, intentando mostrar la diferencia del valor respecto del objeto concreto. Por ejemplo si decimos que un cuadro es bello es obvio que nos referimos a algo inherente al mismo, pero esta cualidad no se desprende de sus propiedades o de sus diversas sensaciones de agrado, sino que depende de los matices de lo agradable sensorial de forma independiente de las cosas en que se manifiestan. Esta manera de ser objetivamente es propia de la esencia.

Los valores representan un mundo especial de esencias que son llamadas “cualidades valiosas” o “cualidades de valor”, dominando los objetos con sus particulares relaciones y conexiones. Las cualidades valiosas serán “objetos ideales”, como pueden ser los colores.

El mismo autor habló además de la distinción entre los valores y los bienes y los fines, ya que para él, los valores constituirían una esfera especial de las esencias. Por lo tanto, para este filósofo alemán, no hay valores porque haya bienes y fines (que sería lo que opinaba Santo Tomás de Aquino), ni hay valores porque haya normas (como decía Kant), sino que los valores serían independientes de las cosas, estarían en otra esfera diferente. Lo propio de las cosas es “ser”, pero lo propio de los valores no es “ser”, sino que es “valer”: las cosas son y los valores valen.

### **Descubriendo los valores. Fenomenología en acción:**

Para Scheler, los valores son descubiertos mediante la experiencia fenomenológica, que es a priori, porque no se conocen por la experiencia sensible: se sustraen por inducción. Los valores son dados igual que las demás esencias, mediante una intuición inmediata y evidente, por la experiencia. Los valores no pertenecen al dominio de lo pensado, ni son captados por una intuición racional, sino que la experiencia de los valores se tiene por un acto especial llamado “percepción afectiva” de los mismos, que sería el sentimiento. Los valores solo son dados en una percepción afectiva absoluta, que es un sentimiento puro que capta la esencia a priori. A esta percepción de los valores por la vía del sentimiento se la conoce como “intuición emocional de las esencias”.

Scheler recurre frecuentemente a expresiones de Pascal para basar este modo de conocer afectivo. Cree que al lado de una lógica de la razón hay otra lógica de la vida emocional que fundaría “una teoría pura del valor”, ya que las leyes y las correlaciones esenciales se sustraen las leyes de la lógica.

### **Polaridad o bipolaridad de los valores:**

Los valores se mueven entre un polo positivo y un polo negativo. Entre estos polos hay matices o graduaciones. Por ejemplo: bello-feo; justo-injusto, entre otros. Claro está que entre algunos valores la graduación se complica, por ejemplo entre verdad y error. Similar cuestión pasa con la honestidad y la deshonestidad.

### **Clasificación de los valores:**

Scheler (ob.cit) realizó una clasificación de los valores que llamó “clases fundamentales de relaciones de esencia apriorica”. Según esta jerarquía los valores, unos son “más altos” y otros más bajos, siguiendo una serie de criterios:

- Criterio de duración: “los valores parecen ser superiores cuanto más duraderos son”. Es de esencia de lo agradable el captarse como variable y efímeros. Los valores vitales son dados como estables.
- Criterio de satisfacción: es más elevado al aportar una satisfacción más profunda. Lo agradable sensorial sería un valor inferior porque no puede dar una satisfacción entera. Los valores del conocimiento serían superiores a los valores sensoriales y a los vitales, porque pueden producir un gozo sereno.
- Criterio de fundamentación y relatividad: los valores que se fundamentan en otros son inferiores a estos, porque dependen de ellos y son relativos a otro valor. Este otro valor será más alto, llegando al final a valores independientes (que no se fundamentan en ningún otro) y absolutos. Cuando Kant habla de categorías absolutas algo similar dice: “el todo es más que la parte”.

Su sistema da también una ordenación jerárquica de los valores, reduciendo a cuatro las clases o modalidades de valores:

1. La serie de lo agradable y lo desagradables, en la que estarían los sentimientos sensoriales de placer y dolor sensible. En ellos diferencia los estados afectivos de la vida de lo sensible de lo agradable y de lo desagradable percibidos por el espíritu en la intuición emocional.
2. La categoría de los valores vitales, de los bienes y males físicos que acompañan la vida, como la salud, vigor, enfermedad, vivencias emocionales e instintos.
3. El reino de los valores espirituales, que serían independientes del cuerpo y captados por un percibir afectivo espiritual. Dentro de ellos están los valores estéticos, los valores de lo justo e injusto, los valores del puro conocimiento de la verdad realizados por la filosofía y los valores por referencia. Los valores de referencia serían los de la ciencia y la cultura.
4. Los valores de lo santo y lo profano, dados solo respecto de objetos absolutos o divinos, alcanzados por una forma de amor que se dirige a las personas. El valor de lo santo es esencialmente un valor de personas, con reacciones específicas como la fe, la incredulidad, la veneración, la adoración; y valores de referencia como el culto, los sacramentos, personas y cosas santas. .

En este sentido, es conveniente incluir la jerarquía de valores en este estudio, por la importancia que tienen en la formación del ser humano desde el hogar donde recibe sus primeras percepciones en cuanto a sentimientos, afectos de vida, bienes y males físicos, creencias, fe, solo por mencionar algunos y que de alguna manera pueden explicar ciertas conductas de los estudiantes en las instituciones educativas las cuales no han sido adquiridas en su proceso de formación escolar.

### **Teoría del aprendizaje**

Las teorías del aprendizaje tienen como objetivo la descripción de los procesos mediante los cuales el ser humano aprende. Existe una gran cantidad de valiosos aportes denominados teorías dados por psicólogos y pedagogos. Estas teorías ayudan a comprender las conductas humanas.

### **Teoría Cognitiva de Jean Piaget**

Se basa en que el lenguaje está subordinado al pensamiento, se encuadra dentro de las teorías de tipo innatista: la adquisición del lenguaje se debe a factores biológicos y no culturales. El ser humano llega al mundo con una herencia biológica, de la cual depende la inteligencia. Por una parte, las estructuras biológicas limitan aquello que podemos percibir, y por otra hacen posible el progreso intelectual.

Piaget sostiene que el pensamiento y el lenguaje se desarrollan por separado, ya que la inteligencia empieza a desarrollarse desde el nacimiento, antes de que el niño hable, por lo que el niño va aprendiendo a hablar según su desarrollo cognitivo alcanzando el nivel necesario para ello. Para él, es el pensamiento el que hace posible adquirir un lenguaje, lo que implica que cuando el ser humano no posee un lenguaje innato, como afirmaba Chomsky, sino que lo va adquiriendo poco a poco como parte del desarrollo cognitivo. Una vez adquirido el lenguaje este a su vez ayudara también al desarrollo cognitivo.

Cabe destacar que la inclusión de esta teoría para la presente investigación se debe a la gran influencia que ha tenido en la educación y que aún sigue siendo utilizada para trabajos o proyectos en los cuales se ha empleado como base para diseñar programas educativos, métodos de enseñanza y estrategias didácticas.

### **Teoría constructivista del aprendizaje de Bruner**

Bruner (2008) ha desarrollado una teoría constructivista del aprendizaje, en la que, entre otras cosas, ha descrito el proceso de aprender, los distintos modos de representación y las características de una teoría de la instrucción. Bruner ha retomado mucho del trabajo de Piaget. Él ha sido llamado el padre de la psicología cognitiva, dado que desafió el paradigma conductista de la caja negra. El aprendizaje consiste esencialmente en la categorización (que ocurre para simplificar la interacción con la realidad y facilitar la acción). La categorización está estrechamente relacionada en procesos como la selección de información, generación de proposiciones, simplificación, toma de decisiones, y construcción y verificación de hipótesis. El aprendiz interactúa con la realidad organizando inputs según sus propias categorías, es posible creando nuevas o modificando las preexistentes.

Es por todo esto, que el aprendizaje es un proceso activo, de asociación y construcción. Otra consecuencia es que la estructura cognitiva previa del aprendiz (sus modelos mentales) es un factor esencial en el aprendizaje. Esta da significación y organización a sus experiencias y le permite ir más allá de la información dada, ya que para integrarla a su estructura debe contextualizarla y profundizarla.

### **Bases Legales**

Los fundamentos legales que sustentan el contenido de esta investigación están formulados en:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Capítulo VI, artículo 102:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo del ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social.

Con respecto a lo expresado en el artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, queda claro que la educación es un derecho humano fundamental que debe basarse en valores éticos hacia el trabajo para formar individuos integrales, por tal motivo es importante incluir este basamento legal dentro de la investigación.

Es necesario tener presente lo establecido en la Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo 14 donde establece que:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación integral, gratuita, laica, inclusiva, calidad, permanente, continua, e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento, la valoración ética del trabajo, la integración y preeminencia de los derechos humanos, la formación de nuevos republicanos y republicanas para la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social, consustanciada con los valores de la identidad nacional, con una visión latinoamericana, caribeña, indígena, afrodescendiente y universal.

Se puede señalar que la importancia de este artículo radica en el énfasis que hace sobre la educación como proceso integral que forme ciudadanos para la participación activa conscientes y solidarios en los procesos de transformación individual y social en consonancia con los valores éticos que deben estar presentes en la formación de todo individuo.

De igual forma, la familia también tiene la responsabilidad de educar en valores, según lo establecido en la Ley Orgánica de Educación (2009), en su artículo 17 que expresa:

Las familias tienen el deber, el derecho y la responsabilidad en la orientación y formación en principios, valores, creencias, actitudes y hábitos en los niños, niñas y adolescentes, jóvenes adultos y adultas, para cultivar respeto, amor, tolerancia, reflexión, participación, independencia y aceptación. Las familias, la escuela, la sociedad y el estado son corresponsables en el proceso de educación ciudadana y desarrollo integral de sus integrantes. (p. 20).

En otras palabras, este artículo hace referencia a la responsabilidad que tiene la familia con respecto a la educación y formación en valores de sus hijos quienes reciben sus primeras enseñanzas en el hogar para luego ser reforzadas por los docentes en las escuelas, lo que quiere decir que dicho compromiso no solo recae sobre las instituciones educativas sino que deben trabajar en conjunto para lograr un individuo con un desarrollo integral que le permita desenvolverse satisfactoriamente en la sociedad, guardando una estrecha relación con el presente estudio en virtud de lo que aquí se busca que es convertir al ser biológico en un ser social tomando en cuenta los valores fundamentales para vivir en sociedad

### **Definición de términos básicos**

- Acciones formativas: Son aquellas que posibilitan la apropiación de la cultura, no solo la académica, sino entendida en sentido amplio, por parte del sujeto de la educación. Actos de enseñanza que permiten la apropiación de herramientas conceptuales, habilidades técnicas y formas de trato social.
- Acciones mediadoras: Son aquellas acciones de acompañamiento y de sostenimiento de procesos que tienen como fin provocar un encuentro del sujeto de la educación con unos contenidos culturales, con otros sujetos o con un lugar de valor social y educativo. (García Molina, 2003).

- Aprendizaje: Es el proceso por medio del cual los individuos adquieren cambios en su personalidad más o menos permanente, no atribuibles a la maduración.
- Pedagogía social: Es la ciencia y la disciplina que toma como objeto de estudio la Educación social, proporcionando modelos de conocimiento, metodologías y técnicas para la praxis educativa.
- Redes sociales: La nueva configuración social, hace que no podamos pensar exclusivamente en un sistema social vertical, sino que lo abordemos como una multitud de itinerarios, situaciones, espacios, ritmos, tiempos y lugares en los que es susceptible de darse el acto educativo. Ello supone una forma de entender la configuración actual de nuestra sociedad.
- Sociabilidad: Por sociabilidad entendemos la capacidad de relación con los otros en los espacios sociales.
- Sujeto de la educación: Entendemos por sujeto de la educación a todo individuo o colectivo con el que se establece una relación educativa, es decir, a quien se dirige nuestra acción profesional y se muestra dispuesto a asumir dicho trabajo educativo.

**Tabla de Especificaciones (Proyecto Factible)**

<b>Objetivo General:</b> Proponer un programa estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la Educación Social en la E.B.E “nuestra Señora de Fátima II” del Municipio Libertador del Estado Carabobo”			
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>
1. Diagnosticar la necesidad de proponer un programa de estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la Educación Social	<p><b>Estrategias gerenciales basadas en valores:</b> son las herramientas de la alta gerencia que permiten dirigir eficaz y eficientemente la organización educativa y conllevarla al desarrollo de una cultura basada en los valores vitales, morales, humanos y trascendentales</p> <p><b>Educación Social:</b> es la incorporación del sujeto de la educación a la diversidad cultural, entendido como el desarrollo social a través de la adquisición de valores, normas y comportamientos necesarios para vivir en sociedad, teniendo en cuenta los principios de respeto a los derechos humanos, respeto a la dignidad, justicia social, profesionalidad, acción socioeducativa, autonomía profesional, coherencia institucional, información responsable y la confidencialidad, solidaridad profesional, participación comunitaria, complementariedad de funciones y coordinación.</p>	Planificación en equipo	1
		Desarrollo personal	2,3
		Organización de actividades para desarrollar la visión compartida	4
		Dirección de actividades para desarrollar valores vitales	5
		Jornadas de conservación del ambiente en la organización	6
		Evaluación del cumplimiento del reglamento interno a través de los valores: -Responsabilidad en las actividades diarias	7
		-Tolerancia en las relaciones interpersonales	8
		Respeto a los derechos humanos	9
		Respeto a la dignidad	10
		Justicia social	11,12
		Profesionalidad	13
		Acción socioeducativa	14
		Autonomía profesional	15
		Coherencia institucional	16
		Información responsable y de confidencialidad	17
		Solidaridad profesional	18
		Participación comunitaria	19
		Complementariedad de las funciones y coordinación.	20

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En este capítulo se describe el tipo de diseño de la investigación, la población y muestra que sirvió para el estudio, las técnicas de elaboración del instrumento, su validez y confiabilidad.

#### **Marco Metodológico**

Según Arias (2006), lo define como un “proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas y preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, los cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes” (p. 33).

#### **Enfoque cuantitativo**

Según Hernández (2003), señala que: “se fundamenta en un esquema deductivo y lógico, busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas, confía en la medición estandarizada y numérica, utiliza el análisis estadístico, es reduccionista y pretende generar los resultados de sus estudios mediante muestras representativas” (p. 23).

#### **Tipo de investigación**

De acuerdo con el problema de estudio relacionado con una Propuesta de Estrategias Gerenciales basadas en Valores para potenciar la Educación Social y en

función de los objetivos planteados, el proyecto se enmarca dentro de una investigación de tipo Proyecto Factible.

Arias (2006), señala “que se trata de una propuesta de acción para resolver un problema practico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización” (p. 134).

### **Fases del Proyecto Factible**

Para llevar a cabo el proyecto factible, lo primero que debe realizarse es un diagnóstico de la situación planteada, en segundo lugar, es plantear y fundamentar con basamentos teóricos la propuesta a elaborar, tanto los procedimientos metodológicos así como las actividades y recursos necesarios, para llevar adelante la ejecución, luego, se realizara el estudio de factibilidad del proyecto, y por último, la ejecución de la propuesta con su respectiva evaluación.

### **Diagnóstico**

Según Labrador (2002) expresa: “el diagnóstico es una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad, detectar situaciones donde se pongan de manifiesto la necesidad de realizarlo” (p. 186).

### **Factibilidad**

Para Gómez (2000), la factibilidad se define como: “indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudios de mercadeo y beneficiarios” (p. 24).

## **Diseño de la Propuesta**

Para Arias (2006), señala: “que se trata de una propuesta de acción para resolver un problema práctico a satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización” (p. 134).

## **Diseño de la investigación**

La realización de este estudio está apoyada en una investigación de campo en vista de que la información se obtendrá directamente en el lugar de los hechos, este diseño de investigación proporciona la facilidad de poder verificar de las verdaderas condiciones en que se han obtenidos los datos, logrando de esta manera un proceso de recolección y análisis de datos lo más ajustado posible a la realidad que se va a estudiar, todo esto mediante la aplicación de un instrumento diseñado para tal efecto.

Como lo señala Arias (2006), la investigación de campo: “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p. 21).

## **Población**

Para Hernández (2003), La población se define como “el conjunto finito o infinito de persona u objetos que presentan características comunes” (p. 47).

En la siguiente investigación la población está constituida por la totalidad de 25 docentes quienes laboran en la institución.

## **Muestra**

La muestra según Sabino (2006), “es una parte de la población que sirve para representar el universo que se desea estudiar y las conclusiones que se obtengan de dicha población objeto de análisis” (p. 48).

Debido a lo reducido de la población, la muestra quedó conformada por 25 docentes de la Escuela Básica Estadal Nuestra Señora de Fátima II.

La muestra se considera censal, puesto que para la investigación se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número reducido de sujetos. En este sentido López (1998), opina que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población” (p. 123).

## **Técnica e Instrumento de Recolección de Datos**

### **Técnica**

Para la recolección de la información en la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que según Arias (2006), la define como: “Una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos o en relación con un tema particular” (p. 72).

### **Instrumentos**

Para recabar la información se elaboró un cuestionario cerrado tipo likert, con 20 preguntas y con alternativas de respuestas policotómicas (siempre, algunas veces y nunca). Para Hernández y otros (1991), este método:

Consiste en un conjunto de ítems presentado en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto obtiene una

puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones (p. 148).

### **Validación del instrumento**

La validación y confiabilidad son requisitos necesarios que debe poseer todo instrumento de recolección de datos. Por eso, es importante aclarar la definición de ambos términos según algunos expertos.

De acuerdo con Hernández (2003), “la validación en términos generales, se refiere el grado en que el instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 243).

### **Juicio de Expertos**

Luego de realizado el instrumento, se validó a través de juicios de expertos, el cual según Palella y Martins (2006), consiste “en entregarle a 3,5 o 7 expertos, (siempre números pares), en la materia objeto de estudio y en metodología y/o construcción de instrumentos; un ejemplar de los instrumentos con una matriz acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variable y una serie de criterios para cualificar las preguntas”, (p. 147).

La validación del contenido del instrumento que se utilizó para recolectar la información se realizó por expertos de la maestría Gerencia Avanzada en la Educación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, los cuales aportaron opiniones que permitieron saber que los ítems plasmados en el cuestionario, estaban debidamente estructurados y redactados, además de validar su pertinencia y coherencia.

## Confiabilidad

Según Tamayo (2007), la confiabilidad “se logra cuando aplicada una prueba repetidamente a un individuo o grupo, al mismo tiempo por investigadores diferentes, da iguales o parecidos resultados” (p. 27).

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad, en este estudio se aplicara el coeficiente Alpha de Cronbach, que según Hernández (1998), señala que: “consiste en una fórmula que determina el grado de consistencia y precisión que poseen los instrumentos de medición” (p. 146).

El coeficiente de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se calculó utilizando el programa estadístico SSPS en base a lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2006) el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual por su parte mide la consistencia interna de los ítems, entendida por tal; el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. Esta confiabilidad varía entre 0 y 1 (donde 0 es la ausencia total de consistencia, y 1 es consistencia perfecta).

En esta investigación el coeficiente dio como resultado 0,917 considerada muy alta.

### Fórmula del Coeficiente Alfa Cronbach

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

### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	25	100,0
Excluidos(a)	0	,0
Total	25	100,0

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	12

## **CAPÍTULO IV**

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

En el presente capítulo se muestra los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de información que midió las dimensiones Estrategias gerenciales basadas en valores y Educación social, desglosadas en indicadores y preguntas aplicadas a los Docentes. La información recabada por dicho instrumento fue analizada, interpretada de manera porcentual y presentada a través de tablas y gráficos.

**Tabla N° 1**

Dimensión: Estrategias gerenciales basadas en valores

Indicador: Planificación en equipos de actividades culturales

Ítems:

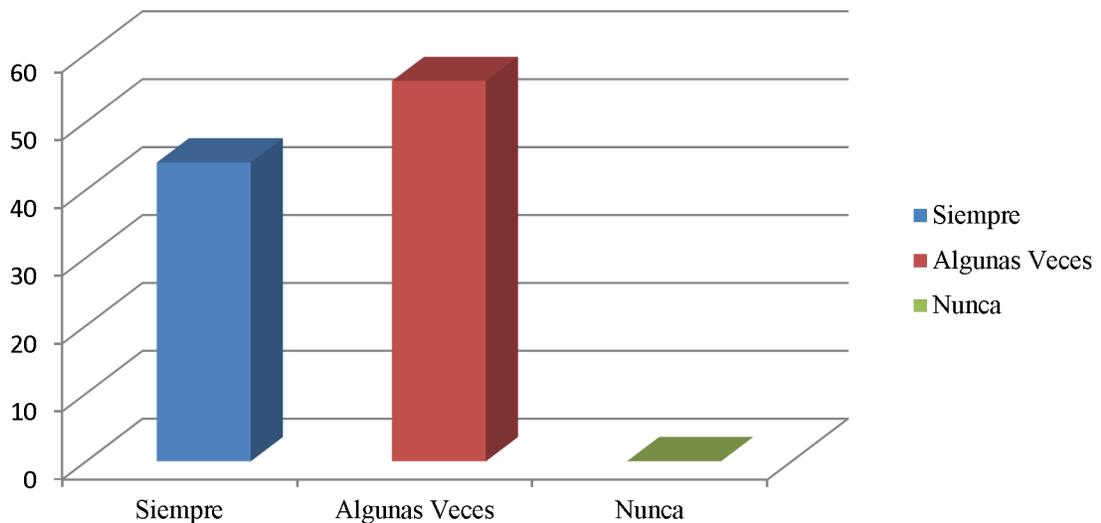
1. Planifica actividades que involucren el desarrollo personal del equipo a través de actividades culturales

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
1	11	44	14	56	0	0	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 1**

Planifica actividades que involucren el desarrollo personal del equipo a través de actividades culturales



### Análisis de los Resultados

El aspecto a investigar del ítems N° 1: “Planifica actividades que involucren el desarrollo personal del equipo a través de actividades culturales”, 56 por ciento de los

docentes consultados respondió Algunas veces por el contrario 44 por ciento de los encuestados, respondió que Siempre planifican este tipo de actividades.

De acuerdo con las respuestas dadas por los encuestados, se puede evidenciar que más de la mitad del personal solo algunas veces realiza este tipo de actividades que son de gran importancia para la organización, donde el recurso humano es el capital más importante, un recurso humano con un alto desarrollo personal fácilmente puede alinear su visión personal a la visión de la organización, como lo que expresa Senge (2005), “el dominio personal es la disciplina que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente”. (p. 77). Es de gran importancia que los docentes posean esta cualidad del dominio personal, ya que así estarán consientes de la necesidad de crecer constantemente como persona, tomando en cuenta que todos los días se aprende algo nuevo y que no son dueños de la verdad, en vista de que en muchas ocasiones se pierde la objetividad mezclando situaciones personales con problemas que pudieran surgir en el ámbito profesional.

**Tabla N° 2**

Dimensión: Estrategias gerenciales basadas en valores

Indicador: Desarrollo personal a través de actividades culturales

Ítems de la encuesta:

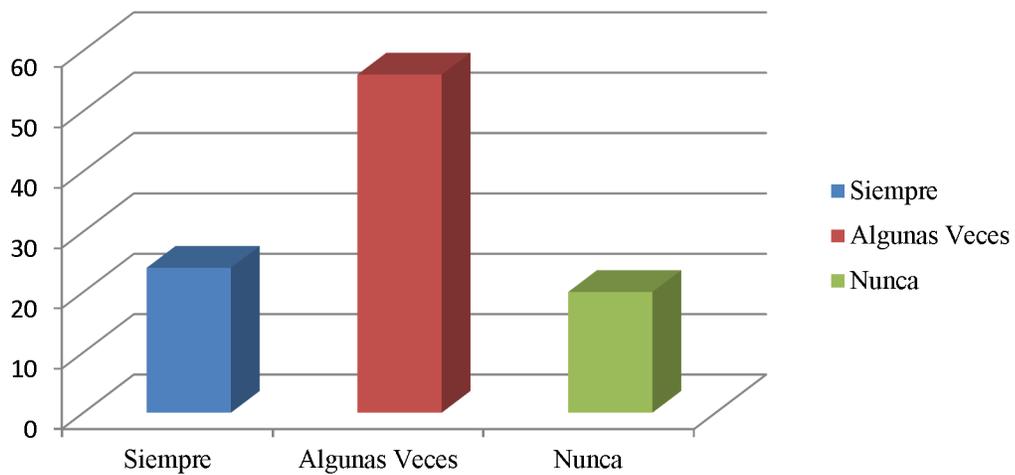
2. Participa en la realización de actividades de acompañamiento en situaciones de conflictos laborales en la institución

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
2	6	24	14	56	5	20	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 2**

Participa en la realización de actividades de acompañamiento en situaciones de conflictos laborales en la institución



### Análisis de los resultados

En relación al ítems N° 2 de la encuesta:” Participa en la realización de actividades de acompañamiento en situaciones de conflictos laborales en la institución”, 56 por ciento de los docentes encuestados contesto algunas veces participa en este tipo de actividades, mientras que un 24 por ciento respondió que siempre participa en dichas actividades por el contrario un porcentaje inferior

representado por un 20 por ciento contesto que nunca participa en actividades de acompañamiento en situaciones de conflictos laborales en la institución.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el ítems 2, se hace necesario hablar de la Visión Compartida que según Senge (2005), “la práctica de la visión compartida supone aptitudes para configurar visiones del futuro compartidas que propicien un compromiso genuino antes que mero acatamiento” (p., 77). Resolver problemas en equipo tiene grandes ventajas, ya que con las ideas aportadas por todo el grupo se pueden resolver los conflictos de manera eficaz y eficientemente, todo esto en función de alcanzar las metas y la misión de la organización, las cuales deben estar presentes y alineadas con las actividades diarias de los docentes, allí se cumple la correlación entre la visión personal y la visión organizacional para lograr el éxito de la organización.

**Tabla N° 3**

Dimensión: estrategias gerenciales basadas en valores

Indicador: desarrollo personal a través de las actividades culturales

Ítems de la encuesta:

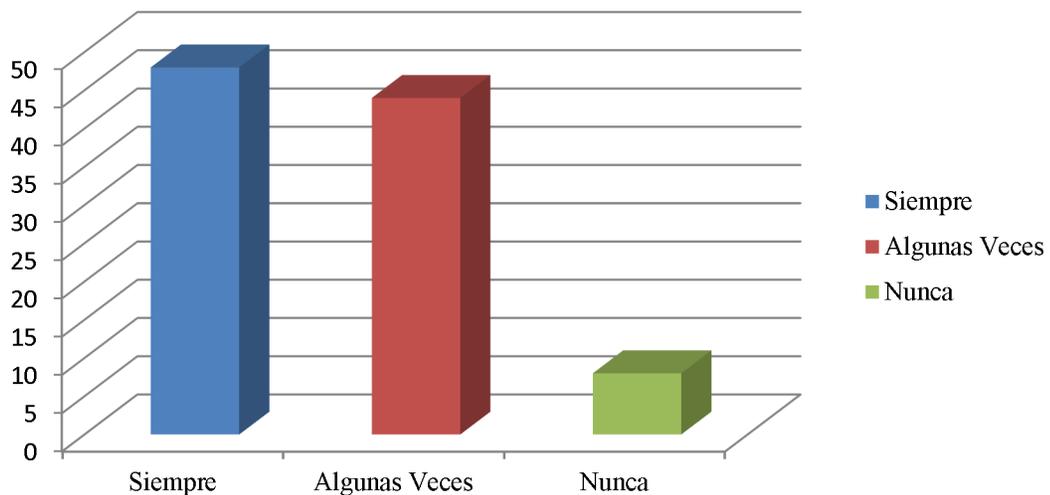
3. Promueve la participación de los integrantes de la organización en la ejecución de roles para el desarrollo personal

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
3	12	48	11	44	2	8	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 3**

Promueve la participación de los integrantes de la organización en la ejecución de roles para el desarrollo personal



### **Análisis de los resultados**

Con respecto al ítems N° 3, “Promueve la participación de los integrantes de la organización en la ejecución de roles para el desarrollo personal”, 48 por ciento de los encuestados afirma que siempre promueve la participación de los integrantes de la

organización en la ejecución de roles para el desarrollo personal, mientras que 44 por ciento contestó que solo algunas veces promueve este tipo de participación y por el contrario un 8 por ciento nunca realiza actividades de esta índole.

En referencia a las diversas respuestas dadas por los entrevistados es evidente que no todos los docentes muestran el mismo interés por incentivar el desarrollo personal de sus compañeros, es importante añadir que con el aprendizaje en equipo se busca desarrollar aptitudes en los grupos de trabajo con una visión más amplia de la que se pueda obtener individualmente, considerando que existen muchos ejemplos donde queda evidenciado que la inteligencia del equipo supera la inteligencia de cada uno de sus integrantes. Todo esto dentro del marco del respeto a las opiniones y los aportes que puedan dar cada uno de los miembros de la organización a través del diálogo y el consenso.

**Tabla N° 4**

Dimensión: Estrategias gerenciales basadas en valores

Indicador: Organización de equipos deportivos para desarrollar la visión compartida.

Ítems de la encuesta:

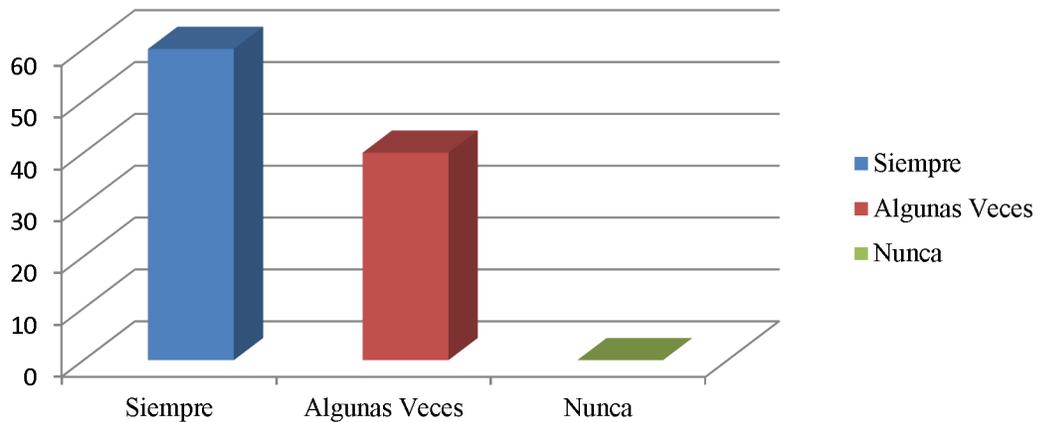
4. Considera que la organización de equipos deportivos donde participe el personal docente permite el desarrollo de la visión compartida dentro de la institución

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
4	15	60	10	40	0	0	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 4**

Considera que la organización de equipos deportivos donde participe el personal docente permite el desarrollo de la visión compartida dentro de la institución



## **Análisis de los Resultados**

En cuanto al ítem N° 4 “Considera que la organización de equipos deportivos donde participe el personal docente permite el desarrollo de la visión compartida dentro de la institución”, 60 por ciento de los docentes encuestados considera que la organización de equipos deportivos con los docentes permite el desarrollo de la visión compartida, mientras que un 40 por ciento opina que solo algunas veces estas actividades permiten el desarrollo de la visión compartida.

Con relación a las respuestas emitidas por los docentes, una mayoría significativa está de acuerdo que con la organización de equipos deportivos que involucren al personal docente se puede lograr el desarrollo de la visión compartida de la institución, ya que esto representa una forma de trabajo en equipo donde los docentes se encuentran unidos por una misma causa que es la de ganar un juego, esta estrategia hace que todos los docentes trabajen en conjunto dejando de lado las diferencias personales ya que para ese momento tienen un mismo fin que es ganar y para ello deben hacer el trabajo en equipo. Esto conlleva a la siguiente reflexión: el aprendizaje individual es importante pero las organizaciones requieren de un pensamiento colectivo.

Sin duda, cuando un grupo comienza a compartir responsabilidades y toma de decisión la confianza adquiere un valor agregado, crea el ambiente para respaldar decisiones difíciles en momentos difíciles. Adicionalmente se debe hacer referencia a la importancia que tiene el diálogo o las discusiones centradas en acercarse cada vez más a la misión de la organización, también al modo de resolver conflictos laborales, donde se deben respetar los distintos puntos de vista de los integrantes, todo esto siempre considerando los más pertinentes.

**Tabla N° 5**

Dimensión: estrategias gerenciales basadas en valores

Indicador: Dirección de actividades para desarrollar valores vitales.

Ítems de la encuesta:

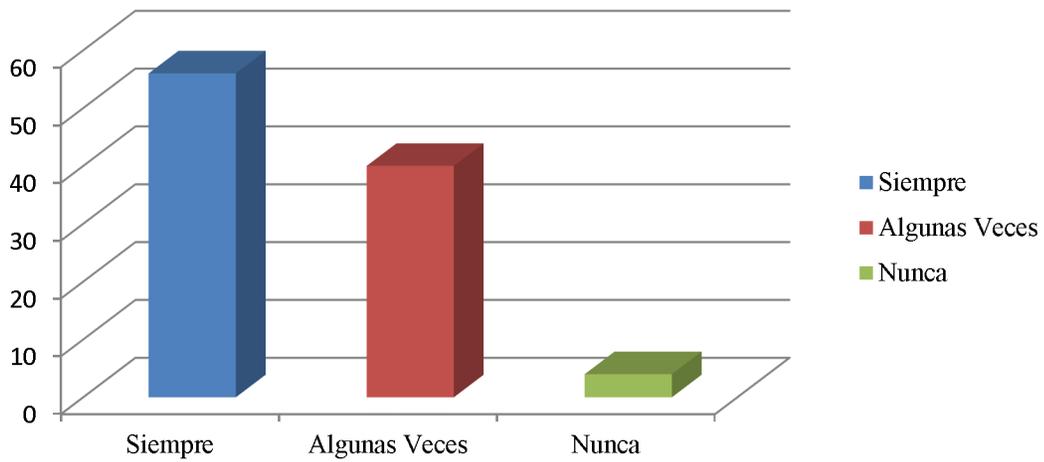
5. Considera que promover algún tipo de deporte entre los compañeros facilita la cohesión entre los grupos dentro de la institución

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
5	14	56	10	40	1	4	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 5**

Considera que promover algún tipo de deporte entre los compañeros facilita la cohesión entre los grupos dentro de la institución



### Análisis de los Resultados

En cuanto a los resultados obtenidos en el ítems N° 5 “considera que promover algún tipo de deporte entre los compañeros facilita la cohesión entre los grupos dentro de la institución”, 56 por ciento de los encuestados está totalmente de acuerdo con la promoción de algún tipo de deporte para facilitar la cohesión entre los grupos dentro

de la institución, mientras que 40 por ciento de los consultados opina que algunas veces, mientras que un 4 por ciento no está de acuerdo con la promoción de este tipo de actividades.

En relación a las respuesta dadas por los docentes consultados, 56 por ciento respondió que siempre se puede facilitar la cohesión entre los grupos promoviendo algún tipo de deporte, considerando que la conducta de los grupos cohesivos está estrechamente coordinada, prestan más atención y muestran más signos de afecto mutuo, los deportes pueden ser una estrategia ya que los equipos deportivos requieren de la acción de todos los miembros del grupo, pero es necesario el protagonismo de diferentes personas con gran poder de influencia sobre el resto, que en este caso sería los entrenadores y capitanes.

Por lo tanto, es necesario aclarar que para construir la cohesión del grupo no basta la buena voluntad y la inquietud de todos los miembros por trabajar en equipo, debe ser un proceso largo y planificado que se va desarrollando día tras día, dejando a un lado el individualismo, la incompatibilidad de los miembros del grupo, las competencias internas entre los miembros y los problemas de comunicación. Adicionalmente, es importante señalar como lo expresa Scheler (1993), los deportes se encuentran dentro de la clasificación de "los valores vitales, de los bienes y males físicos que acompañan la vida, como la salud, vigor, enfermedad, vivencias emocionales e instintos" (p. 65).

**Tabla N° 6**

Dimensión: Estrategias gerenciales basadas en valores

Indicador: Jornadas de conservación del ambiente en la organización

Ítems de la encuesta:

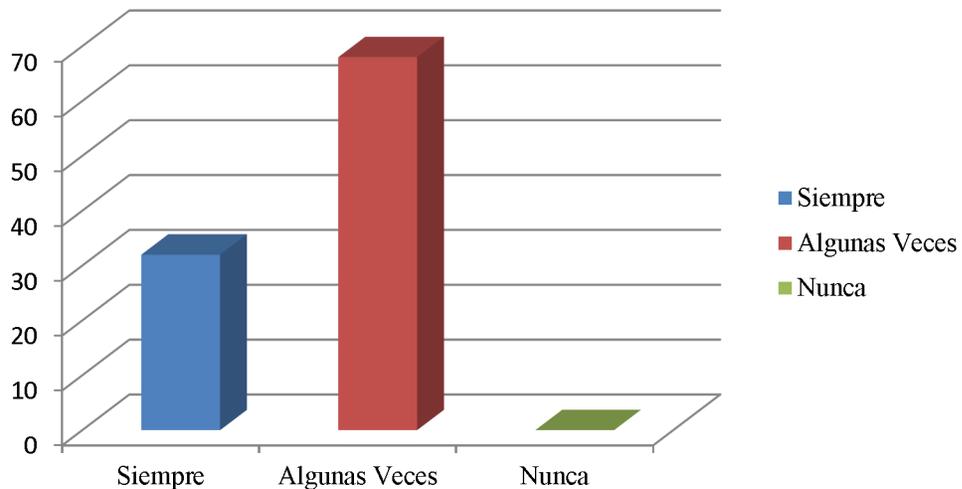
6. Organiza jornadas de conservación del ambiente con el fin de desarrollar valores vitales dentro de la organización

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
6	8	32	17	68	0	0	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 6**

Organiza jornadas de conservación del ambiente con el fin de desarrollar valores vitales dentro de la organización



**Análisis de los Resultados**

Como resultados del ítems N° 6:” organiza jornadas de conservación del ambiente con el fin de desarrollar valores vitales dentro de la organización “, 68 por ciento de

los docentes contesto algunas veces organiza este tipo de jornadas, mientras que un 32 por ciento contesto que siempre promueven este tipo de actividades.

Llama la atención que solo un 32 por ciento de los encuestados responde siempre se organiza jornadas de conservación del ambiente, y 68 por ciento que solo algunas veces, este porcentaje muestra una gran debilidad teniendo en cuenta la importancia que tiene el desarrollo de estos valores para el ser humano, según Llanes (2002) los valores vitales “son los que dan soporte al sujeto para sobrevivir, estos valores reúnen todos los bienes físicos y psíquicos que debe adquirir la persona para su realización propia” (p. 47). Estos valores incluyen aspectos fisiológicos esenciales como la salud, higiene, conservación del ambiente, autoestima, control de los sentimientos.

**Tabla N° 7**

Dimensión: estrategias gerenciales basadas en valores

Indicador: Evaluación del cumplimiento del reglamento interno a través de los valores:

-Responsabilidad en las actividades diarias

Ítems de la encuesta.

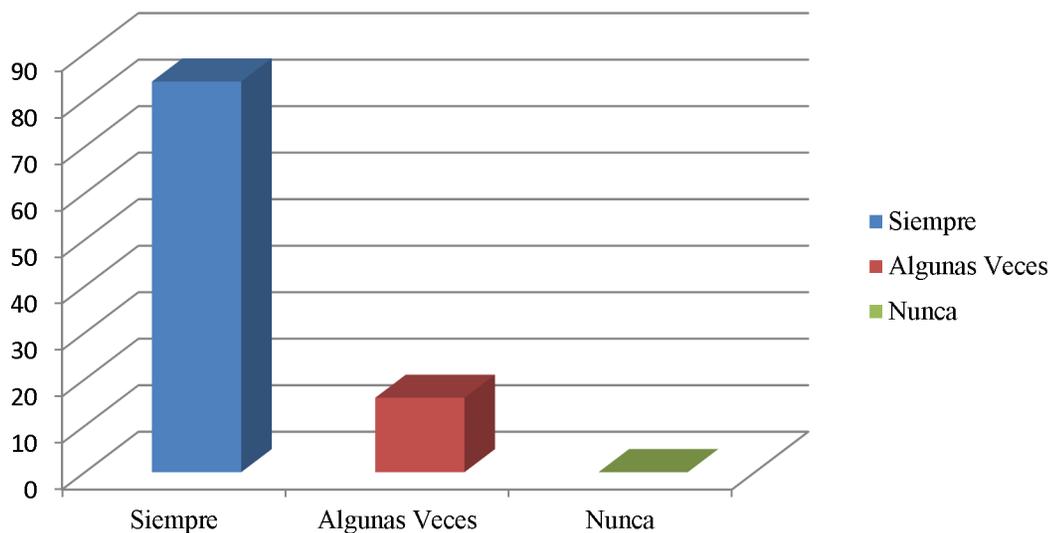
7. Tiene la responsabilidad de promover el cumplimiento del reglamento interno

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
7	21	84	4	16	0	0	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 7**

Tiene la responsabilidad de promover el cumplimiento del reglamento interno



## **Análisis de los Resultados**

En cuanto a los resultados del ítems N° 7 “Tiene la responsabilidad de promover el cumplimiento del reglamento interno”, 84 por ciento de los docentes contestó que siempre tienen la responsabilidad de promover el reglamento interno, mientras un 16 por ciento expresa que algunas veces asume esa responsabilidad.

En los resultados del ítems se pudo evidenciar que la alternativa siempre tuvo un alto porcentaje de selección, lo que refleja el compromiso de los docentes con la institución en cuanto hacer cumplir el reglamento interno, ya que allí se contemplan una serie de aspecto relacionados con los valores morales, que según Llanes (2002), los define como: un conjunto de bienes que el hombre está obligado a poseer para ser más coherente consigo mismo y con su vocación profesional” (p. 48). Entre los aspectos que se pueden mencionar esta la responsabilidad, respeto, tolerancia, puntualidad, justicia, perseverancia, entre otras. Todas estas características son esenciales para garantizar una convivencia sana y responsable en el desempeño de las actividades escolares. Adicionalmente, con el cumplimiento del reglamento se promueve la disciplina escolar, la cual busca respetar los derechos de los alumnos y reforzar los deberes y responsabilidades de cada uno para con la comunidad escolar.

**Tabla N° 8**

Dimensión: estrategias gerenciales basadas en valores

Indicador: Tolerancia en las relaciones interpersonales

Ítems de la encuesta:

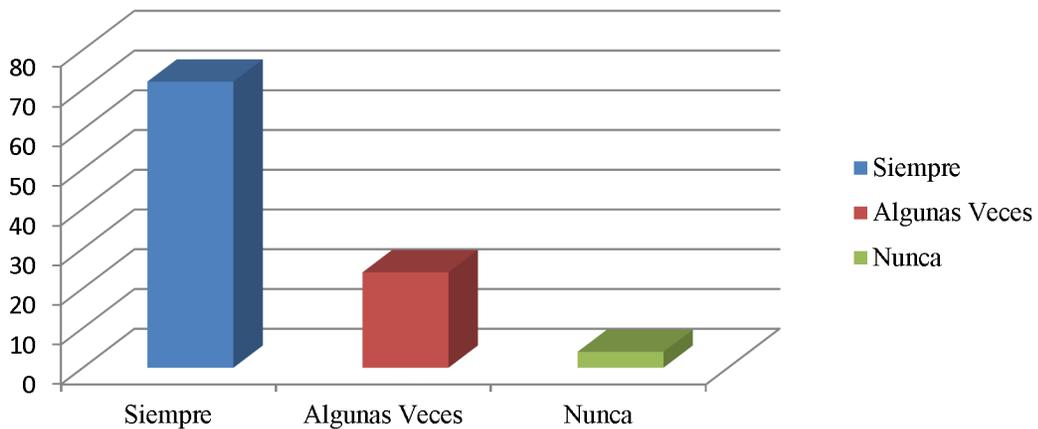
8. Organizar actividades para la construcción de la visión y la misión de la organización promueve tolerancia en las relaciones interpersonales

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
8	18	72	6	24	1	4	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 8**

Organizar actividades para la construcción de la visión y la misión de la organización promueve tolerancia en las relaciones interpersonales



### **Análisis de los Resultados**

Continuando con el ítems N° 8 “Organizar actividades para la construcción de la visión y la misión de la organización promueve tolerancia en las relaciones interpersonales”, 72 por ciento de los docente expreso que siempre, mientras que un

24 por ciento contesto que algunas veces y un pequeño número de docentes representado por un 4 por ciento selecciono la opción nunca.

A este respecto podríamos asumir que un alto porcentaje de docentes reconoce la tolerancia como valor en las relaciones interpersonales en el clima organizacional de las instituciones y se muestra de acuerdo con que al organizar actividades para la construcción de la visión y la misión de la organización se logra un adecuado y respetuoso intercambio de ideas y opiniones que a su vez estimulen el sentido de pertenencia y el compromiso con el logro de las metas. En relación al porcentaje de 24 por ciento que respondió algunas veces y el 4 por ciento que respondió nunca, es importante tomarlos en cuenta el momento de diseñar estrategias que permitan su integración para evitar la resistencia a los cambio.

**Tabla N° 9**

Dimensión: educación social

Indicador: Respeto a los derechos humanos

Ítems de la encuesta:

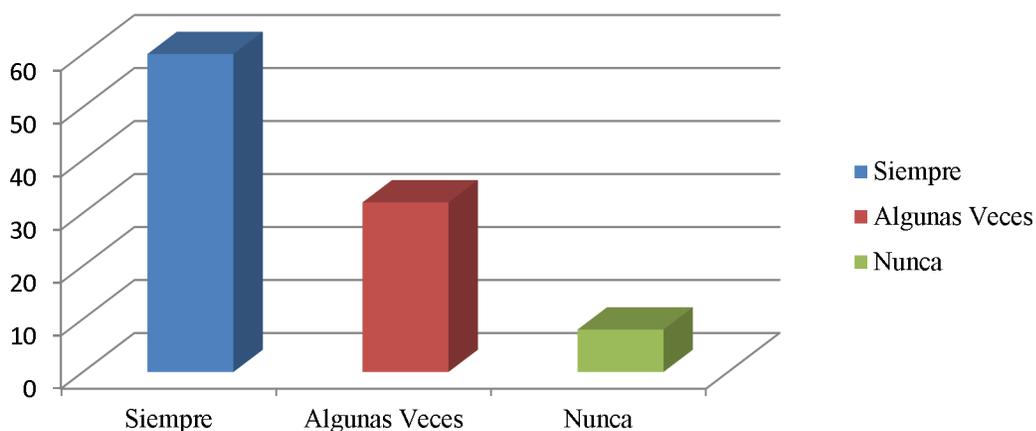
9. Actúa en el marco de los derechos fundamentales y en virtud de los derechos enunciados en la DUDH

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
9	15	60	8	32	2	8	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 9**

Actúa en el marco de los derechos fundamentales y en virtud de los derechos enunciados en la DUDH



Fuente: Tabla 9

### Análisis de los Resultados

Con referencia al ítems N° 9 “Actúa en el marco de los derechos fundamentales y en virtud de los derechos enunciados en la DUDH”, 60 por ciento de los encuestados contesto que siempre actúa en el marco de los derechos fundamentales y en virtud de

los derechos enunciados en la DUDH, mientras que un 32 por ciento contesto que algunas veces y un 8 por ciento contesto que nunca.

Al comparar estas respuestas llama la atención el porcentaje de encuestados que selecciono algunas veces y nunca, lo que representa un porcentaje bastante significativo, a juicio de la investigadora esto se convierte en un gran debilidad ya que todo docente debe conocer promover y enseñar los derechos fundamentales. Según la declaración de la ONU (1948): Los derechos humanos son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna, sin distinción alguna de etnia, color, sexo, idioma, religión, orientación sexual, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”. (p. 4). De lo antes expuesto se puede decir que los derechos humanos son irrevocables, intransmisibles e irrenunciables, igualmente se aplica a todos los seres humanos sin ningún tipo de distinción, estas características tienen que estar presentes en todo momento en el desempeño de los docentes y en su trato con el resto de sus semejantes.

**Tabla N° 10**

Dimensión: Educación social

Indicador: Respeto a la dignidad

Ítems de la encuesta:

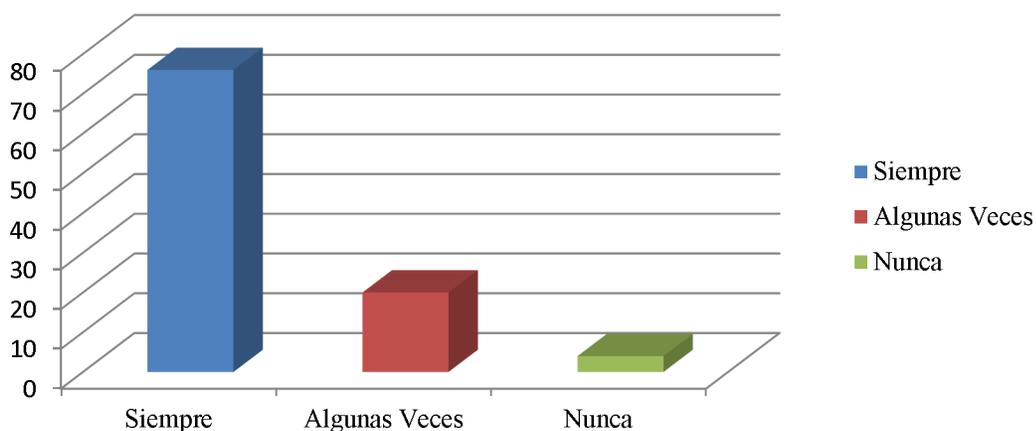
10. Muestra respeto por las opiniones emitidas por el resto de sus compañeros de trabajo

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
10	19	76	5	20	1	4	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 10**

Muestra respeto por las opiniones emitidas por el resto de sus compañeros de trabajo



### **Análisis de los Resultados**

De acuerdo con las respuestas obtenidas en el ítems N° 10 “Muestra respeto por las opiniones emitidas por el resto de sus compañeros de trabajo”, 76 por ciento de los consultados contestó que siempre muestra respeto por las opiniones emitidas por el resto de sus compañeros de trabajo, un 20 por ciento respondió que algunas veces y un 4 por ciento que nunca.

El porcentaje de 20 por ciento que respondió que algunas veces y aún más el 4 por ciento que respondió que nunca muestra respeto por las opiniones de sus compañeros es muy preocupante no solo desde el punto de vista profesional sino del personal, ya que desde esa competencia se actúa y sobre todo para trabajar en equipo. Todo educador/a social actuará en interés de las personas con las que trabaja y respetará su autonomía y libertad. Este principio se fundamenta en el respeto a la dignidad y el principio de profesionalidad. Cuando se habla de dignidad se refiere al reconocimiento del ser humano de ser merecedor de respeto, sin importar como sea la persona, se puede decir entonces que la dignidad humana es un derecho inviolable que no se debe aplicar en mayor o menor medida sino que debe ser aplicado a todas las personas de la misma manera sin ningún tipo de restricciones y que a partir de ella es posible construir una educación basada en el respeto hacia nuestros semejantes.

**Tabla N° 11**

Dimensión: Educación social

Indicador: Justicia social

Ítems de la encuesta:

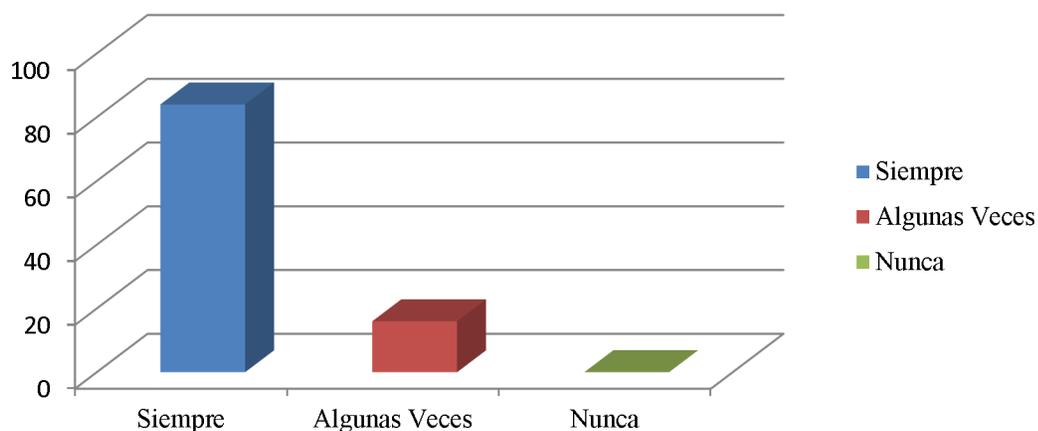
11. En toda y cada una de sus acciones evita dañar a otros y procura siempre el bienestar de los demás

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
11	21	84	4	16	0	0	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 11**

En toda y cada una de sus acciones evita dañar a otros y procura siempre el bienestar de los demás



Fuente: Tabla 11

### Análisis de los Resultados

En cuanto al ítems N° 11 “En toda y cada una de sus acciones evita dañar a otros y procura siempre el bienestar de los demás”, el 84 por ciento de los docentes consultados contestó que siempre, mientras que el 16 por ciento restante contestó que solo lo hace algunas veces. A este respecto, es necesario que la organización

desarrolle la motivación personal para aprender continuamente cómo nuestros actos afectan a los demás y al mundo, desarrollar la sensación de estar conectados despierta en cada uno, ser generativos en nuestros puestos y sentir la responsabilidad por los resultados que se generan cuando interactúa toda la organización. Una sociedad relativamente igualitaria en términos, principalmente de los derechos humanos, de los que ningún ser humano debería ser privado, en vista de que considerando estos principios es posible garantizar condiciones de trabajo más justas y agradables. Adicionalmente, es importante recordar que todos los seres humanos tenemos un mismo origen y una misma naturaleza, y por ello tenemos la misma dignidad y los mismos derechos y las diferencias existentes producidas por distintas circunstancias como puede ser el origen familiar, el lugar de nacimiento o la estructura social no debería interferir en el trato de las personas.

**Tabla N° 12**

Dimensión: Educación Social

Indicador: Justicia social

Ítems de la encuesta:

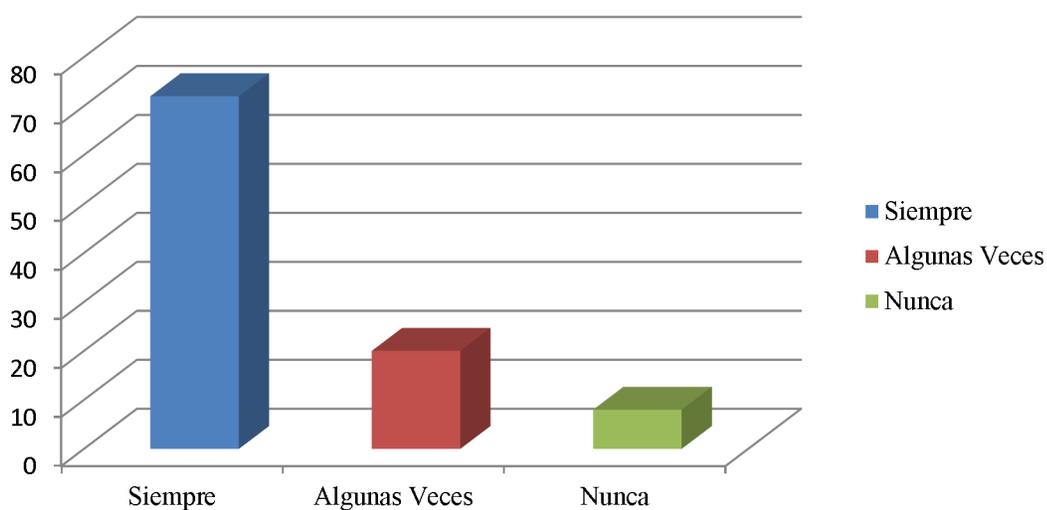
12. Se basa en el derecho al acceso que tiene cualquier persona al uso y disfrute de los servicios educativos y no en razón de beneficencia o caridad

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
12	18	72	5	20	2	8	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 12**

Se basa en el derecho al acceso que tiene cualquier persona al uso y disfrute de los servicios educativos y no en razón de beneficencia o caridad



### **Análisis de los Resultados**

Con respecto al ítems N° 12 “Se basa en el derecho al acceso que tiene cualquier persona al uso y disfrute de los servicios educativos y no en razón de beneficencia o caridad”, 72 por ciento de los encuestados contestó que siempre, mientras que un 20

por ciento respondió algunas veces y por ultimo una minoría representada por un 8 por ciento contesto que nunca.

Con relación a las respuestas dadas en el ítems N° 12 causa alarma saber que aunque la mayoría respondió siempre, existe un porcentaje menor de docentes que seleccionaron las opciones algunas veces y nunca, ya que este ítems que se refiere al indicador de Justicia Social, según UNICEF” La justicia social se refiere a las nociones fundamentales de igualdad de oportunidades y de derechos humanos, más allá del concepto tradicional de justicia legal. Está basada en la equidad y es imprescindible para que los individuos puedan desarrollar su máximo potencial y para que se pueda instaurar una paz duradera “. Es importante que los docentes conozcan y desarrollen en su práctica pedagógica diaria el que las personas tienen necesidades básicas comunes que se traducen en derechos fundamentales, como el derecho a la educación, a expresarnos con libertad, a ser tratados con dignidad y respeto, son algunos de los derechos que debemos inculcar en la construcción del hombre nuevo para una nueva sociedad.

Sin duda, la justicia social reclama, desde la igualdad de todos los seres humanos, el que todos y cada uno tengamos las mismas oportunidades, a pesar de las desigualdades con las que partimos, y esta lucha no solo es tarea individual sino que debe partir de un colectivo que involucre la existencia de distintas comunidades como la iglesia, las instituciones educativas en sus distintos niveles, solo por mencionar algunas y todos aquellos grupos que hacen vida dentro de la sociedad.

**Tabla N° 13**

Dimensión: Educación social

Indicador: Profesionalidad

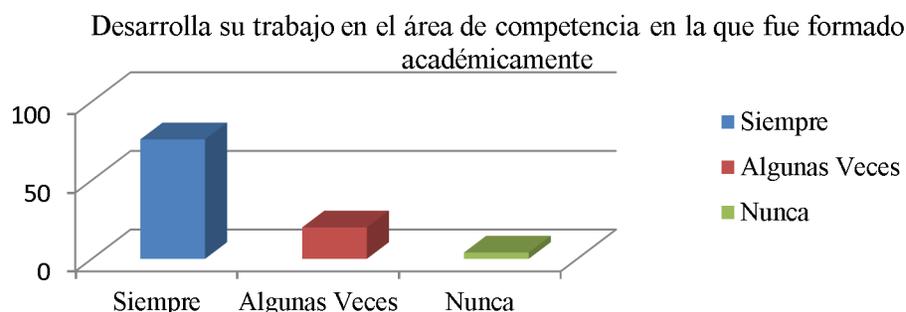
Ítems de la encuesta:

13. Desarrolla su trabajo en el área de competencia en la que fue formado académicamente

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
13	19	76	5	20	1	4	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 13**



### **Análisis de los Resultados**

En relación al ítems N° 13 “Desarrolla su trabajo en el área de competencia en la que fue formado académicamente” 76 por ciento de los encuestados respondió siempre, un 20 por ciento algunas veces y un 4 por ciento nunca.

En cuanto al ítems N° 13 está relacionado con el indicador principio de profesionalidad, la mayoría respondió que siempre y un porcentaje menor respondió algunas veces y nunca y me atrevo a interpretar que responde a su formación como docentes. El principio de profesionalidad es definido por ASEDES (2007), como: “la autoridad profesional del educador/a social se fundamenta en su competencia, su

capacitación, su cualificación para las acciones que desempeña, su capacidad de autocontrol y su capacidad de reflexión sobre la praxis profesional”. Entonces, se puede decir, que las competencias profesionales se obtienen mediante acciones de formación profesional en áreas específicas por ello es importante que los docentes desarrollen su trabajo en el área en la que fueron formados académicamente, por tal motivo es importante aclarar que ser profesional no quiere decir ser bueno, o el mejor de la organización, ser profesional es cumplir con requisitos como la formación académica para desempeñarse eficientemente en el cargo que ocupa, también debe mantenerse actualizado de los avances generales en el entorno de su profesión y por supuesto no hay que olvidar que la práctica hace al profesional, pero este, no puede serlo, sino posee las competencias cognitivas.

**Tabla N° 14**

Dimensión: Educación social

Indicador: Acción socioeducativa

Ítems de la encuesta:

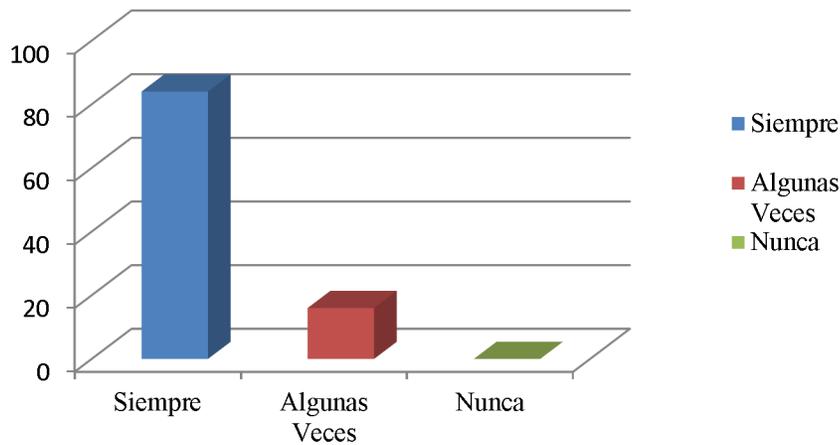
14. Orienta a los estudiantes para que estos se esfuercen en mejorar su calidad de vida

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
14	21	84	4	16	0	0	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 14**

Orienta a los estudiantes para que estos se esfuercen en mejorar su calidad de vida



### **Análisis de los Resultados**

De acuerdo con el ítems N° 14 “Orienta a los estudiantes para que estos se esfuercen en mejorar su calidad de vida”, 84 por ciento de los docentes consultados contestó siempre, mientras que el resto de los encuestados representado por un 16 por ciento contestó algunas veces.

La mayoría de los docentes encuestados que respondió siempre, conoce lo que se define como la Acción socioeducativa, ASEDES (2007), señala que acción socioeducativa del educador tiene como función básica la creación de una relación educativa que facilite a la persona ser protagonista de su propia vida. La parte social ha sido desplazada del proceso de formación formalizado así como las disciplinas que tiene como objeto de estudio dicho ámbito, consideradas periféricas en el mundo de la educación. El docente en su rol como educador social debe formar individuos capaces de desenvolverse no solo en la escuela sino en todos los lugares de la sociedad, todo lo relacionado con la educación y formación para la sociabilidad y los procesos de socialización, todo esto en función de mejorar la calidad de las relaciones de una persona o un grupo con otras personas a lo largo de toda su vida.

**Tabla N° 15**

Dimensión: Educación social

Indicador: Autonomía profesional

Ítems de la encuesta:

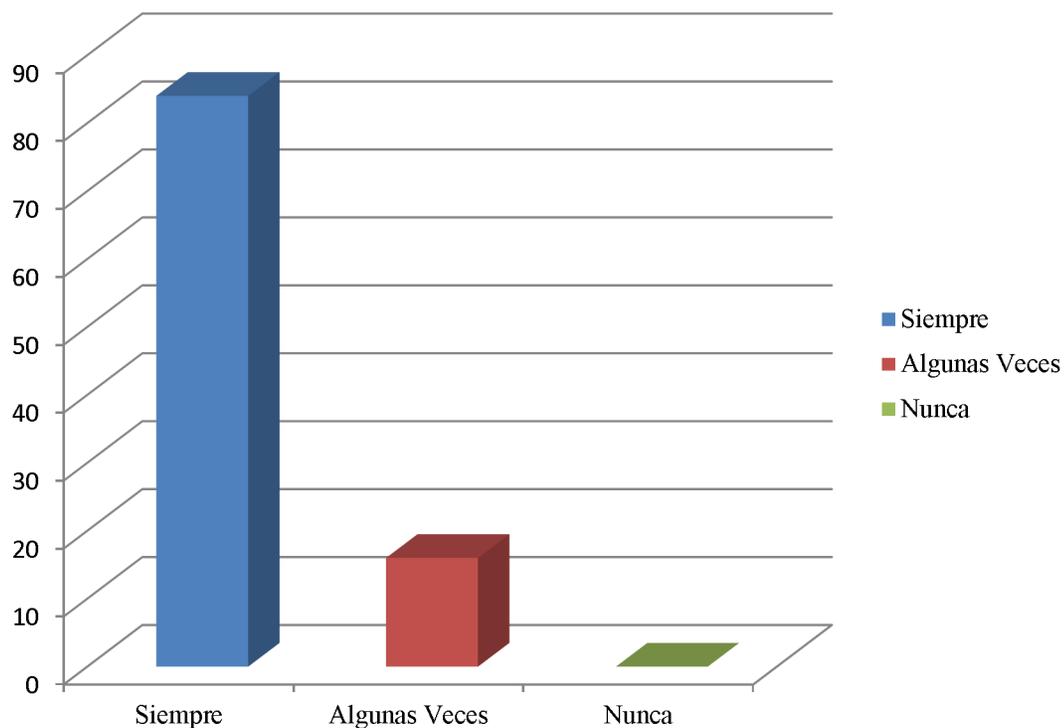
15. Asume con seriedad las responsabilidades que se derivan de sus actos profesionales

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
15	21	84	4	16	0	0	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 15**

Asume con seriedad las responsabilidades que se derivan de sus actos profesionales



## **Análisis de los Resultados**

En relación al ítems N° 15 “Asume con seriedad las responsabilidades que se derivan de sus actos profesionales”, un 84 por ciento contestó siempre, mientras que un 16 por ciento respondió nunca.

En cuanto a las respuestas dadas en el ítems N° 15 relacionado con el indicador Autonomía Profesional que según ASEDES (2007), la define: “el educador/a social tendrá en cuenta la función que desarrolla la profesión al dar una respuesta socioeducativas a ciertas necesidades sociales según unos principios deontológicos generales y básicos de la profesión, tendrá como contra partida la asunción de las responsabilidades que se deriven sus actos profesionales”. En la actualidad aún se puede ver docentes que trabajan en las aulas con esquemas tradicionales de enseñanza-aprendizaje, con prácticas conservadoras y una creatividad limitada, teniendo como consecuencia que la autonomía profesional quede reducida, es por ello que la educación social busca que los docentes sean autónomos capaces de crear y controlar el conocimiento desde la reflexión, con una nueva concepción de la enseñanza como proceso dinámico para poder enfrentar las complejas situaciones que puedan surgir en la práctica docente.

**Tabla N° 16**

Dimensión: Educación social

Indicador: Coherencia institucional

Ítems de la encuesta:

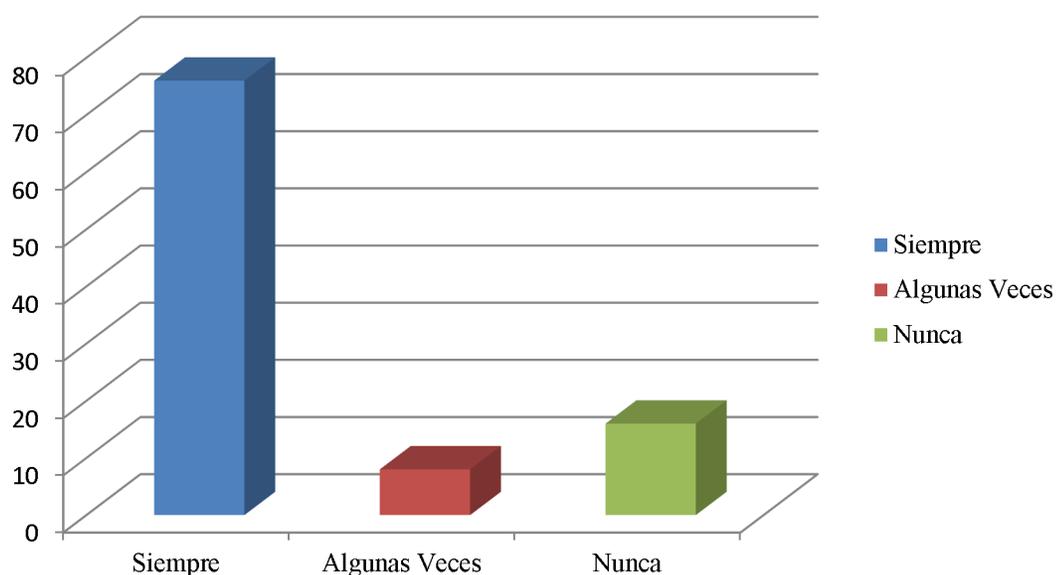
16. Cumple con el reglamento interno de la institución

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
16	19	76	2	8	4	16	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 16**

Cumple con el reglamento interno de la institución



### Análisis de los Resultados

En cuanto al ítems N° 16 “Cumple con el reglamento interno de la institución”, el 76 por ciento de los docentes encuestados afirma que siempre cumple con el reglamento interno, mientras un 16 por ciento de los docentes nunca y un 8 por ciento respondió algunas veces.

El ítem N° 16 se deriva del indicador Coherencia Institucional y ASEDES (2007), la define como: “El educador/a social conocerá y respetará la demanda, el proyecto educativo y reglamento de régimen interno de la institución donde trabaja”. Una mayoría significativa contestó que siempre cumple con el reglamento interno, frente a un bajo porcentaje de casi siempre y nunca y que se convierte en una gran debilidad para convivencia escolar. La Educación social es la acción de convivir en compañía de otros, este elemento está presente en nuestras vidas de manera perenne y es simplemente ese elemento el que da sentido y base a la palabra sociedad. Sin embargo, es común hablar de relaciones de convivencias ya que al referirnos a este término se hace específicamente en torno a como se establece la interacción y el vínculo entre las personas pertenecientes a un grupo específico que puede estar formado por personalidades complejas y pueden ser armoniosas o no.

En consecuencia, la preocupación de este tema viene estrechamente ligada a la necesidad de controlar como se desarrollan dichas relaciones, lo cual obliga al control de la disciplina escolar como garantía de las relaciones de convivencia, de allí la importancia de establecer leyes y regulaciones enmarcadas dentro de un reglamento interno que garanticen el cumplimiento y responsabilidades de todos los entes involucrados en el acto educativa de la institución.

**Tabla N° 17**

Dimensión: Educación social

Indicador: Información responsable y de confidencialidad

Ítems de la encuesta:

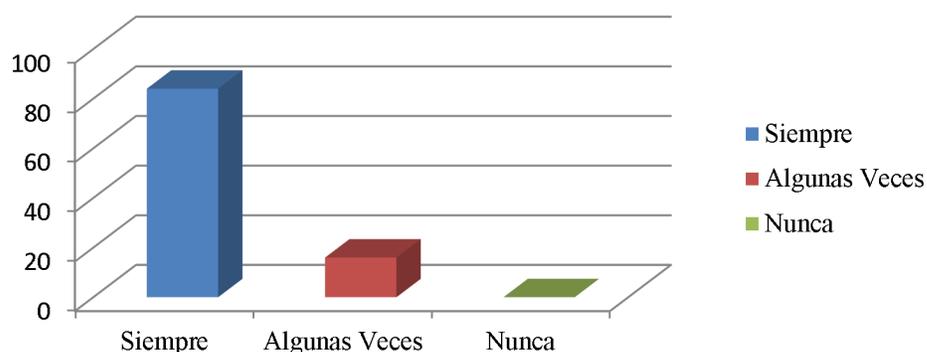
17. Trata de manera responsable y confidencial la información obtenida directa o indirectamente acerca de las persona a las que atiende

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
17	21	84	4	16	0	0	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 17**

Trata de manera responsable y confidencial la información obtenida directa o indirectamente acerca de las persona a las que atiende



### **Análisis de los Resultados**

Con respecto al ítems N° 17, “Trata de manera responsable y confidencial la información obtenida directa o indirectamente acerca de las persona a las que atiende”, un 84 por ciento de los docentes respondió siempre, mientras que el resto de los docentes representado por un 16 por ciento contestó algunas veces.

El ítems N° 17, referido al indicador información responsable y de confidencialidad que según ASEDES (2007), define “el educador/a social guardará el

secreto profesional en relación con aquellas informaciones obtenidas, directa o indirectamente acerca de las personas a las que atiende”. Las respuestas indican que un alto porcentaje representado por un 84 por ciento de los docentes, siempre respeta este principio de confidencialidad, sin embargo el porcentaje que respondió algunas veces viola la responsabilidad que todos deberíamos asumir al formar parte de esta misión. El manejo de información es un aspecto de gran relevancia, ya que puede existir información de alta sensibilidad y que debe ser protegida de manera responsable, transformándose en un deber para la propia institución el manejo discreto de dicha información con la finalidad de garantizar la intimidad en los datos de carácter personal y demás derechos fundamentales de todos los ciudadanos de la comunidad escolar.

**Tabla N° 18**

Dimensión: educación social

Indicador: Solidaridad profesional

Ítems de la encuesta:

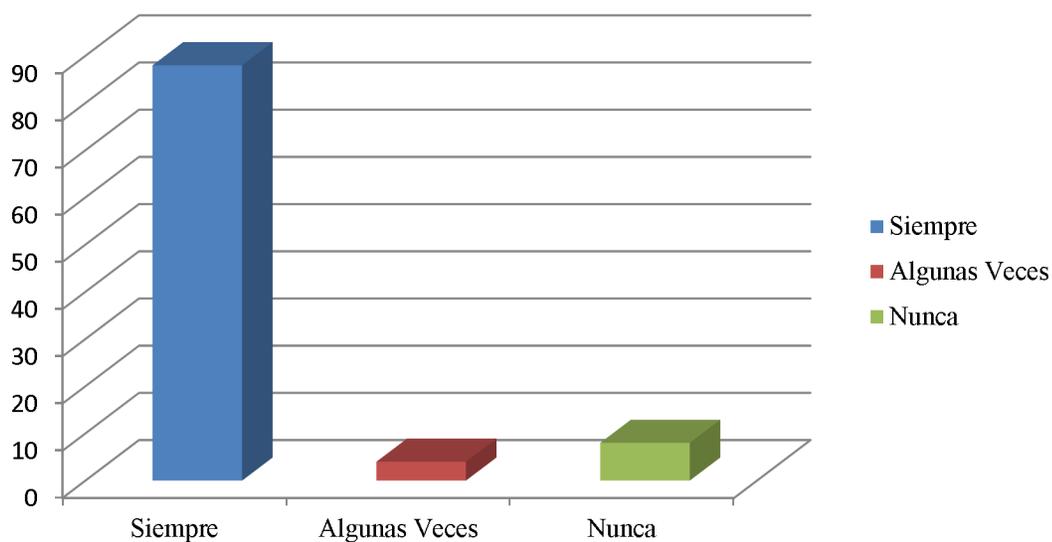
18. Mantiene una postura activa, constructiva y solidaria con sus compañeros y estudiantes

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
18	22	88	1	4	2	8	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 18**

Mantiene una postura activa, constructiva y solidaria con sus compañeros y estudiantes



### **Análisis de los Resultados**

Sobre el ítem N° 18 “Mantiene una postura activa, constructiva y solidaria con sus compañeros y estudiantes”, un 88 por ciento de dos docentes encuestados

respondió siempre, mientras que un 8 por ciento contestó nunca y un 4 por ciento seleccionó la opción algunas veces.

De acuerdo con las respuestas obtenidas en el ítem N° 18, referido al indicador Solidaridad profesional, el cual establece que en la Educación Social el educador/a mantendrá una postura activa, constructivista y solidaria en relación con el resto de profesionales que intervienen en la acción socioeducativa, el 88 por ciento de los docentes afirma que siempre mantiene este principio de solidaridad, por el contrario un bajo porcentaje representado en un 4 por ciento manifestó que solo algunas veces y un 8 por ciento reveló que nunca, un porcentaje menor pero que se convierte en una gran debilidad debido a la relevancia de este principio para la Educación Social. La solidaridad es un valor que se ha venido desarrollando de manera ascendente, tanto individualmente como institucionalmente, y que busca despertar la sensibilidad por los problemas sociales y sus posibles soluciones, manifestándolos con trabajos en favor de otros sin esperar nada a cambio. Por consiguiente, los docentes deben tomar como principio el bien común, la ayuda mutua entre quienes ejercen una misma profesión, la indiferencia ante los problemas ajenos, el quedarse de brazos cruzados, son actitudes que deben ser desplazadas por la solidaridad, la cual está ligada a nuestra naturaleza y cada persona debe encontrar el modo de ser solidario día a día.

**Tabla N° 19**

Dimensión: Educación social

Indicador: Participación comunitaria

Ítems de la encuesta:

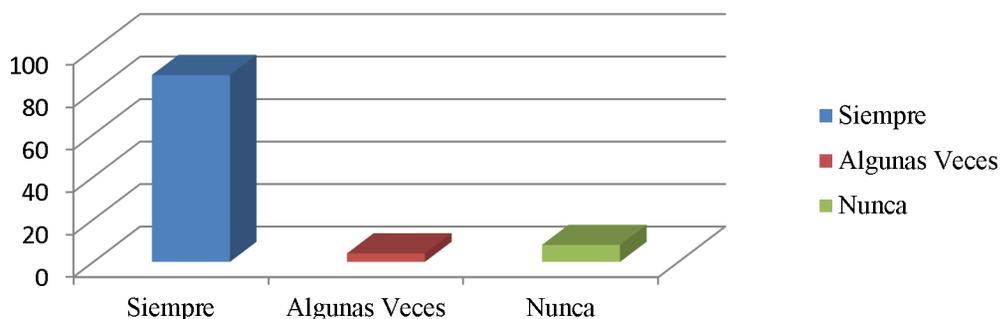
19. Promueve la participación de la comunidad en la labor educativa con el objetivo de buscar y generar recursos y capacidades para mejorar la calidad de la educación

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
19	17	68	8	32	0	0	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 19**

Promueve la participación de la comunidad en la labor educativa con el objetivo de buscar y generar recursos y capacidades para mejorar la calidad de la educación



### **Análisis de los Resultados**

Con respecto al ítems N° 19, “Promueve la participación de la comunidad en la labor educativa con el objetivo de buscar y generar recursos y capacidades para mejorar la calidad de la educación”, 68 por ciento de los encuestados manifestó que siempre promueve la participación comunitaria, mientras que un 32 por ciento expresa que solo lo hace algunas veces.

El ítem N° 19 está relacionado con el indicador participación comunitaria, principio que se pone de manifiesto en diversos instrumentos legales donde se establece que el educador/a social promoverá la participación de la comunidad en la labor educativa, e intentará estimular valores y desarrollar una nueva filosofía de integración de escuela-comunidad, una integración bidireccional donde ambos se beneficien. En este aspecto de la Educación Social se busca que sea la propia comunidad la que intervenga y que sea protagonista de su propio cambio, la que busque y genere los recursos y capacidades para transformar y mejorar la calidad de vida de las personas que forman dicha comunidad. Con la participación de la comunidad en el proceso de crecimiento y desarrollo de manera organizada dentro de la institución educativa, se puede trabajar sobre los factores que de alguna manera frenan el progreso de la misma, vinculando a la comunidad para que investigue sus propios problemas, necesidades y recursos existentes, formulando proyectos y actividades que se puedan ejecutar mancomunadamente entre las comunidades y las instituciones, y finalmente evaluando las actividades que se realizan en cada proyecto. Este principio requiere de un docente con competencias personales bien desarrolladas y que se reconozca como líder del proceso en general.

**Tabla N° 20**

Dimensión: Educación social

Indicador: Complementariedad de las funciones y coordinación

Ítems de la encuesta:

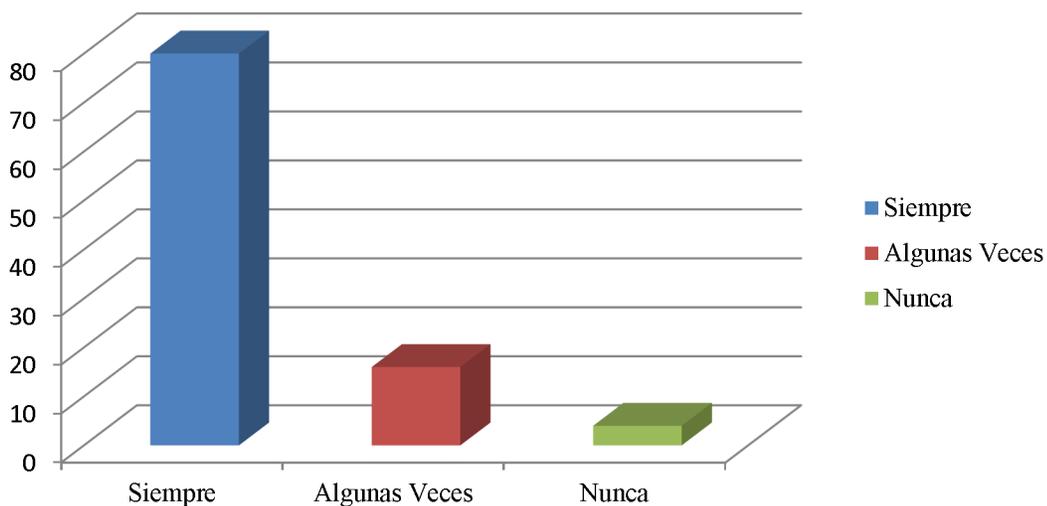
20. Como miembro de la institución esta consiente de la medida en que su actuación puede influir en el trabajo del resto de los miembros del equipo y en la calidad de los servicios

Ítems	Alternativas						Total
	Siempre		Algunas veces		Nunca		
	Fa	%	Fa	%	Fa	%	
19	20	80	4	16	1	4	25

Fuente: Ricciardelli (2012)

**Gráfico N° 20**

Como miembro de la institución esta consiente de la medida en que su actuación puede influir en el trabajo del resto de los miembros del equipo y en la calidad de los servicios



## **Análisis de los Resultados**

Con respecto al ítems N° 20 “como miembro de la institución esta consiente de la medida en que su actuación puede influir en el trabajo del resto de los miembros del equipo y en la calidad de los servicios”, 80 por ciento de los docentes selecciono la opción siempre, mientras que un 16 por ciento eligió la opción de algunas veces y un 4 por ciento restante escogió la opción nunca.

En relación a este ítems que se extrae del indicador complementariedad de funciones y coordinación, en el cual el educador/a social debe estar preparado para trabajar en equipos y/o en redes de forma coordinada, será consciente de su función dentro del equipo, así como de la posición que ocupa dentro de la red tomando en cuenta que su actuación puede influir en el trabajo del resto de los miembros, del propio equipo, de los profesionales o servicios. Este principio de complementariedad está íntimamente ligado con el termino de cooperación y alude al hecho de que los diversos roles deben ser complementarios entre sí para que los miembros puedan cooperar en la realización de una misma tarea, conjuntamente con la coordinación como proceso integrador de actividades independientes a efectos de perseguir las metas de la organización con eficacia.

El resultado nos permite observar que es la mayoría que manifiesta que siempre se mantiene en el principio de complementariedad de funciones y coordinación como parte de un todo en la institución, sin embargo existe ese porcentaje menor en cantidad que responde algunas veces o nunca que se convierte en una debilidad dado la importancia de los principios de la Educación Social que deben ser compartidos por todos los que nos desempeñamos en esta profesión. Esto nos indica lo importante de la promoción del desarrollo de las competencias personales y profesionales por parte de la Institución para consolidar el logro de los objetivos de un Educación Social de calidad.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Con el fin de dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación y de acuerdo al análisis de los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario aplicado a los docentes, se pueden deducir las siguientes conclusiones:

De acuerdo con el objetivo N° 1 “Diagnosticar la necesidad de proponer un programa de estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la Educación Social”, es evidente la necesidad de proponer dichas estrategias debido a los resultado que arrojaron los ítems relacionados con la dimensión estrategias gerenciales, donde los porcentajes en la alternativa siempre no fueron satisfactorios. Las instituciones educativas especialmente la que es objeto de estudio deben tener en cuenta que la sociedad vive en un cambio constante y antes de darnos cuenta ya existen nuevas actualizaciones por hacer, donde el aprendizaje debe ser una práctica continua.

Se pudo observar que no siempre el personal trabaja en equipo y que las respuestas a los ítems relacionados con estos indicadores fueron muy variadas, Para muchos todavía es difícil llevar la teoría a la práctica, están cargados de conocimiento pero no saben cómo aplicarlo y estas personas deben entender que solo trabajando de manera colectiva pueden mejorar su desempeño, ya que con el aporte que pueden brindar individualmente y de acuerdo a sus experiencias es posible ser más efectivos, la idea es partir de puntos divergentes hasta descubrir un punto de vista nuevo, trabajando todo el colectivo unido hasta parecer un solo ser, ya que en los nuevos modelos organizacionales la inteligencia de esta no puede estar centralizada ni enfocada en una sola persona como sucede en la organizaciones tradicionales. Adicionalmente trabajar en equipo resulta cuando se trata de solucionar problemas de la institución,

En relación al indicador del dominio personal, es importante que los docentes reflexionen y aprendan a percibir las fuerzas del cambio y a trabajar con ellas en vez de resistirlas, que continuamente se analicen para saber dónde están fallando, que deben reforzar sus conocimientos ya que la vida es un constante aprendizaje, no

obstante existen organizaciones que no estimulan el crecimiento de su personal y de esta manera se pierde el compromiso que estos poseen con la institución, adicionalmente existen muchos docentes que no se interesan por mejorar sus capacidades y se conforman con lo que están haciendo sin darse cuenta de que estamos en un medio muy competitivo, los docentes no deben caer en esa situación ya que el mundo requiere de personas preparadas que vayan a la par con los cambios que van surgiendo día a día en la sociedad.

Por otra parte, se pudo evidenciar que no todos los docentes manejan la visión compartida en vista del alto porcentaje que contesto algunas veces a los ítems relacionados con este indicador. La visión compartida es vital en las organizaciones, cuando las personas comparten una visión están conectadas por un interés común, se identifican con un mismo compromiso, gente que posiblemente se tenía desconfianza entre ellos comienza a trabajar en conjunto y se logra crear una identidad común. Es por ello que los docentes deben dejar a un lado esa forma tradicional de trabajar, con pensamientos individuales y entender la importancia de trabajar con una visión compartida que va más allá de elaborarla o actualizarla, el compromiso es trabajar unidos para lograr los objetivos de la organización.

Adicionalmente, las respuestas obtenidas en el ítems relacionado al indicador dirección de actividades para el desarrollo de valores vitales, dejan evidencia de que no siempre los docentes consideran que la promoción de algún deporte entre compañeros facilita la cohesión entre los grupos dentro de la institución, se debe tener en cuenta que los grupos cohesivos son más coordinados, se relacionan mejor entre sí y hasta pueden sentir afecto mutuo, por tal motivo, sería bastante positivo que los docentes consideraran algún tipo de actividad deportiva como estrategia. Además, es necesario crear conciencia en los docentes sobre la importancia que tiene la promoción los valores vitales en los estudiantes sobre todo en las primeras etapas de la vida, ya que estos están representados por aspectos como la higiene, sexualidad, orden, conservación del ambiente, equilibrio y autoestima, por mencionar algunos.

Con relación a la dimensión educación social, se pudo detectar que los principios deontológicos en que se fundamenta , no siempre están presente en las actividades

diarias de los docentes, quienes muchas veces olvidan que el trabajo como educador social implica el aprendizaje de capacidades sociales para integrar al individuo en la sociedad y que esto debe comenzar por los docentes y el trato que estos tengan con el resto de sus compañeros, observándose que en el desarrollo de sus funciones y la convivencia en la institución no siempre es la mejor. Todo esto evidenciado en las respuestas obtenidas en los indicadores sobre derechos humanos, respeto a la dignidad, justicia social, profesionalidad, acción socioeducativa, coherencia institucional, autonomía profesional, información responsable y de confidencialidad, solidaridad profesional, participación comunitaria y complementariedad de las funciones y coordinación, donde las opciones seleccionadas no siempre se correspondían con el deber ser.

Por lo tanto, es evidente la necesidad de diseñar un programa de estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la educación social, en vista de las debilidades detectadas a través del cuestionario aplicado, de modo que los docentes deben incorporar en su rutina un conjunto de normas que regule la acción y la conducta profesional ayudando a mejorar la calidad de su trabajo y promuevan valores que ayuden a formar seres que puedan integrarse a la diversidad de redes sociales.

### **Recomendaciones**

Finalmente, se recomienda a las autoridades de la Escuela Básica Estatal “Nuestra Señora de Fátima II”, llevar a cabo esta propuesta para cambiar el panorama educativa en cuanto a la disciplina, la promoción de valores y potenciar la educación social, por el bien común de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad en general. En vista de la importancia que tiene la educación en valores la cual debe ir más allá de las aulas tal y como lo demanda la educación social que se encarga de la preparación del ser biológico para insertarlo de manera correcta en la sociedad, tomando en cuenta para este compromiso todos los actores que intervienen en el proceso educativo.



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES EN VALORES PARA POTENCIAR LA  
CONVIVENCIA EN SOCIEDAD**



Autor: Lcda. Mónica Ricciardelli  
C.I: 13.509.133  
Tutor: Dra. Dilia Álvarez

ABRIL, 2013

## **CAPÍTULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **Propuesta de Estrategias Gerenciales en Valores para Potenciar la Convivencia en Sociedad**

##### **Introducción**

Debido a los acelerados cambios que se han experimentado en los últimos años, como consecuencia de crisis económicas, políticas, sociales y no menos importantes los avances tecnológicos, los cuales son evaluados bajo la perspectiva de la competitividad, eficiencia, eficacia y rentabilidad, se han deteriorado las relaciones humanas, debido a una nueva jerarquía de valores que se basa más bien en un bienestar material individual y donde se descuida la dignidad de la persona.

Por lo tanto, es importante retomar el tema de los valores, los cuales determinan las normas morales, es decir, que los valores establecen un modelo de conducta aceptable en una sociedad y para garantizar que este modelo sea aceptado por los miembros de la misma se emiten las normas que regulan la actuación del individuo dentro de ella. Además, se busca desarrollar la capacidad de utilizar los valores como guía en el proceso de toma de decisiones.

Con respecto a los resultados obtenidos en el estudio de Estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la educación social, donde se evidencio ciertas fallas en cuanto a la promoción de valores que poco a poco han ido perdiendo terreno en el campo educativo, donde se debe comenzar por el docente que es la imagen y el modelo a seguir por los estudiantes, quienes con su ejemplo deben guiarlos por el camino del pleno desarrollo para que estos estén debidamente preparados para

desenvolverse en la sociedad, teniendo en cuenta que los valores son necesarios en todo momento de la vida ya que ellos abren las puertas hacia las relaciones adecuadas con otras personas.

Por la tanto, con la puesta en práctica de dichas estrategias se busca sensibilizar a los docentes ya que en una organización, en este caso educativa, los valores son el marco de comportamiento que deben tener sus integrantes, aunque no se debe olvidar que los valores también son la base para vivir en comunidad y relacionarse con las demás personas, ya que estos permiten regular la conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa.

### **Justificación**

El programa de Estrategias Gerenciales basadas en Valores para potenciar la Educación Social, es un programa innovador que busca sensibilizar y actualizar a los docentes como actores fundamentales dinamizadores de los currículos, el mismo engloba valores y estrategias gerenciales para ser usadas en su práctica pedagógica diaria, con el fin de tener una visión más amplia y una actuación efectiva de aprendizaje en el comportamiento de los estudiantes y su relación con los demás. El programa permitirá además que los docentes profundicen más en los conocimientos y la percepción que tienen acerca de los valores, los derechos humanos y en general lo referente a la Educación Social para dar respuestas a las exigencias de las nuevas políticas sociales y educativas que ameritan las transformaciones que sufre el País y que se encuentran reflejados en el Plan de la Nación.

En este sentido, se busca sensibilizar al docente de que nuestra educación necesita un cambio profundo de paradigma y que solo a través de él podemos lograrlo, que la propia conciencia en un instrumento valiosísimo para el cambio, especialmente si esa necesidad de cambio se halla en consonancia con las propias metas personales, con su misión y con sus valores fundamentales, entre los que se encuentra el hecho de que intentar mejorar es algo positivo. Sobre todo en un mundo tan cambiante donde se puede decir que la flexibilidad, la posibilidad de adaptarse al cambio es muchas veces

más importante que la propia experiencia y que el éxito de las personas depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas.

En este orden de ideas, también se puede decir que la formación de valores es una labor sistemática y perseverante donde existen varios factores importantes que deben ser considerados como lo es el preciso momento de la enseñanza, concientización y puesta en práctica de dichos valores, que van de acuerdo al proceso de desarrollo cognitivo y cronológico del niño. En estas etapas específicas llamadas periodos sensitivos el ser humano no solamente actúa por razonamiento, ya que también influyen las emociones y los sentimientos, son el momento ideal para desarrollar los valores de manera más fácil y duradera.

Finalmente, la puesta en práctica de este programa para la formación de valores proporciona a cada uno de los agentes participantes las herramientas necesarias para lograr el fin último, que es formar personas para la sociedad y dentro de ella, de manera que posean las competencias necesarias para una mejor convivencia con el resto de su entorno.

## **Objetivos**

### **Objetivo general:**

- Promover la educación social a través de estrategias gerenciales basadas en valores.

### **Objetivos específicos:**

- Sensibilizar a los docentes de la Escuela Básica Estatal Nuestra Señora de Fátima II a través de la presentación de los resultados de la investigación.
- Implementar una jornada de reflexión pública acerca de la cultura organizacional de la institución con especial énfasis en la situación de los valores y la Educación Social.

- Facilitar a los docentes fundamentos teóricos y prácticos para la elaboración de estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la educación social
- Proporcionar a los docentes elementos conceptuales básicos de los Derechos Humanos desde una visión crítica y dar a conocer los mecanismos para la defensa de estos derechos en materia de: niños, niñas y adolescentes; una vida libre de violencia para las mujeres; actuación policial y el derecho de petición.
- Desarrollar una lluvia de ideas acerca del Reglamento Interno de la Institución. Su importancia, responsabilidad en el cumplimiento como norma de convivencia enmarcado en valores humanos fundamentales.

### **Misión**

Aportar Estrategias Gerenciales Basadas en Valores para potenciar la Educación Social, en función de mejorar educación de una población estudiantil de escasos recursos en la I y II etapa de educación básica, donde se deben impartir conocimientos y saberes básicos que aparecen en el diseño curricular vigente, para descubrir, estimular y potenciar habilidades de los niños, utilizando estrategias adecuadas a sus necesidades, respetando sus diferencias individuales a través de la práctica de valores, propiciando un clima institucional y fomentando la participación activa de todos los entes involucrados en este proceso.

### **Visión**

Encaminar la labor educativa hacia una educación de calidad, con docentes comprometidos a desarrollar habilidades y destrezas basadas en la formación de valores, formando jóvenes capaces de enfrentar y resolver los problemas de la vida de acuerdo a su nivel de desarrollo conscientes de sus potencialidades y de su entorno que asuman sus responsabilidad como ciudadanos contribuyendo a mejorar su calidad de vida.

## FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

A fin de garantizar la presente propuesta, a continuación se darán a conocer los elementos que la hacen factible.

### Factibilidad Económica

En este aspecto debe considerarse la inversión requerida para la capacitación programada, y el costo real de los materiales que se vayan a utilizar durante la capacitación.

La institución cuenta con 1 aula de reuniones para los docentes, el programa educativo Canaima con dieciocho (30) mini laptops de la versión 1. Para tales efectos, se requerirá de recursos materiales en los que se destacan carteleras, equipos de fotocopiado, accesorios, material de oficina, entre otros.

#### Materiales a utilizar durante la capacitación.

MATERIALES	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
Resma de hojas	1	50Bs	50Bs
Lápices	1 caja	70Bs	70Bs
Carteleras de corcho	1	250Bs	250Bs
Tachuelas	1 caja	20Bs	20Bs

### Factibilidad Técnica

Se cuenta con recursos tecnológicos, ya que tiene una sala de computación con 36 computadoras de mesas, 18 mini laptops del programa educativo Canaima versión 1, 1 televisor de 24 pulgadas, 1 DVD, 1 video beam, 1 retroproyector, 1 cámara fotográfica, equipo de sonido con planta para auditorio, además cuenta con profesores capacitados y la investigadora.

### **Factibilidad Institucional - Recursos Humanos**

Dentro de los recursos humanos necesarios para el desarrollo de la presente propuesta se requerirá de la colaboración del personal que labora en la institución E.B.E Nuestra Señora de Fátima II, ubicada en Nueva Valencia Municipio Libertador del Edo. Carabobo, es decir, se encuentra expresada en la voluntad y disposición de los docentes de esta Dirección, que van a intervenir en los talleres de capacitación logrando de esta manera un nivel productivo exitoso, de igual forma se contará con el apoyo de especialista.

La aplicabilidad de este plan será factible en la medida en que la población de docentes sea receptiva y abierta al cambio, lo cual generará los recursos humanos, materiales y financieros para su ejecución en todos los módulos.

### **Descripción de las etapas del programa:**

Para el desarrollo de las fases de la propuesta se va a tomar en cuenta la sensibilización, desarrollo y evaluación en cada una de las etapas como se muestra a continuación:

#### **Etapas de sensibilización**

Con esta fase se pretende lograr concientizar a todo el personal docente de la situación que se vive en la institución con respecto a todo lo referido a valores y el comportamiento de los alumnos, de acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación, para despertar el interés y el deseo de participar en la implementación de un programa de estrategias gerenciales basados en valores para potenciar la educación social, con el fin de mejorar la educación en valores y la convivencia social formando jóvenes preparados para insertarse en las diversas redes sociales de la mejor manera. Dicha etapa va a realizarse en el inicio del primer taller

### **Etapa de desarrollo**

Esta etapa consiste en la implementación de tres talleres de formación con temas tan fundamentales que deben ser manejados por el personal docente de la institución. Dichos temas son un taller de Valores para facilitar material teórico y práctico a los docentes y con esto poder planificar estrategias gerenciales basadas en valores, luego un curso básico sobre Derechos Humanos distribuido en cinco (5) módulos y por ultimo un taller sobre el reglamento Interno de la Institución.

### **Etapa de evaluación**

Finalmente esta etapa servirá para determinar la participación de los docentes en la aplicación del programa de estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la educación social. También servirá para visibilizar los acuerdos alcanzados y las iniciativas emprendidas por parte de los participantes en los talleres en materia de formación a través de la promoción de valores para la convivencia en sociedad.

Cuadro N° 1  
Estructura del programa

Modulo	Contenido	Participantes	Lugar
1	Taller de Valores	Docentes	Aula de clases
1.1	Construcción de estrategias gerenciales basadas en valores	Docentes	Aula de clases
2	Curso Básico de Derechos Humanos	Docentes – facilitador	Aula de clases
2.1	Elaboración de programa para la defensa de los Derechos Humanos en la comunidad	Docentes – miembros de la comunidad	Aula de clases
3	Taller sobre el Reglamento Interno del Plantel	Docentes	Aula de clases



## **Curso Básico de Derechos Humanos**

Diseño del curso

**Área:** cursos no conducentes a títulos académicos

**Equipo facilitador:** personal de la defensoría del pueblo, activistas de Derechos Humanos o docentes con experiencia en la materia.

**Horas académicas totales:** Veinte (20) horas académicas (horas de 45 minutos)

**Horas/Semana:** cuatro horas (04) semanales

**Horario:** 09:00 a.m a 12.00 a.m / 2:00 p.m a 6:00 p.m

**Nº de Sesiones:** 05 sesiones

**Nº. Máximo de participantes:** 25 personas

**Fechas:** un (1) día de la semana por cinco (5) semanas seguidas

**Requisitos:** consejos para la defensa de los Derechos Humanos y miembros de organizaciones comunitarias, personal obrero, de apoyo administrativo, técnico o profesional de la Defensoría del Pueblo, estudiantes o cualquier persona que manifieste interés en participar en un proceso de formación inicial en materia de Derechos Humanos.

Cuadro N° 3

## Estructura del Curso Básico de Derechos Humanos

Taller	Contenido programático	Horas
Taller 1. Concepto de Derechos Humanos y funciones de la Defensoría del Pueblo	-Conceptos básicos de Derechos Humanos y características desde una visión crítica, así como las obligaciones del Estado. -Objetivos, funciones y estructuras de la Defensoría del Pueblo	4 horas
Taller 2. Derechos de los niños, niñas y adolescentes: conceptos y mecanismos de defensa.	-Doctrina de la Protección integral: principios, derechos y garantías. -Instancias y mecanismos para la protección de niños, niñas y adolescentes.	4 horas
Taller 3. Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.	-Violencia basada en Género -Instancias y mecanismos para la protección de las mujeres y de sus derechos a una vida libre de violencia	4 horas
Taller 4. Actuación policial y Derechos Humanos	-La función policial y los Derechos humanos. -La denuncia como herramienta para la protección de los Derechos Humanos frente al abuso policial, normas y tramites.	4 horas
Taller 5. Derecho de Petición.	-Estructura del estado y funciones de la administración pública como insumo para el derecho de Petición. -La petición como herramienta para la defensa de los Derechos Humanos: normas y tramites	4 horas
Total		20 horas

Cuadro N° 4

Taller N° 1 Derechos Humanos

Objetivo general: Facilitar a los docentes elementos conceptuales básicos de los Derechos Humanos desde una visión crítica y dar a conocer los mecanismos para la defensa de estos derechos en materia de: niños, niñas y adolescentes; una vida libre de violencia para las mujeres; actuación policial y el derecho de petición.

Objetivo específico:	Contenido	Estrategia	Actividad	Recursos	Espacio	Tiempo
Favorecer la comprensión del concepto de Derechos Humanos y sus características desde una visión crítica, así como las obligaciones del estado en esta materia	-Conceptos de Derechos Humanos -Funciones de la Defensoría del Pueblo Conceptos básicos de Derechos Humanos y características; así como las obligaciones del Estado. Objetivo, funciones y estructura de la Defensoría del Pueblo	Dramatización	Actividad I : Noción de los Derechos Humanos Actividad II: Elaboración colectiva del concepto de Derechos Humanos Actividad III: Funciones de la Defensoría del Pueblo Cierre	Cada participante debe tener una carpeta que contenga: -Derechos Humanos -Listado de los Derechos en la CRBV Presentación digital. Pizarra. Marcadores.	Aula de clases	1 hora  1 hora  1 hora  25 minutos

Cuadro N° 5

Taller N° 2 Derechos Humanos

Objetivo general: Facilitar a los docentes elementos conceptuales básicos de los Derechos Humanos desde una visión crítica y dar a conocer los mecanismos para la defensa de estos derechos en materia de: niños, niñas y adolescentes; una vida libre de violencia para las mujeres; actuación policial y el derecho de petición.						
Objetivo específico	Contenido	Estrategia	Actividades	Recursos	Espacio	Tiempo
Clarificar las nociones básicas en torno a: los derechos de los niños, niñas y adolescentes.	Derechos de los niños, niñas y adolescentes: conceptos y mecanismos de defensa: Doctrina de protección integral: principios, derechos y garantías. Instancias y mecanismos para la protección de niños, niñas y adolescentes.	Lluvia de ideas	Actividad I.	Se debe facilitar a cada participante: Derechos del niño, niñas y adolescentes. Los principios de la doctrina de la protección integral CRBV LOPNA Casos para analizar Presentación digital. Pizarra Marcadores	Aula de clases	1 hora
			Doctrina de protección integral: principios, derechos y garantías.			1 hora
			Actividad II: Análisis de casos			1 hora
			Actividad III: Instancias y mecanismos para la protección			No debe superar los 25 minutos
Cierre						

Cuadro N° 6

Taller N° 3 Derechos Humanos

Objetivo general: Facilitar a los docentes elementos conceptuales básicos de los Derechos Humanos desde una visión crítica y dar a conocer los mecanismos para la defensa de estos derechos en materia de: niños, niñas y adolescentes; una vida libre de violencia para las mujeres; actuación policial y el derecho de petición.

Objetivo específico:	Contenido	Estrategia	Actividades	Recursos	Espacio	Tiempo
Clarificar las nociones básicas en torno a: el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia	Derechos de la mujeres a una vida libre de violencia: Violencia basada en género. Instancias y mecanismos para la protección de las mujeres y de sus derechos a una vida libre de violencia.	Lluvia de ideas	Actividad I: Violencia basada en género y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia Actividad II: Análisis de casos Actividad III: Instancias y mecanismos para la protección. Cierre	Documento: derechos de las humanas. CRBV Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia Casos para analizar Presentación digital Pizarra Marcadores	Aula de clases	1 hora  1 hora  1 hora  No debe superar los 25 minutos

Cuadro N° 7

Taller N° 4 Derechos Humanos

Objetivo general: Facilitar a los docentes elementos conceptuales básicos de los Derechos Humanos desde una visión crítica y dar a conocer los mecanismos para la defensa de estos derechos en materia de: niños, niñas y adolescentes; una vida libre de violencia para las mujeres; actuación policial y el derecho de petición.

Objetivo específico:	Contenido	Estrategia	Actividades	Recursos	Espacio	Tiempo
Ofrecer herramientas para la elaboración, presentación y seguimiento de solicitudes y denuncias en caso de violaciones a Derechos Humanos	Actuación policial y derechos humanos: La función policial y los derechos humanos La denuncia como herramienta para la protección de los derechos humanos frente al abuso policial, normas y tramites.	Lluvia de ideas	Actividad I: La función policial  Actividad II: Análisis de casos  Actividad III: La denuncia como herramienta para la defensa frente al abuso policial Cierre Reflexiones	CRBV Código de conducta policial Ley de policía nacional Documento: policía y comunidad Documento: la denuncia como herramienta para analizar Casos para presentación digital. Pizarra. Marcadores	Aula de clases	1 hora  1 hora  1 hora  No debe superar los 25 minutos

Cuadro N° 8

Taller N° 5 Derechos Humanos

Objetivo general: Facilitar a los docentes elementos conceptuales básicos de los Derechos Humanos desde una visión crítica y dar a conocer los mecanismos para la defensa de estos derechos en materia de: niños, niñas y adolescentes; una vida libre de violencia para las mujeres; actuación policial y el derecho de petición.						
Objetivo específico	Contenido	Estrategia	Actividades	Recursos	Espacio	Tiempo
Identificar los órganos y entes del Estado competentes para recibir solicitudes y denuncias en caso de violaciones a los derechos humanos	Derecho de petición: Estructura del estado y funciones de la administración pública como insumo para el derecho de petición	Armar rompecabezas sobre estructura del Estado	Actividad I: La estructura del Estado	CRBV Ley orgánica de administración pública	Aula de clases	1 hora
	pública como insumo para el derecho de petición		Actividad II: El derecho de petición	Ley orgánica de procedimientos administrativos		1 hora
	La petición como herramienta para la defensa de los Derechos Humanos: normas y tramites		Actividad III: Análisis de casos	Organigrama del poder público nacional		1 hora
			Cierre	Casos para analizar Rompecabezas Presentación digital. Pizarra , marcadores		No debe superar los 25 minutos

Cuadro N° 9

## Taller para elaboración de estrategias en Derechos Humanos

Contenido	Actividades	Participantes	Espacio	Tiempo
Derechos Humanos	<p><b>Planificar</b> un programa para la Derechos Humanos en la comunidad con el fin de implementar el mismo.</p> <p><b>Organizar</b> la conformación del consejo para la defensa de los Derechos Humanos.</p> <p><b>Direccionar</b> la elaboración del proyecto comunitario en Derechos Humanos de la comunidad a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Problema</li> <li>-Estrategia para la solución</li> <li>-Plan educativo en Derechos humanos</li> <li>-Identificación de responsabilidades dentro y fuera de la comunidad</li> </ul> <p><b>Controlar</b> la ejecución y seguimiento del plan de trabajo en la comunidad</p>	Docentes	Aula de clases	4 horas

Cuadro N° 10

## Taller sobre El Reglamento Interno de la Institución

Objetivo general: Comprender las normas como elementos para regular las relaciones en la institución. Desarrollar un programa de estrategias gerenciales basadas en valores para potenciar la educación social						
Objetivo específico	Contenido	Estrategia	Actividades	Recursos	Espacio	Tiempo
Sensibilizar al personal docente sobre la importancia del cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución como norma de convivencia enmarcado en valores humanos fundamentales.	-Reglamento interno de la institución.	Planificar talleres con los docentes y miembros de los consejos educativos para actualizar las normas establecidas en el reglamento interno. Organizar reuniones con los padres, representantes y demás miembros de la comunidad para dar a conocer las nuevas normas establecidas en el reglamento interno. Nombrar comisiones que se encarguen de hacer velar por el cumplimiento del reglamento. Evaluar constantemente el cumplimiento del reglamento y las posibles fallas que este pueda tener para que luego corregir.	Inicio: Bienvenida, Desarrollo: Lectura y análisis del Reglamento Interno de la Institución Discusión sobre las dificultades en el cumplimiento del Reglamento Interno Cierre: Reflexiones	Presentación digital. Pizarra Marcadores CRBV LOPNA Ley orgánica de educación Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente	En el aula de clases	30 hora  3 hora hora  No debe superar los 25 minutos

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas, Editorial Episteme.
- Asociación Estatal de Educación Social - ASEDES. (2007). Barcelona.
- Aular, J. (2008) *Estrategias Gerenciales que optimicen las funciones del coordinador pedagógico en la escuela Bolivariana San José de los Chorritos del Municipio Libertador*. Tesis de Maestría no publicada Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Ausubel, D. (1970). *Teoría del aprendizaje significativo. Un enfoque cognoscitivo*. México, Editorial Paidós.
- Ayerbe, P. (1996). *Educación Social: campos y perfiles profesionales*. Editor Universal del País Vasco.
- Bruner, J. (1985). *Desarrollo cognoscitivo y educación*. México, Editorial Centauro.
- Castellanos, E (2006). *Gerencia de Aula y Estrategias de Aprendizaje*. [Documento en línea] Disponible: <http://www.monografias.com/trabajo55/gerencia-de-aula.shtml> Consulta [junio, 29, 2008]
- Chiavenato, I (1999). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta Edición. México, Editorial Mc Graw –Hill Internacional.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. 5ta Edición, Mc Graw Hill Internacional México.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Caracas: Gaceta Oficial N° 36.860.
- Fernández, A. (2004). *Dirección y Planificación Estratégica en la Empresas y organizaciones*. Madrid, Editorial Díaz Santos, S.A.
- Fidias, G. (2006). *El Proyecto de Investigación*. 5ta Edición, Caracas, Editorial Episteme.
- Gairin, J. (2006). *La organización escolar*. 3ra Edición, Madrid, Editorial La Muralla.
- Gómez, C. (2000). *Proyectos Factibles*. Valencia, Editorial Predios.
- Graffe , J. (2000). *Gestión de Instituciones Educativas*. Mimeo, Caracas, Escuela de Educacion, FHE-UCV.
- Hernández, R (2003). *Fundamentos de Metodología de la Investigación*. México, Editorial Mc Graw-Hill.

- Hernández, R. (2003). *Metodología de la investigación*. México, Editorial Mc Graw Hill.
- Labrador y Otros (2002). *Metodología*. Valencia.
- León, M. (2011). *Propuesta de Estrategia Gerencial para promover la integración y participación activa de los padres, madres y representantes en el proceso educativo de los estudiantes*. Tesis de Maestría no publicada. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Caracas: Gaceta Oficial Extraordinario N° 5929.
- Ley Orgánica de Protección al Niño, Niña y Adolescente (1998). Caracas: Gaceta Oficial Extraordinario N° 5.266
- Llanes, R. (2001). *Como enseñar y transmitir valores*. México: Trillas.
- López, J. (1998). *Procesos de investigación*. Caracas, Editorial Panapo.
- Mata, M. (2008). *Estrategias dirigidas a los docentes para la formación de valores en el subsistema de educación primaria bolivariana*. Tesis de Maestría no publicada. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Molina, J. (2011). *El gerente de aula como promotor de estrategias basadas en valores para el aprendizaje de los estudiantes*. Tesis de Maestría no publicada. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Ortega, J. (2005). *Educación Social Especializada*. España, Editorial Ariel.
- Palella, S. y Martins, F. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 2da Edición. Caracas, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Libertador (FEDEUPEL).
- Pérez, G. (2005). *Pedagogía social*. Construcción científica e intervención práctica. Madrid, Editorial Narcea, S.A.
- Petrus, A. (1997). *Concepto de Educación Social*. *Pedagogía Social* Editorial Ariel España.
- Piaget, J. (1964). *Seis estudios de Psicología*. Ginebra, Ediciones Gonthier, traducido al castellano por Nuria Petit.
- Pineda, Y. (2007). *Propuesta de un diseño de estrategias gerenciales para ser aplicadas al programa de informática escolar, en las escuelas adscritas a la Gobernación de Carabobo*. Tesis de Maestría no publicada. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Quintana, J. (1994). *Educación Social*. Madrid, Editorial Narcea.

- Quintana, J. (1997). *Educación Social*. Antología de textos Clásicos Narcea, S.A de Ediciones.
- Ramos, P (1993). *Scheler y su teoría de valores*. Madrid. Editorial Orto.
- Robbins, S. (2010). *Administración*. 10ma Edición. México, Editorial Pearson.
- Rollano, D. (2004). *Educación en valores. Teoría y práctica para los docentes*. 1ra Edición, España, Editorial Ideas Propias.
- Ruiz, J. (1992). *Gerencia en el aula*. Caracas, Editorial Laboratorios Educativos.
- Ruiz, R. (2007). *Presentar una propuesta de estrategias gerenciales en la integración: escuela comunidad. En el marco del desarrollo comunitario*. Tesis de Maestría no publicada. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Sabino, C. (2007). *El proceso de investigación*. Caracas, Editorial Panapo.
- Senge, P. (2005). *La Quinta Disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Segunda Edición. Buenos Aires: Granica.
- Stoner, J. (2000). *Administración*. 5ta Edición, México, Editorial Prentice-Hall Hispanoamérica S.A.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Cuarta Edición, México: Editorial Noriega.
- Villarreal, C. (2007). *Diseño de Estrategias metodológicas constructivistas hacia un aprendizaje de valores para la asignatura de Educación Familiar y Ciudadana en la 3ra etapa de la Unidad Educativa Campo Carabobo*. Tesis de Maestría no publicada Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

## **ANEXOS**

## Anexo A



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES EN VALORES PARA POTENCIAR LA  
CONVIVENCIA EN SOCIEDAD**

Estimados docentes:

El presente cuestionario, ha sido elaborado con el propósito de recolectar información para la investigación denominada “Estrategias Gerenciales en Valores para Potenciar la Convivencia en Sociedad” la cual será presentada a las autoridades de la Universidad de Carabobo para optar al título de magíster en Gerencia Avanzada en la Educación; la información será de carácter confidencial, utilizada solo con fines académicos, por lo que le agradezco la sinceridad y la colaboración para llevar a buen término dicha investigación.

Instrucciones:

A continuación se presentan una serie de afirmaciones, seleccione con una x la alternativa deseada. Recuerde marcar solo una opción, cualquier duda pregúntele al encuestador

Agradecida de antemano por la colaboración se despide atentamente

Licda Mónica Ricciardelli

CI: 13509133

Ítem	Usted como docente	Siempre	Algunas veces	Nunca
1	Planifica actividades que involucren el desarrollo personal del equipo a través de actividades culturales			
2	Participa en la realización de actividades de acompañamiento en situaciones de conflictos laborales en la institución			
3	Promueve la participación de los integrantes de la organización en la ejecución de roles para el desarrollo personal			
4	Considera que la organización de equipos deportivos donde participe el personal docente permite el desarrollo de la visión compartida dentro de la institución			
5	Considera que promover algún tipo de deporte entre los compañeros facilita la cohesión entre los grupos en la institución			
6	Organiza jornadas de conservación del ambiente con el fin de desarrollar valores vitales dentro de la organización			
7	Tiene la responsabilidad de promover el cumplimiento del reglamento interno			
8	Organizar actividades para la construcción de la visión y la misión de la organización promueve tolerancia en las relaciones interpersonales			
9	Actúa en el marco de los derechos fundamentales y en virtud de los derechos enunciados en la DUDH			
10	Muestra respeto por las opiniones emitidas por el resto de sus compañeros de trabajo			
11	En todas y cada una de sus acciones evita dañar a otros y procura siempre el bienestar de los demás			
12	Se basa en el derecho al acceso que tiene cualquier persona al uso y disfrute de los servicios educativos y no en razón de beneficencia o caridad			
13	Desarrolla su trabajo en el área de competencia en la que fue formado académicamente			
14	Orienta a los estudiantes para que estos se esfuercen en mejorar su calidad de vida			
15	Asume con seriedad las responsabilidades que se derivan de sus actos profesionales			
16	Cumple con el reglamento interno de la institución			
17	Trata de manera responsable y confidencial la información obtenida directa o indirectamente acerca de las personas a las que atiende			
18	Mantiene una postura activa, constructiva y solidaria con sus compañeros y estudiantes			
19	Promueve la participación de la comunidad en la labor educativa con el objetivo de buscar y generar recursos y capacidades para mejorar la calidad de la educación			
20	Como miembro de la institución está consciente de la medida en que su actuación puede influir en el trabajo del resto de los miembros del equipo y en la calidad de los servicios			

## Anexo B

### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	25	100,0
Excluidos(a)	0	,0
Total	25	100,0

- a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	12