

ROL DEL GERENTE COMO LÍDER PARA EL REFORZAMIENTO DE LOS VALORES ÉTICOS DEL PERSONAL DOCENTE

Autora: Janez Moreno
javistejan@gmail.com

RESUMEN

El propósito del artículo, producto de una investigación, es analizar el rol del gerente como líder para el reforzamiento de los valores éticos del personal docente del Centro de Educación Inicial Simoncito “Las Palmas”, estado Barinas. Investigación que se desarrolló con un diseño de campo, de carácter descriptivo, apoyada en la investigación documental. La población y muestra fue de veintiséis (26) sujetos, a los cuales se les aplicó un instrumento a fin de recabar la información necesaria, dicho instrumento constó de dieciocho (18) ítems con alternativas de respuestas “Siempre”, “Algunas Veces” y “Nuca”. Los datos se organizaron en tablas simples y relativas de donde se diseñaron gráficos de barra con sus respectivos porcentajes. Se concluyó que, el gerente carece de liderazgo y habilidades para despertar entusiasmo que facilite la prevención de la violencia, la intolerancia, la injusticia, el egoísmo y la ignorancia entre los actores del quehacer educativo, por lo que se recomendó la práctica fluida de una comunicación, relaciones interpersonales óptimas, motivación y el reconocimiento a la labor de los docentes como elementos de una apropiada gestión gerencial; y así reforzar los valores de integración grupal, generando un liderazgo efectivo en la institución.

PALABRAS CLAVE:

rol, gerente, líder,
valores éticos,
personal docente

ROLE OF THE MANAGER AS A LEADER FOR THE REINFORCEMENT OF THE STAFF TEACHING ETHICAL VALUES

Author: Janez Moreno
javistejan@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the article, the product of an investigation, is to analyze the role of the manager as a leader for the reinforcement of the ethical values of the teaching staff of Simoncito Early Learning Center "Las Palmas", Barinas state. Research that was developed with a descriptive field design, supported by documentary research. The population and sample was of twenty-six (26) subjects, to whom an instrument was applied in order to obtain the necessary information, said instrument consisted of eighteen (18) items with alternatives of answers "Always", "Sometimes" and "Nape". The data were organized into simple and relative tables from which bar graphs were designed with their respective percentages. It was concluded that the manager lacks leadership and skills to arouse enthusiasm that facilitates the prevention of violence, intolerance, injustice, selfishness and ignorance among the actors of the educational task, so it recommended the smooth practice of a Communication, optimal interpersonal relationships, motivation and recognition of the work of teachers as elements of appropriate management management; And thus reinforce the values of group integration, generating effective leadership in the institution.

Key words: role, manager, leader, ethical values, teaching staff.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la educación se ha asumido como proceso vital para la concienciación del desarrollo social, encontrándose permanentemente en una continua construcción y desconstrucción de escenarios y saberes que logran irrumpir en el campo social, político, científico, económico, entre otros. En tal sentido el contexto educativo representa el espacio idóneo para la generación del proceso de sociabilización holística, planteándose una metodología participativa de construcción colectiva, donde se garantice equidad e la inclusión social, en un sistema concebido para brindar calidad educativa.

Es por ello, que la actuación gerencial educativa debe definir y orientar una administración que brinde oportunidades para el desarrollo y evolución de la institución, con proyección sustentable en el entorno. Sin embargo, a pesar de estos aportes teóricos y, de los avances en el campo de la administración educativa, en Venezuela se presentan debilidades,

tal como lo refiere la Comisión Presidencial del Proyecto Educativo Nacional (2010), la cual señala:

La administración de la educación en Venezuela se advierte con una fuerte carga de improvisación y empirismo en todos los niveles y, las actividades educativas no son sometidas a una investigación sistemática que permita evaluar permanentemente los resultados con el fin de proponer las formas deseables (p.2).

Por esta razón, se dice que la gerencia en una institución educativa es un proceso que puede ser desarrollado en términos de varias funciones a través del cual se orienta y conduce la labor de todo el personal de la escuela, permitiendo así lograr los objetivos y metas preestablecidas, la misma con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad y profesionalismo, estimulando la creatividad, la innovación, la iniciativa y el espíritu del progreso, además asegurar el

perfeccionamiento continuo de las personas.

De esta manera, el rol del gerente educativo es complejo, el directivo al cumplir dicho papel debe aplicar los procesos gerenciales de planificar, organizar y controlar; igualmente en su función de líder debe orientar a los miembros de la comunidad educativa manteniéndolos motivados, con ello coadyuva a que puedan cumplir sus tareas. En tal sentido, para ejercer la dirección de una institución educativa se debe contar con un perfil profesional y competencias que se sustenten en valores, lo que permitirá formar de manera integral al ciudadano que necesita la sociedad, por esto se requiere de un talento humano vital: quien ha de ser un individuo capacitado y, con un elevado sentido en lo ético.

Al respecto, Ruiz (2012), señala que “el líder es una persona que influye en el comportamiento de otros a quienes dirige, guía hacia la obtención de beneficios y metas, a la consecución de ideales” (p.17). De tal afirmación se deduce la implicación de

un liderazgo intelectual, desempeñado a partir del papel trascendente que debe cumplir el líder en el desarrollo y la formación de actitudes y valores en los alumnos. Hecho que repercutirá en la vida futura de estos y por lo tanto en comunidad y el país. Sobre esto, Tablante (2011), expresa que “el liderazgo educativo consiste en ayudar a los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia autoconciencia para desarrollar un desempeño de calidad (p.148).

De esto se considera que, el liderazgo educativo es uno de los más grandes retos a los que se enfrentan los directivos, ya que, llevan consigo la responsabilidad compleja de transformar a los actores del sistema educativo, para lograr afianzar los valores en una organización que se correspondan con los estándares de calidad establecidos por la misma institución y, las políticas educativas.

Ante estos planteamientos, es preciso mencionar que la educación en Venezuela es un proceso dinámico y complejo, el cual ha venido

ejerciendo diferentes transformaciones, teniendo como fin último la correspondencia entre un sistema ideológico de valores éticos establecidos en la sociedad y, los correspondientes a las políticas del Estado. A tal efecto Jiménez (2012), plantea que, “los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias” (p.15). Así pues, la institución educativa constituye un marco privilegiado para educar no sólo a los alumnos en conocimientos, sino también en formas de pensar, considerar, tanto su individualidad como su entorno, sustentado en principios que denoten solidaridad, respeto, ayuda, en un contexto de democracia participativa, con el fin de proporcionar las herramientas adecuadas para aprender a elegir y a tomar decisiones de vida.

En este sentido, los valores como principios rectores que marcan la actitud y conducta de las personas, se encuentra enmarcada en la filosofía educativa, específicamente, a nivel de educación Inicial, tal como lo señala

Áltuve (2011), “el trabajo educativo de calidad y el desarrollo de acciones que lo posibiliten, están apoyados por los valores ético y sociales que permita a la organización educativa el desarrollo de una gestión comprometida con el país y la sociedad” (p.101).

Por tal motivo, se presenta la necesidad de afirmar el nivel de compromiso de los directores como líderes educativos en su labor de lograr y hacer cumplir las acciones para la consolidación de los objetivos planteados, logrando en los docentes el afianzamiento de los valores éticos que le permitan consolidar el sentido de pertenencia con su desempeño y, con los principios y misión institucional.

No obstante, la realidad de este contexto macro educativo no escapa a la percibida a nivel local en las instituciones del estado Barinas; es así como a partir de la observación y entrevistas directas se ha evidenciado en el Centro de Educación Inicial Simoncito “Las Palmas”, del cual la investigadora forma parte del personal docente que, el liderazgo del gerente

no propicia que los docentes sientan respeto hacia el trabajo que realizan; de tal manera que se evidencia poca interacción y comunicación, escaso propósito de estímulo, una formación individualista, actitud represiva por parte del directivo lo que lleva a un comportamiento pasivo del docente, que influye en la no generación de un trabajo colectivo y colaborativa que coadyuve con el proceso educativo.

Por consiguiente, estas actuaciones contribuyen a que se perciba un ambiente en la escuela de poca pertenecía institucional, desmotivación hacia el cumplimiento de las funciones que son propias; así como poca armonía y convivencia entre los pares docentes. Es así como a partir de estos planteamientos se han generado las siguientes interrogantes que motivan esta investigación:

¿Qué rol cumple el gerente como líder en el Centro de Educación Inicial Simoncito “Las Palmas”, estado Barinas?

¿Cuáles son los valores éticos que presentan los docentes en el

Centro de Educación Inicial Simoncito “Las Palmas”, estado Barinas?

¿Qué roles requiere atender el gerente como líder para reforzar los valores éticos del personal docente en el Centro de Educación Inicial Simoncito “Las Palmas”, estado Barinas? De estas inquietudes se genera el siguiente objetivo de estudio

DESARROLLO TEÓRICO

Objetivo de la Investigación

Analizar el rol del gerente como líder para el reforzamiento de los valores éticos del personal docente en el Centro de Educación Inicial Simoncito “Las Palmas”, estado Barinas.

Teoría y Conceptos

Antecedentes de la Investigación

Velásquez (2009), realizó un estudio titulado “El rol gerencial y su incidencia en las relaciones interpersonales en las Escuelas Básicas”. Su propósito fue proponer el rol gerencial y su incidencia en las relaciones interpersonales en las Escuelas Básicas del Núcleo Escolar Rural 438, del municipio Mejía del

estado Sucre. Metodológicamente se trabajó con un diseño de campo en un nivel descriptivo, desarrollándose la investigación bajo la modalidad de proyecto factible.

La población objeto de estudio de esta investigación estuvo constituida por cincuenta (50), personas que pertenecen al personal docente y la muestra fue la misma, Para llevar a cabo la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta. Se realizó un instrumento (cuestionario estructurado) que se le aplicó al personal docente. Esta investigación aportó información valiosa para el estudio que se está realizando por reiterar el hecho que el gerente educativo es el responsable del manejo administrativo y académico de los diferentes procesos que se implementan en los planteles, así mismo, que el clima de trabajo que existe en ellos permite el desarrollo armonioso de las acciones que se desarrollen en él.

El autor concluyó, en presentar una propuesta en base al diagnóstico realizado que consistió en un plan de capacitación en las relaciones

interpersonales dirigido al personal directivo y docente de los planteles en estudio. Considerando la investigación planteada, se puede acotar que sin duda alguna es el gerente educativo (director), es el encargado de delegar aquellas funciones administrativas al resto del personal, tomando en cuenta un factor muy importante como las relaciones interpersonales, lo que permitirá a la misma el buen flujo de la comunicación, y por ende, se reflejará en el personal valores como el respeto, la tolerancia, la responsabilidad, la cooperación, entre otros; que los conducirá a laborar en un clima de trabajo agradable, logrando así el alcance de los objetivos propuestos por la institución.

La investigación, antes referida, se relaciona con el presente estudio debido a que los directivos de las escuelas básicas están encargados de implementar una comunicación eficaz que permita estimular al docente hacia la interacción entre el gerente y la institución, por ser los procesos educativos los que serán de mayor calidad. Según Toro (2011), en su trabajo de investigación

denominada “Roles gerenciales como líderes sensibilizadores de los valores. Caso. Unidad Educativa Irmis Cadenas de Hernández en el municipio Barinas, estado Barinas”; la misma planteo como objetivo analizar los roles gerenciales como líderes sensibilizadores de los valores en los docentes de la Unidad Educativa Irmis Cadenas de Hernández, para el año 2011. La metodología utilizada fue cuantitativo, el tipo de investigación descriptiva apoyada en un diseño de campo.

La población objeto de estudio veintiún (21) docentes que laboran en la institución. Se obtuvo como conclusión que, el directivo no es un líder sensibilizador en los valores organizacionales, lo que ocasiona que los docentes se sientan desmotivados y, en consecuencia el desempeño laboral no sea el más adecuado. Esta investigación sirvió de aporte teórico al estudio sustentando las bases teóricas, específicamente, en las variables rol del gerente educativo y valores, además reafirmo la importancia de los líderes como sensibilizadores orientadores que le

dan con su experiencia y desempeño valor agregado a la institución.

Del mismo modo Soto (2011), en su trabajo de grado de Maestría titulado “Estrategias gerenciales para la optimización de los valores éticos en los docentes de la Escuela Básica Bolivariana Flora Margarita Ponce del municipio Rojas, del estado Barinas”, se plantea como objetivo general proponer estrategias gerenciales para la optimización de los valores éticos en los Docentes de la Escuela Básica Bolivariana Flora Margarita Ponce del municipio Rojas, para el año 2011. El tipo de investigación fue proyecto factible, apoyado en un diseño de campo no experimental.

Como conclusiones se obtuvo que, los profesionales de la docencia en dicha escuela no han recibido orientaciones que especifiquen la relevancia sobre estrategias gerenciales para la optimización de los valores éticos en las actividades a realizar, en tal sentido se presenta una propuesta que aborda tres tipos de estrategias: (a) sensibilización, (b) capacitación y (c) Integración lo que permitirá la valoración del docente en

su autodeterminación y proyección a la comunidad educativa.

Esta investigación permitió consolidar las bases teóricas en cuanto a la definición de valores éticos, el perfil del gerente educativo y, las acciones que permitan al líder educativo contribuir con su talento humano docente en la actuación educativa sustentada en los principios éticos de cooperación, respeto y trabajo en equipo. Por otra parte, profundiza el rol de la escuela como espacio de encuentros vivenciales que apoyan la convivencia y los valores sociales.

Rol del Gerente como Líder

El rol de gerenciar en una institución educativa se realiza a través de un proceso en el cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la institución y sus relaciones con el entorno Castillo (2011). En este sentido, el gerente posee un conjunto de atributos que le ayudan a compenetrarse con su equipo de trabajo y así poder contribuir en las buenas relaciones interpersonales, además de ser

garante de la ejecución de las diferentes actividades planificadas.

De esto se establece según lo referido por Pérez (2000), el perfil que requiere el gerente como líder, a saber: “capacidad para ejercer las funciones gerenciales, motivar al personal, habilidad para obtener y procesar información, capacidad de negociación y compromiso, liderazgo, entre otros” (p.88). De esto afirma que se el gerente educativo ejerce en la institución educativa los roles de planificador, dirección, organizador, evaluador y control de las diferentes estructuras organizativas de la institución.

Habida cuenta que, un gerente ejecuta una autoridad formal. Por lo tanto ocupa una posición social que le brinda interacción con otras personas. De estas interrelaciones surge un conjunto de información que permite la toma de decisiones en la organización. Apoyándose en las ideas de Piña (2010), el cual refiere que “se visiona al docente como sujeto versátil en los actuaciones que debe desarrollar, es decir persona versada para diligenciar las acciones

educativas desde el enfoque de diferentes realidades” (p.56). Por consiguiente, dentro del proceso educativo, el gerente es un sujeto de saber, de transmisión de conocimientos que interactúan en forma directa con un grupo social, definiendo así una serie de comportamientos o roles. El autor de la cita, caracteriza al gerente en su acción de liderazgo, entendiéndolo como promotor de cambios e innovaciones como:

Emprendedor en la comprensión del fenómeno educativo, propiciando un clima laboral armonioso, promoviendo satisfactores como: confianza, libertad, delegación de responsabilidades y, participación. A esto se conjuga el ser previsores, flexibles, creativos, críticos y, atentos a los cambios de la dinámica social del contexto educativo.

Panificador, directivo y control de los aspectos metodológicos, prácticos, sociales y psicológicos que, lo lleva a gerenciar, conjuntamente con la escuela, la aplicación de manera continua del ciclo planificar, ejecutar, revisar y actuar, a través de la cual se

da control y seguimiento a la gestión escolar, optimizando la utilización de recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos disponibles.

Motivador en la diversificación de estímulos, capacidad para desarrollar competencias organizacionales, pedagógicas y de gestión.

Preparación del talento humano, docentes, como sujeto sociales capaces de utilizar y ampliar el conocimiento técnico proyectándolo, no solo a los estudiantes, sino también al entorno, para afianzar el binomio saberes-experiencia.

Desde esta postura se visiona un gerente institucional en el campo educativo con diferentes habilidades que dictaminan y orientan un trabajo dentro de la organización que potencializa el talento humano, en función de sus potencialidades y limitaciones, además que argumenta su actuación en los valores y principios sociales que deben orientar a la escuela como ente formador para la vida.

Valores Éticos del Personal Docente

Desde un punto de vista socioeducativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Al respecto, Escalona (2011), sostiene que los valores éticos son “principios que permiten la convivencia en el marco de los derechos humanos, tales como el respeto, lealtad, justicia y solidaridad” (p.45). Por tanto, la educación en valores se justifica por la necesidad que tienen los individuos de comprometer a las personas con determinados principios éticos, que sirvan para evaluar las propias acciones y la de los demás, coadyuvando al desarrollo de una sociedad comprometida.

De esto se afirma que, los valores éticos se sustentan en el campo de lo moral, en el encuentro con las personas que rodean al individuo y con el individuo mismo, profundizando la libertad del ser humano y guiando sus acciones y elecciones. En tal sentido, en la acción del docente se resalta la importancia

de los valores éticos al expresar que éstos garantizan la condición humana del docente, haciéndolo comprometido con su desempeño tanto a nivel institucional como colectivo, coadyuvando al proceso de socialización como parte de la filosofía corporativa y, definiendo los patrones que guían el quehacer de la organización, comprometiendo la toma de decisiones estratégicas que subyacen a la cultura organizacional y que aportan significado a las normas de la escuela y sus miembros.

METODOLOGÍA

La investigación en razón de sus peculiaridades está ubicada en el paradigma cuantitativo, el cual a juicio de Hernández, Fernández y Baptista (2010), se caracteriza porque “ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga el control de los fenómenos y un punto de vista de conteo y magnitudes de estos” (p.81). En función de las variables que se toman para el estudio el tipo de investigación es descriptiva, el cual según Hurtado y Toro (2007),

manifiesta que es aquel que “intenta describir un fenómeno dado, analizando su estructura y explorando las asociaciones relativamente estables de las características que lo definen” (p.102). La descripción permite analizar el rol del gerente como líder para el reforzamiento de los valores éticos del personal docente.

En cuanto al diseño se consideró el estudio de campo, de allí que, los datos fueron tomados de los docentes pertenecientes al Centro de Educación Inicial Simoncito “Las Palmas”, estado Barinas. Así mismo el fundamento teórico de la investigación lo proporciona el abordaje de la Investigación Documental, definida por la UPEL (2006) como: “el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. (p.20). Partiendo de esta definición, en esta etapa de la investigación se abordó el estado de la cuestión en el que se encontraba el fenómeno estudiado, lo que permitió

permear algunos datos y adentrarse en profundidad al análisis de la investigación.

Población y Muestra

Méndez (2006) define población o universo como “el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie de determinadas especificaciones” (p.102). Asimismo, la población o universo es el grupo al cual el investigador trata de explicar generalizaciones obtenidas e intenta formular afirmaciones que sean valederas para ese conglomerado o grupo total. Para esta investigación estuvo definida por veintiséis (26) docentes de la institución. Con respecto a la muestra no se consideraron criterios de cálculos muestrales, considerando lo argumentado por Palella y Martíns (2010), para las poblaciones finitas, quedando ésta igual a la población.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de información utilizadas, en un primer momento, la observación directa para detectar la problemática existente en sector, posteriormente, la encuesta,

definida por Arias (2012) 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 en particular” (p.72). Por otro lado, el instrumento elaborado fue un cuestionario, a lo que agrega el autor citado “es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p.74). El mismo fue estructurado por dieciocho (18) ítems con escalamiento Likert y, tres alternativas de respuestas: siempre, algunas veces y, nunca.

Validez y Confiabilidad

Para la validez se utilizó el juicio de expertos, especialista en metodología y gerencia educativa y, para la confiabilidad se utilizó la prueba estadística Alpha de Cronbach, generando como resultado 0.86, definido por Hernández, Fernández, y Baptista (2010), como “el

grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto producen los mismos resultados” (p.212). Para el análisis de los datos, se elaboró una matriz de doble entrada para la transcripción de las respuestas dadas en cada ítem, apoyado en el programa Excel, donde se determinaron las frecuencias simples y porcentuales en cada alternativa de respuesta ofrecida.

Seguidamente se procedió a la elaboración de cuadros descriptivos; una vez obtenidos los resultados que conciernen a la investigación, se procedió a realizar la interpretación y análisis de la información recabada estableciendo su relación con los objetivos y las variables, destacando los aspectos más relevantes encontrados y, por último, fundamentando el análisis con las bases teóricas reflejadas en la investigación.

RESULTADOS

Inicialmente se identifica que para la presente investigación se considera que la respuesta *siempre*

indica la práctica del valor y, las opciones *casi siempre*, *algunas veces* y *nunca* señalan que el valor no se practica. Una vez revisados las respuestas los resultados obtenidos fueron: En relación a la variable rol del gerente como líder, el setenta y siete por ciento (77%) de los docentes, afirmó que siempre es necesaria la implementación de un estilo de liderazgo para lograr la eficiencia del director en su rol de gerente.

Por su parte, el ochenta y cinco por ciento (85%) de los docentes manifestó que algunas veces, se desarrollaba un liderazgo que motivara el compromiso y el setenta y cinco por ciento (75%) nunca. En cuanto a los indicadores del rol de directivo como promotor un ochenta por ciento (80%) refirió que nunca se desarrolla y, en el ejercicio de las funciones gerenciales el setenta y cinco por ciento (75%) indicó que no se cumplen a cabalidad.

En cuanto a de los valores éticos del personal docente, los practicados por la mayoría de los docentes son el éxito con ochenta y uno por ciento (81%), la salud setenta y seis por

ciento (76%), la felicidad setenta y dos por ciento (72%) y, el trabajo un sesenta y seis por ciento (66%). Esto es sumamente positivo, el hecho de que el éxito y el trabajo ocupen un lugar importante en la escala de valores de los docentes es una carta que avalaría el buen desempeño en la institución. Aun cuando la amistad es solo practicada por el cuarenta y cinco por ciento (45%), esto indica que algo más de la mitad de los docentes no tiende a desarrollar relaciones amistosas en el trabajo o no le da tanta importancia a las mismas.

En relación a los valores éticos sociales, un número significativo refirió la paz en un sesenta y dos por ciento (62%), la justicia y diálogo practicados por menos de la mitad de los docentes en un treinta y cuatro por ciento (34%) y un cuarenta y un por ciento (41%), respectivamente). Los docentes desean convivir en armonía, en un contexto donde no exista violencia; por ello la paz ocupa un lugar importante. Sin embargo, valores como la justicia y el diálogo no son practicados por la mayoría de los encuestados. Esto es

contraproducente, pues la paz, sin estos valores, pudiera no estar sólidamente enraizada.

Con respecto a los valores honestidad y responsabilidad, llama la atención que son practicados por un porcentaje poco significativo de los docentes encuestados el treinta y nueve por ciento (39%) y un treinta y ocho por ciento (38%), respectivamente) y, en el caso del respeto y la libertad, son practicados por la mitad un cincuenta y tres por ciento (53%) y un cuarenta y nueve por ciento (49%), respectivamente).

Respecto a los valores de la competencia docente, el sesenta y nueve por ciento (69%) de los docentes encuestados practica el valor de la excelencia; esto es positivo, ya que denotan un comportamiento dirigido a ser siempre mejor y a hacer el trabajo bajo la filosofía del mejoramiento continuo. En cuanto al liderazgo, solo el cuarenta y siete (47%) de los docentes encuestados la practica. Este es un punto débil, se requiere de liderazgo para llevar adelante el alcance de las metas, se

corre el riesgo de que los mejores esfuerzos se dispersen.

CONCLUSIONES

Se presenta el cuerpo de conclusiones; obteniéndose que: En cuanto al objetivo del rol que cumple el gerente como líder en el Centro de Educación Inicial Simoncito "Las Palmas, se diagnosticó que: La gerencia del plantel educativo no tiene dentro de sus principios la concertación con los miembros de la organización la planificación de los proyectos a realizar, ejerciendo el pleno control de éstos, lo que dificulta la creación de un ambiente de participación y compromiso institucional. Por consiguiente, el personal docente no se considera como agente estratégico para alcanzar el éxito y eficacia de la institución.

Lo expuesto es análogo a los principios rectores de un gerente educativo, por lo que se evidencia que en la institución el directivo se reserva, de manera individual, las funciones de: dirigir, coordinar, organizar,

controlar y, evaluar las alternativas posibles de acción, controlando todos los procesos. Desde esta perspectiva la gerencia se caracteriza por un estilo de dirección y control ejercido desde un centro de poder, manifestando un estilo de liderazgo autoritario y de poder centralizado.

En relación a los valores éticos que presentan los docentes en el Centro de Educación Inicial Simoncito “Las Palmas”, se identificó que los valores que practican los docentes son los de carácter institucional: excelencia, trabajo, respeto, éxito, lealtad, responsabilidad, solidaridad, liderazgo y libertad; lo que significa que más de la mitad de los valores éticos son congruentes con los valores institucionales de la institución.

Entendiendo el significado que debe tener la función de un docente éticamente comprometido, para la sociedad, los resultados encontrados en el plantel, denotan grandes debilidades que se focalizan un sujeto que no está responsablemente comprometido con el quehacer educativo, entendiendo que su actitud y valoración configurativa de dignidad

ética del docente como ser humano, permitirá desarrollar al máximo, en el aspecto personal y de interacción social, a los estudiantes y su entorno; contribuyendo con ello a formar un verdadero ciudadano y ser de bien para la sociedad.

En cuanto a los roles que requiere atender el gerente como líder para reforzar los valores éticos del personal docente en el Centro de Educación Inicial Simoncito “Las Palmas”, se determinó que: el directivo debe tener en cuenta las potencialidades y limitaciones de su personal para lograr impulsar su talento, autoestima, autodeterminación y confianza en sí mismo. Así mismo, los caracteres éticos deben vincularse a cada uno de las funciones administrativas de: Planificación, organización, dirección, control y evaluación en razón de evidenciar el conocimiento, habilidades y destrezas, así como la evaluación en el desempeño, eficiencia y la eficacia con la cual el personal genera los procesos académicos y administrativos involucrados en su labor.

No obstante, los roles del gerente en el emprendimiento en la comprensión del fenómeno educativo, propiciando un clima laboral armonioso, la dirección de los aspectos metodológicos, prácticos, sociales y psicológicos, la motivación en la diversificación de estímulos, la preparación del talento humano; deben acompañarse desde lo ético para el empoderamiento de un liderazgo comunicativo, que genere una visión compartida del trabajo en equipo, manifestando una acción integradora y sistémica, que ayudaría al cambio conceptual de la realidad educativa, con la valoración del docente desde lo humano y social, congruente con su misión educativa.

RECOMENDACIONES

Es necesario replantear el rol del gerente como líder para el reforzamiento de los valores éticos del personal docente, mediante la práctica inteligible de la comunicación, las relaciones interpersonales óptimas, la motivación, en aras de cimentar una verdadera gestión gerencial de

calidad, centrada en los valores éticos, morales, laborales y profesionales que persigan una consolidada integración grupal, generando así un liderazgo efectivo, visionario y resonante. El directivo debe procurar la instauración de una gerencia humana, transformadora, motivadora dentro de los principios la concertación con los miembros de la organización, desarrollando la planificación de los proyectos a realizar, en donde todos aporten y realicen las actividades de manera compartida, creándose con ello un ambiente de participación y compromiso institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altuve, L. (2011). **Los Valores Éticos Organizaciones**. Editorial Sol. Colombia.
- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación**. (5ta. Ed.). Caracas: Episteme.
- Castillo, T. (2010). **La Gerencia Eficiente**. Editorial Cumbre. Perú.
- Escalona, M. (2011). **Mundo Educativo Gerencial**. Ediciones Colonial. Madrid.

- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**. México: McGraw-Hill.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Maracay: CEC, S.A.
- Jiménez, M. (2012). **Una Aproximación a la Gerencia Educativa en Tiempos Postmodernos**. Material mimeografiado.
- Méndez, U. (2006). **Contra el método**. Barcelona, España: Folio.
- Paella S. y Martin F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas: FEDUPEL.
- Pérez, G. (2010). La Gerencia. **Revista Vinculando. Sagarpa PEMEX**.
- Piña, Y. (2010). **Argumentos para la Valoración del Docente Como Sujeto Ético**. Trabajo de investigación. UPEL.
- República Bolivariana de Venezuela. Comisión Presidencial del Proyecto Educativo Nacional (2010). **Informe Técnico**.
- Ruiz, S. (2012). **Los Valores Docentes**. Editorial Sol. Colombia.
- Soto, L. (2011). **Estrategias Gerenciales para la Optimización de los Valores Éticos en los Docentes de la Escuela Básica Bolivariana Flora Margarita Ponce del Municipio Rojas, del Estado Barinas**. Trabajo de Grado. UPEL.
- Tablante, M. (2011). **Gerencia y Valores**. Ediciones Torres. Valencia España.
- Toro, T. (2011). **Roles Gerenciales como Líderes Sensibilizadores de los Valores. Caso. Unidad Educativa Irmis Cadenas de Hernández en el Municipio Barinas, Estado Barinas**. Trabajo de Grado. UPEL.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2006). **Manual de Grado de Especialización; Maestría y Tesis Doctorales**. Caracas: Autor.
- Velásquez, M. (2009). **El Rol Gerencial y su Incidencia en las Relaciones Interpersonales en las Escuelas Básicas del Núcleo Escolar Rural 438 del Municipio Mejías Estado Sucre**. Trabajo de Grado no publicado. UPEL, Cumaná.