



ESTRATEGIAS DE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y CONSTRUCCIÓN DE LA GRANDEZA DOCENTE EN LAS ESCUELAS BOLIVARIANAS

STRATEGIES OF THE DIRECTIVE MANAGEMENT AND CONSTRUCTION OF THE EDUCATIONAL GREATNESS IN SCHOOLS BOLIVARIANAS

Ramos de Martínez, Yanelis M.
Universidad Rafael Belloso Chacín – Venezuela
yanelis_ramos@hotmail.com

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar las estrategias de Gestión Directiva y construcción de la Grandeza Docente en las Escuelas Bolivarianas de Educación Básica de la Parroquia El Rosario. Se sustentó con los postulados de David (2002), Maxwell y Dornan (2000), Pérez (2001), Bello (2004), Allen (2002), García (2004), Villaverde (2000). El tipo de investigación fue descriptiva y de campo, con un diseño no experimental. La población considerada para el estudio estuvo constituida por (71) docentes y (7) directores, utilizándole censo poblacional. La técnica empleada fue la encuesta, elaborándose como instrumento dos cuestionarios estructurados en 69 ítems, con tres alternativas de selección, los cuales fueron validados por cinco (05) expertos, estableciendo su confiabilidad mediante la fórmula Alfa de Cronbach, obteniéndose 0.91: Técnica de análisis, fue a través de la estadística descriptiva, utilizando la distribución de frecuencia relativa y porcentual para identificar el comportamiento de los ítems, indicadores y variables. Se dedujo al identificar que las estrategias de talleres, charlas, seminarios, círculos de calidad y utilización de las nuevas tecnologías eran muy bajas en cuanto a su aplicación por el director para construir la grandeza en sus docentes, además los mismos contestaron, acerca de su influencia como modelo, mentor, motivador y multiplicador, que para con los mismos era moderada. Asimismo, resultó que los docentes no eran construidos en valores tales como autoestima, perseverancia, responsabilidad, adaptabilidad, comunicación, amor y trato por el director para ayudarlos a crecer emocionalmente y peor aun, el cultivo de sus valores espirituales, éticos, morales y profesionales, tampoco era reforzado por el mismo, quedando de esta manera establecidos los talleres, charlas, seminarios, círculos de calidad y utilización de las nuevas tecnologías como las estrategias para la construcción de la Grandeza Docente.

Palabras Clave. Estrategias, Directiva, Construcción, Grandeza, Docente

ABSTRACT

The present investigation had like intention of determine the strategies of directive management and construction of the educational greatness in the bolivarianas schools of basic education of the parish the rosary. It was sustained with the postulate of David (2002), Mxwell y Dornan (2000), Pérez (2001), Bello (2004), Allen (2002), García (2004), Villaverde (2000). El type of investigation was descriptive and



of field, with a nonexperimental design. The population considered for the study was constituted by (71) educational and (7) directors, having used the population census. The used technique was the survey, being elaborated like instruments you questionnaires structured in 69 ítems, with three alternatives of selection, which were validated by five (05) experts, establishing its trustworthiness by means of formulates Alpha of Crombach, obtaining itself 0,91: analysis technique, was through the descriptive statistic, using the relative and percentage frequency allocation to identify the behavior of items, indicators and variables. It was deduced when identifying that the strategies of factories, to char them, seminaries, circles of quality and use of the new technologies were very low as far as ther applicatin by the director to construct to the greatness in his docents además such answered, about his influence, like model, mentor, motivador and multiplier, that towards such was low. Also I am that the educationl ones were not constructed in values such as: autoestima, perseverancia, responsibility, adaptability, communication, love and treatment by the director to help them to grow emotionally and who more worse even the culture of its spiritual values, ethical morals, and professionals were not reinforced by the same one either, which giving this way established the factories, to char them, seminaries, circles of quality and use of the new technologies like the strategies for the construction of the Educational Greatness.

Key Word: Strategies, Directive, construction Educational Greatness

INTRODUCCIÓN

Actualmente se está viviendo una era de cambios en las diferentes áreas del quehacer humano, en lo económico, social, político y en general en todos los espacios de la vida cotidiana. A tal efecto, la educación no escapa de esta transformación y dentro de ésta, la Educación Básica tiene un papel preponderante en la sociedad actual. En tal sentido la figura del director, como gerente debe observar un perfil de capacidad, habilidad, destreza, imagen agradable, responsable, estudioso, amable, respetuoso, debe estar actualizado de los estudios pedagógicos y filosóficos de una política educacional de avanzada para que el proceso sea cónsono con la realidad universal.

Por eso, todos los niveles de la formación integral del ciudadano deben llevar un significativo eslabón de continuidad y nivelación para que el hombre adquiera una apariencia más rica y deseable consigo. De igual forma, un gerente educativo debe ser un virtuoso del estudio constante de una actividad planificada o concebida dentro del rango de las mejores políticas educativas y estrategias necesarias para rendir una labor eficaz.

Desde siempre los seres humanos han dedicado grandes esfuerzos buscando satisfacer sus propias necesidades y las de su grupo social. Así mismo, en el campo educativo, este proceso se concibe como un enorme reto, debido a la multiplicidad de factores que convergen en el mismo. En virtud de la gran importancia que ello merece, Pérez (2001:23) plantea que “a los docentes les corresponde contribuir a la



formación integral de ciudadanos que participen activa, responsablemente en actividades conduciendo al bienestar individual y social”.

Es así como, si educar para este tiempo ya es un reto, mucho más grande resulta el desafío de formar a los docentes que la educación demanda o demandará en el futuro.

A tal efecto, la construcción de docentes para el presente y el futuro del país, es una tarea que implica el compromiso de todos; en particular, de aquellos que tienen la responsabilidad de dirigir el rumbo de los planteles educativos, como lo son los directores, por ser ellos la base fundamental del cumplimiento de la labor educativa.

Por esa razón, se abordó el tema de la gestión directiva y la construcción de la grandeza docente, a partir de una reflexión sobre la Educación y con énfasis en estrategias novedosas para la formación, capacitación y actualización de directivos y docentes.

Desde esa perspectiva, en opinión de Quinn (2002) la gestión gerencial dentro de las instituciones educativas se considera por demás fundamental en lo que a la orientación de este proceso se refiere. Por consiguiente, corresponde al director ser el gerente educativo, la clave que garantiza el cabal funcionamiento de todos los factores que convergen en la escuela y lo cual redundará en docentes capacitados, motivados y entusiastas con manifiesta vocación de servicio.

No obstante a los factores antes señalados, resulta importante enfatizar que, la labor del docente depende en gran medida de su construcción, del conocimiento adquirido, el dominio de las materias que va a impartir; las destrezas de comunicación y relación que desarrolle, el dominio de los aspectos técnicos en concordancia con la enseñanza y el aprendizaje, entre otros. Se aboga en la actualidad por un maestro más protagónico, que pueda ejercer un rol realmente profesional, un docente autónomo que, en lugar de tener que acatar y ejecutar órdenes, tenga espacio para tomar decisiones con base en las características específicas del proceso de enseñanza.

Este nuevo concepto del docente genera una serie de retos a las instituciones formadoras; estos implican cambios en sus currículos y en el rol del formador de docentes. También se generan cambios en cuanto a los procesos de capacitación a cargo de las instituciones y del Ministerio de Educación y Deportes. “a un nuevo concepto de educación, corresponde un nuevo concepto de docente”. En este sentido, una de las grandes críticas que se le hacen a la escuela, es que no se le identifica de manera clara, como generadora de equidad social, sino, al contrario, como instancia que contribuye a mantener las desigualdades sociales y regionales en el ámbito de cada país.

Para Salazar (2001:34), “el gerente educativo debe organizar el trabajo que efectúa y así desarrollar una sólida estructura, delegando responsabilidades con la correspondiente autoridad y establecer fluidas relaciones de aula facilitando la



obtención del objetivo de la organización”, en este caso específico, con los miembros del personal docente. A tal efecto, el director se visualiza actualmente desde una perspectiva gerencial, por cuanto reúne todas las condiciones necesarias para asumir tal posición y lograr de sus docentes el desempeño laboral cabal y satisfactorio, acorde con estos requerimientos.

Por eso, la grandeza docente para efectos de esta investigación, se define de acuerdo con los postulados enunciados por David (2002), quien plantea que se construye a través de los valores de autoestima, propósito, optimismo, responsabilidad, comunicación, perseverancia, adaptabilidad, compromiso, amor, y trato, ya que la educación en los mismos es una instancia de reflexión, de crecimiento personal del educador facilitando el desarrollo de su labor, y la incorporación de alumnos y alumnas, inicialmente a un sistema educativo que les permita desarrollarse en un plano de equidad y, posteriormente, a una sociedad donde puedan realizarse como personas, únicas y responsables de su propia vida.

No obstante, según informaciones suministradas por la Jefatura del Municipio Rosario de Perijá (2004), en las Escuelas Bolivarianas, se refleja como elemento perturbador del proceso educativo, un porcentaje de profesores que muestran una actitud apática, y desinterés manifiesta, ocasionando graves trastornos al funcionamiento normal de las instituciones educativas y aumentando el descontento y desmotivación en el alumnado, lo que puede repercutir en el incremento de la deserción escolar, así como también del resto del profesorado que si cumple con sus funciones, reflejando también en la poca comunicación con los miembros del personal, lo cual no le permite asumir un compromiso con toda la comunidad educativa, de tal manera, que se adapte dentro del sistema educativo a los cambios, transformaciones y necesidades.

Por ello es marcada la necesidad de un docente con un perfil basado en valores, que lo haga sentirse digno de ser maestro llevándolo a obtener una grandeza docente, tal como lo postula David (2002).

Al respecto, en el Modelo Normativo de Educación Básica (1987), dentro de sus principios filosóficos, plantea que la educación es por la sociedad, el camino para la transformación en valores. En este sentido, se requiere que los docentes tengan una idea clara, una formación adecuada para llegar a la transformación social deseada.

En este sentido, la transformación de la praxis pedagógica del docente, requiere del mismo una construcción fundamentada en valores que lo hagan sentirse grande ante el sistema educativo de tal manera, que esté formado para educar en valores, que enseñe a conocer, a aprender hacer, aprender a convivir, en fin, a aprender a ser, y de esta manera lograr la transformación social, positiva, económica del país.

Los planteamientos antes referidos, exigen en las instituciones educativas un gerente que contribuya a promover esos valores, que esté a la vanguardia de los



cambios y transformaciones y que aplique estrategias dentro de su gestión que contribuyan a enaltecer esa grandeza docente.

En tal sentido, las consideraciones antes expuestas ponen de manifiesto la problemática existente y la necesidad de buscar la debida orientación y mecanismos para subsanarla.

Es así como partiendo de esta premisa, esta investigación plantea que los directores de los planteles, donde se presenta la situación antes referida, deben buscar las estrategias adecuadas para procurar en los docentes de Educación Básica la vocación de servicio, los valores a cultivar, que redunden en un desempeño laboral eficaz contribuyendo de esta forma a la construcción de su grandeza y transformación en un docente ideal.

De lo anteriormente expuesto, surge la necesidad de formular el siguiente interrogante:

¿Cuáles son las estrategias adecuadas de la gestión directiva para la construcción de la grandeza docente?

OBJETIVO GENERAL

Determinar las estrategias de gestión directiva para la construcción de la grandeza docente en las Escuelas Bolivarianas de Educación Básica en la Parroquia el Rosario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar los tipos de estrategias utilizadas en la gestión directiva de la Educación Básica.

Analizar la influencia de la gestión directiva en la grandeza docente en las Escuelas Bolivarianas de Educación Básica en la Parroquia el Rosario

Definir la construcción de la grandeza docente a través de valores en las Escuelas Bolivarianas de Educación Básica en la Parroquia el Rosario

Caracterizar el cultivo de los valores de los docentes en las Escuelas Bolivarianas de Educación Básica en la Parroquia el Rosario

DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizó en las Escuelas Bolivarianas de la Parroquia el Rosario, las cuales son instituciones públicas dependientes del Ministerio de Educación y Deportes (M.E.D). Se llevó a efecto en el período comprendido entre octubre de 2004 y diciembre del año 2005.



ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Albornoz, J. (1989), realizó una investigación denominada “Las Estrategias Gerenciales Educativas y la productividad Laboral de los Docentes de las Escuelas Básicas”. El propósito fundamental de este estudio fue determinar la relación entre las estrategias gerenciales educativas y la productividad laboral del docente.

Los resultados de la investigación determinaron que existe carencia y diferencia en la implementación de las estrategias gerenciales en funciones directivas, así como también desconocimiento de los principios de la administración moderna, influyendo en la productividad de los docentes y en el rendimiento académico de los alumnos en el período escolar 97 – 98, se ubicó en el nivel medianamente productivo y la media escolar fue baja.

García (2002) realizó una investigación titulada La Acción Gerencial del Director en el Fomento de los Valores Instrumentales en los Docentes en la Escuela Básica, tuvo como propósito determinar el papel que desempeña el director con su acción Gerencial Educativa en el fomento de valores instrumentales por parte del personal docente de las Escuelas Básicas. El análisis e interpretación de los datos reflejaron una relación marcada alta entre la acción gerencial del director y la Internalización de los valores instrumentales en el docente, afirmación sustentada por el coeficiente de Pearson de 0,71 calculada en la parte estadística del estudio, al igual que una alta manifestación de las variables para llegar como conclusión a la determinación de la relación existente entre ambas variables en la Escuela Básica Francisco Esparza García y en la Unidad Educativa Santa María.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación sobre las estrategias de la gestión directiva y la construcción de la grandeza docente, se concibió bajo el paradigma positivista, como lo indica Chávez (2001) por cuanto sigue un enfoque que se orienta al método empírico experimental; asimismo, señala que todo enunciado debe ser verificable, mediante la verificación y la lógica formal como garantía de los procedimientos científicos para lograr la objetividad. En este sentido, en la opinión de los autores se cataloga como un estudio descriptivo. La misma es de tipo descriptivo, porque en ella, se realizaron las acciones con base en lo planteado en la realidad y luego se analizaron.

A ese respecto, se procedió conforme a lo planteado por Tamayo y Tamayo (1997: 54), quien la concibe como “aquella que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y de la composición o proceso de los fenómenos”. A su vez, el presente estudio se consideró de campo, porque recogió directamente la información de la realidad de los docentes y directores de las instituciones seleccionadas, tal y como está planteado, en concordancia con lo expuesto por Bavaresco (1997:28) cuando indica que las investigaciones de campo son aquellas que permiten obtener información en el lugar mismo donde se realizan



los hechos, y “se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio; ello permite el conocimiento a fondo del problema por parte del investigador”.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto al diseño de investigación, el estudio se consideró no experimental y transversal descriptivo.

Es no experimental porque en ningún momento se pretendió manipular la variable de estudio sino, sencillamente se describieron los hechos tal y como se presentaron para su análisis y con obtener una información real.

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998:189) las investigaciones no experimentales son “aquellas que se realizan sin manipular deliberadamente las variables, es decir, no se varía intencionalmente la variable independiente, simplemente lo que se hace es observar las funciones tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlo”; tal y como se considera en este estudio donde se investigó acerca de la calidad de los valores en las instituciones educativas objeto de estudio.

De igual manera, se consideró transversal porque la información se recogió en un momento único, lo que permitió obtener la información directamente sin pretender observar la evolución de sus datos.

La investigación de diseño transversal o transaccional según Hernández, Fernández y Baptista (1998:186), es “cuando se recolectan datos en un solo momento en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar los hechos tal y como se dan”. En este sentido, el instrumento de recolección de los datos se aplicó en una única ocasión.

POBLACIÓN

La población según lo define Selltiz (citado por Hernández, Fernández y Baptista 1998:194). “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Por su parte, Tamayo y Tamayo (1997: 113) entiende la población como “la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen una característica en común, la cual se estudia o da origen a los datos de la investigación”.

Esta investigación consideró como población a todo el personal docente y Directivo de las Escuelas Básicas Bolivarianas Nacionales, todos pertenecientes a la Parroquia Rosario de Perijá. En este sentido, la población se conformó por setenta y un (71) docentes y siete (7) directivos.

MUESTRA

Una muestra en un sentido amplio, no es más que eso, una parte del todo que llamamos universo y que sirve para representarlo.



Para Hernández, Fernández y Baptista (1998) la muestra de una Población, corresponde a una parte representativa de la misma. Así mismo, según lo establece Tamayo y Tamayo (1997) se utilizó el censo poblacional, por tratarse de una población pequeña, lo que determina que en estos casos se tome la totalidad de la población como muestra, estimándose en (78) sujetos.

Para efectos de esta investigación, por lo reducida de la población, se tomó toda como muestra, considerándose así, un censo poblacional en este sentido, Tamayo y Tamayo (1997, p. 113), plantea: Se entiende la población como “la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen una característica en común, la cual se estudia o da origen a los datos de la investigación”.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de datos que se utilizó en la presente investigación fue la observación mediante encuesta, la cual permitió obtener información de los sujetos involucrados en el estudio.

Al respecto, Sierra (1998), plantea que “la observación por encuesta consiste en la obtención de los datos de interés en la investigación mediante la interrogación de los miembros del universo en estudio” (p. 305). Para alcanzar lo propuesto, se diseñaron dos (2) cuestionarios, los cuales tienen como alternativas de respuestas, las escalas siempre (3), algunas veces (2) y nunca (1), dirigido uno a los directores y otros a los docentes de las instituciones seleccionadas para la investigación, ambos estructurados en sesenta y nueve (69) ítems.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Luego de elaborado el cuestionario, fue sometido a un estudio técnico para la identificación de su validez de contenido. Para Chávez (2001), la validez se refiere “a la eficacia con que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 193).

En este orden de ideas, la validez de los cuestionarios se realizó mediante la validez de contenido, que según Hernández, Fernández y Batista (1998), es el grado en el que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide, es decir, es el grado en que la medición representa el concepto medido” (p. 236). Para finales, se contó con la evaluación por parte de cinco (5) expertos, quienes revisaron la pertinencia de los ítems con la variable, dimensiones e indicadores establecidos, así como también la redacción de los ítems, quienes lo consideraron válido para su aplicación.

La confiabilidad en la elaboración de un trabajo de investigación es muy importante, debido a que permite hacerle las correcciones al instrumento antes de aplicarlo a la muestra total en caso de existir fallas en el mismo.

Según Chávez (2001), la confiabilidad se refiere “al grado de congruencia con que se realiza la medición de una variable” (p. 203).



Considerando esa perspectiva, para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se procedió a aplicar la prueba piloto a 40 sujetos diferentes a la población del estudio, pero con las mismas características; de los cuales, 20 eran directores y docentes. Los resultados según el coeficiente de Alfa Cronbach propuesto por Sierra (1998), se obtuvo como resultado un 0,91 para los directivos y un 0.93 para los docentes, lo cual se considera alta confiabilidad.

TÉCNICA DE ANÁLISIS

Para el análisis de los datos de este estudio, se consideró la estadística descriptiva con las medidas de tendencia central y la distribución de frecuencia absoluta y relativa, las cuales permitió determinar el comportamiento de los ítems, indicadores y variable; y con ello, obtener la información sobre las variables para este estudio, con lo cual se emitirá el juicio, evaluando el hecho investigado para llegar a conclusiones y recomendaciones.

PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La puesta en práctica de la presente investigación, involucró la realización de los siguientes pasos:

Identificación del área de estudio investigado.

Identificación del problema de investigación y formulación de los objetivos de la investigación con la justificación y delimitación.

Búsqueda de información para realizar el marco teórico.

Selección del tipo y diseño de la investigación.

Diseño del instrumento de recolección de datos y validez de éste mediante opinión de expertos. Realización de la prueba piloto para la verificación de la confiabilidad.

Aplicación efectiva de los instrumentos de recolección de datos definitivos.

Procesamiento y análisis de la información.

Discusión de los datos obtenidos y la elaboración de conclusiones y recomendación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

ESTRATEGIA DE ANÁLISIS

Para analizar las Estrategias de la Variable Gestión Directiva y la Construcción de Grandeza Docente en las Escuelas Bolivarianas de Educación Básica de la Parroquia el Rosario, se sigue el criterio propuesto por Sabino (2002) consistente



en analizar en el objeto de estudio: las variables, sus dimensiones e indicadores, empleando el uso de índices empíricos

El proceso de elaboración de los índices, concebidos como síntesis de la variable y por ende de sus dimensiones e indicadores del problema de estudio, se realizó de la siguiente manera:

Al efecto de esta investigación, dado que se empleó una escala modificada de Lickert donde las alternativas nunca, algunas veces, siempre se recodificaron como 1, 2 y 3 respectivamente. Con esto se pretende dirigir la intención del análisis a que los indicadores con respuestas negativas adquieran los índices más bajos y aquellos con mayores respuestas afirmativas logren los mayores valores. (Sabino, 2002 p. 95)

Los índices por indicador se establecieron como el promedio de puntaje obtenido por cada sujeto, lográndose por lo tanto un valor diferencial indicativo de una apreciación distinta de los sujetos con respecto al indicador. El uso del promedio como índice "original", para seguir con la denominación de Sabino (2002), permite igualar las escalas entre indicadores que posean diferentes números de ítems y diferentes indicadores por dimensiones en su estructuración.

Igual procedimiento se realizó con las dimensiones, es decir el índice se calcula como el promedio de los indicadores que le conforman, hasta alcanzar el promedio global de las variables: Estrategias de Gestión Directiva y Construcción de la Grandeza Docente. En este trabajo no se efectuó ponderación de las dimensiones, porque se estima que las mismas presentan igual importancia para definir las variables en estudio.

Con el fin de facilitar el análisis y la interpretación los índices resultantes se convirtieron en porcentaje, siendo los valores extremos de la escala 0 % cuando el índice es 1 y 100% cuando el índice de origen es 3, de esta forma el resto de los índices (promedios) que se estiman originalmente entre 1 y 3 quedan ubicados entre 0 y 100. (Sabino, 2002 p. 96). De esta manera, los indicadores, dimensiones y por ende la variable, se expresa en términos de porcentaje del indicador, dimensión y/o variable.

Luego de obtenido los índices porcentuales se procedió a efectuar el análisis estadístico pertinente.

En este sentido y dado que se realizó el análisis por medio de los índices porcentuales para cada uno de los indicadores y poder compararlos entre ellos, para así establecer la fortaleza que cada uno de ellos tiene dentro de la dimensión y las dimensiones dentro de las variable, siguiendo los criterios empleados por Bisquerra (1996) quien sostiene que:



“La tendencia actual está en la dirección de aplicar pruebas paramétricas conociendo los efectos que sobre los resultados pueden tener al no cumplimiento estricto de los supuestos paramétricos. Esto es debido a que: a) hay evidencia teórica y empírica de la robustez de muchas pruebas paramétricas (básicamente el Análisis de la Varianza) que hace que los resultados no se vean seriamente alterados por ligeras desviaciones de los supuestos paramétricos. En conclusión, si no se observan graves violaciones de los supuestos paramétricos, es preferible aplicar pruebas paramétricas, aunque los supuestos no se confirmen strictu sensu” (p.244).

En correspondencia con estos criterios y debido a que: 1) El análisis se hace sobre datos cuantitativos: índices porcentuales. (Moreu, 1999) 2) y a que no existe violación de los supuestos, se aplicó el Análisis de la Varianza para probar las diferencias entre los promedios de índices porcentuales.

Para analizar el comportamiento de los Tipos de Estrategias se aplicó el Análisis de la Varianza (ANOVA), el cual permitió determinar que entre las estrategias empleadas existen diferencias significativas en cuanto a los índices porcentuales ($F= 14.06$ significativo a $p < 0.05$) en lo que respecta a la consideración por parte de los consultados en relación con las Estrategias empleadas.

A pesar que se detectaron diferencias significativas entre los índices porcentuales de las estrategias, al ubicar los promedios alcanzados por la diferentes estrategias se observó que todos se ubican en el rango entre 0 – 20%; por lo tanto, se puede señalar que todas las estrategias: Charlas, Seminarios, Círculos de calidad, Talleres, Nuevas tecnologías, tienen un índice porcentual o aplicación por parte de los gerentes muy bajo equivalente, lo que se traduce en el índice alcanzado por la utilización de las estrategias el cual es de 7.53% categorizado de igual manera que todo sus indicadores.

En lo que respecta a las influencia de la gestión directiva se determinó que existen diferencias altamente significativas en lo que respecta a los promedios de los índices porcentuales de sus indicadores: Modelaje, Motivador, Mentor y Multiplicador. Esto obedece a que el valor de $F = 8.05$ es significativo a un $p < 0.01$

Con el fin de precisar, la significancia detectada por el ANOVA, se aplicó la prueba de múltiples rangos de Tukey que se muestra que existen dos grupos de indicadores con comportamientos diferencial de sus medias:

En el primer grupo se ubica el rol de Multiplicador que con un promedio de 32.23% se diferencia estadísticamente de los demás indicadores y que en conformidad se considera como bajo.

En el segundo grupo, se ubican sin diferenciarse estadísticamente entre si los roles de Motivador, Modelo y Mentor los cuales con índices promedios de 45.11%, 48.22% y 53.33% se consideran, como moderados.



Estos resultados muestran que para efectos de mejorar lo atinente a la influencia de la Gestión Directiva es preciso abordar al papel como Multiplicador en primer lugar por ubicarse en un nivel bajo, seguido del motivador, modelo y mentor que debe ser también corregido por ubicarse como moderados.

Los resultados anteriores determinan que la Influencia de la gestión directiva alcanzan un índice porcentual del 45.21% lo que permite catalogarlas como moderadas, dejándose entrever la necesidad reforzar este aspecto en la conducción de las Escuelas Bolivarianas estudiadas.

Como consecuencia de los resultados del ANOVA, donde luego de determinar que existen diferencias altamente significativas entre los componentes de la Construcción de valores, los valores Propósito, Autoestima, Perseverancia y Optimismo no se diferencian estadísticamente entre sí y en razón de la ubicación de sus promedios entre 20% - 40% se infiere que la construcción de estos valores entre los docentes y en conformidad es baja.

De igual manera, se observa que los índices porcentuales los valores: Amor, Comunicación, Adaptabilidad, Compromiso, Trato y Responsabilidad no se diferencian estadísticamente entre si y que por tener valores en el rango 40%-60% se pueden catalogar como de construcción moderada.

Es importante resaltar que es preocupante que ninguno de los valores a construir se ubique en la categoría alta, indicativo de la debilidad que en este sentido ponen de manifiesto la gestión de las Escuela Bolivarianas de Educación Básica de la Parroquia el Rosario.

En consecuencia la Construcción de Valores alcanza un índice porcentual promedio de 47.66% lo que la ubica como moderada.

La situación para el cultivo de los valores es peor que con la puesta de manifiesto en la construcción ya que el promedio del índice porcentual para esta dimensión es 38.59% lo que le tipifica como baja.

El ANOVA precisa la situación del Cultivo de los Valores, poniendo de manifiesto que existen diferencias altamente significativas ($F= 22.95$ significativa a $p<0.01$), entre los índices porcentuales de los indicadores: Espirituales, Morales, Profesionales y Éticos.

En razón de la significancia detectada por el ANOVA, se muestra donde promedio de la prueba de Múltiples Rangos de Tukey, se pone de manifiesto que existe una marcada diferencia entre el cultivo de los valores propuestos como indicadores. Allí se destaca que los valores Espirituales y Profesionales no se diferencian entre si, pero si lo hacen con Respeto a los Éticos y Morales.

Cabe destacar que con respecto a los valores Espirituales y Profesionales a pesar que no existen diferencias significativas entre ellos, por evidenciar el primero un índice porcentual del 20% es categorizable como de un cultivo muy bajo y al



segundo por tener un promedio de 29.82% se tipifica como baja. En cuanto a los Éticos y Morales sus porcentajes de 48.68% y 55.48% respectivamente se consideran como moderados.

Para tener mayores elementos que permitan establecer las estrategias de gestión se determinaron las relaciones entre las diferentes influencias de la gestión directiva y los valores propuestos como indicadores de la construcción de valores y el cultivo de valores.

En lo que respecta al modelaje tal influencia no se asocia con ninguno de los valores propuestos. En cuanto al rol de mentor se observaron correlaciones significativas con todos los valores de la dimensión construcción de valores y cultivo de valores con excepción los valores profesionales. Siendo que las correlaciones son positivas se espera que aumentos del rol de mentor esta acompañado de la construcción de estos valores.

En cuanto a las relaciones entre los roles de motivador y los valores, se evidenció que la misma no es significativa para el propósito, adaptabilidad y espirituales

La relación entre los valores y el rol de multiplicador donde se observa que tal rol no se asocia con la comunicación, adaptabilidad, compromiso, amor, trato.

Lo anteriormente expuesto implica que la acción del director debe estar orientada hacia el fortalecimiento de su influencia para con sus docentes, ya que, a medida que aumente la misma va a afectar positivamente en los mismos, debido a que es el director la persona que comparte mucho tiempo con los maestros, es el que tiene la mayor oportunidad de ganarse su confianza, siendo un modelo, mentor, motivador y multiplicador dentro de su institución, en la medida que este añade valor a la vida de sus profesionales ellos se sentirán más a gusto con él y se dejarán guiar, ayudar y construir de manera receptiva.

CONCLUSIONES

Partiendo de la revisión teórica sobre Estrategias de Gestión Directiva y Construcción del Grandeza Docente, se analizaron y discutieron los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada en este estudio y se establecieron las siguientes conclusiones.

En el primer objetivo específico, identificar los tipos de estrategias utilizadas por el director, se tiene que la utilización de las mismas se encuentran en un porcentaje muy bajo, los docentes opinan que es muy escasa la realización de talleres, charlas, seminarios y estimulación para la utilización de las nuevas tecnologías como ayudar a su crecimiento personal, sólo se pone de manifiesto en un bajo porcentaje los círculos de calidad, lo que significa que el personal directivo necesita y requiere simplemente las mencionadas estrategias.



En el segundo objetivo específico, analizar la influencia de la Gestión Directiva en la Construcción de la Grandeza Docente, se ve claramente que el director posee moderadamente influencia hacia los docentes, características importantes para que los docentes puedan sentirse confiados y dejen que sea éste el que pueda guiar y dirigir sus vidas para la construcción de su grandeza y el logro de los objetivos institucionales, lo que indica que el director debe preocuparse en poseer las características necesarias para que sus docentes sean más receptivos para con él.

En cuanto al tercer objetivo específico, definir la Construcción de la Grandeza Docente a través de los valores fue detectado que la construcción de valores por parte del director hacia sus docentes, se pudo observar que la misma se da de manera moderada, la mayoría de los docentes encuestados afirmaron que no eran construidos en valores, lo que nos resalta en este punto, es que el director debe ser el principal ente en construir los valores en los docentes para tener en nuestras instituciones educativas, docentes equilibrados emocionalmente y en este sentido, obtendremos una mejor educación hacia el alumno.

En el cuarto objetivo específico, caracterizar el cultivo de los valores por los docente, se observó que esta situación era baja, ya que el director solo se preocupaba por cumplir y hacer cumplir las normas y reglas emanadas por el Ministerio de Educación y Deportes, lo que indica urgentemente por parte del director la utilización de estrategias para el cultivo de los valores en sus docentes.

Con respecto al objetivo general, determinar las Estrategias de Gestión Directiva para la Construcción de la Grandeza Docente, todo esto ha demostrado que las mismas son muy importantes debido a que al implementarse las charlas, seminarios, talleres, círculos de calidad y utilización de las nuevas tecnologías resultaron beneficiosas para obtener dentro de nuestro Municipio Rosario de Perijá docentes ideales y escuelas con un alto grado de eficiencia y con mucha paz y armonía entre todo el personal de las instituciones educativas, y por supuesto alumnos formados integralmente por docentes emocionalmente equilibrados, lo que representa en el futuro educando desarrollados en actitudes positivas que se desenvuelvan dentro de la sociedad sin problemas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz, J (1989) **Estrategias Gerenciales Educativas y Productividad Laboral de los Docentes de las Escuelas Básicas**

Bavaresco. A. (1997). **Las Técnicas de la Investigación**. Manual para la Elaboración de Tesis, Monografías e Informes. U.S.A: Quinta Edición.

Chávez, N. (2001). **Introducción a la Investigación**. Maracaibo: Editorial

Chiavenato, I. (1998). **Administración de los Recursos Humanos**. Mc Graw.

David, M. (2002). **Construyendo tu grandeza. Valores y virtudes**. 2ª Edición. México: Ediciones Z S.R.L.



- El modelo Normativo de Educación Básica (1987). Oficina Sectorial de Educación Planificación y Propuesta_Caracas –Venezuela. Empresa. México.
- Freire, P (2001) **La educación como práctica de la libertad**, Siglo XXI, Madrid.
- García, J. (2002). **La Acción Gerencial del Director en el Fomento de los Valores Instrumentales en los Docentes en la Escuela Básica**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Rafael Beloso Chacín (URBE). Maracaibo.
- Hernández, Fernández y Baptista. (1998). **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw Hill.
- López, A. (2000) **Como Dirigir Grupos con Eficacia**. Editorial. C.C.S Madrid.
- Maslon (1965) **El hombre Autorrealizado**. Barcelona, España Editorial: Cairos. 6ta Edición.
- Maxwell, C. y Dornan, J. (2000). **Seamos Personas de Influencia**. Miami: Editorial Caribe
- Pearson, L. (2000) **Presidente de la SEPTIMA Sesion de la Asamblea de la ONU** <http://www.Livingual> Valores Para Vivir .
- Pérez, A. (2001). **Educar en valores y el valor de educar**. Caracas.: Editorial San Pablo
- Quinn y Otros (1998). **Maestría en Gestión de Organizaciones**. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Ribeiro, L. (2000). **La Comunicación Eficaz**. 14^o Edición. Barcelona: Editorial URANO.
- Sabino, C. (2002) **El proceso de Investigación** Editorial Panapo de Venezuela.
- Salazar, I. (2001) **Lo que todo Supervisor debe saber** México, Editorial Mc Graw Hill
- Sierra, B (1998) **Restituto. Técnicas de Investigación Social** .Madrid. Editorial Paraninfo.
- Tamayo y Tamayo. (1997). **El Proceso de Investigación**. México: Editorial Limusa.
- Universidad Nacional Abierta (UNA). (1994). **Lengua y comunicación I**. Caracas: Publicaciones Monfort SRL. Universo.