



## VALORES ÉTICOS EN LOS DOCENTES Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA UNA ESCUELA PERTINENTE

Recepción: 18/09/2010

Revisión: 10/02/2011

Aceptación: 16/05/2011



### Marlene Spluga

Directora de la Escuela Tec. Agrop. Francisco Jugo. VENEZUELA

[splugamarlene@hotmail.com](mailto:splugamarlene@hotmail.com)

### RESUMEN

La investigación se realizó con el fin de explicar la relación entre los valores éticos en los docentes y las alianzas estratégicas para una escuela pertinente utilizada para fomentar el desarrollo de las Instituciones de Educación Secundaria de la Parroquia Dr. Raúl Cuenca. Desde el punto de vista teórico, la investigación se basa en los autores: Ayllón (2005), Jiménez (2005), Carreras (2001), Guédez (2006), entre otros. El estudio está asentado bajo el fundamento epistemológico positivista, de tipo explicativo, correlacional de campo. La población estuvo conformada por 84 sujetos, entre los que se encuentran 9 directores y 75 profesores. Para recopilar información, se aplicó un instrumento de escala Likert con cinco opciones de respuesta, 51 ítems que se presentaron a la validez a través del juicio de siete expertos, y su confiabilidad se midió utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Se aplicó además la estadística descriptiva inferencial. Los resultados obtenidos determinaron que a los sujetos investigados se les dificultan aplicar acciones que respondan al desarrollo de valores éticos permanentes, como: la justicia, convivencia, honestidad, responsabilidad, solidaridad, apego al trabajo. Asimismo, la carencia de la aplicación de valores influyentes, como: comunicación, cultura organizacional, capital intelectual, responsabilidad social, productividad, calidad total, para integrar a otros actores educativos y dar respuesta a las debilidades de cada institución, a través de alianzas estratégicas y el logro de escuelas pertinentes. Se estableció una relación alta y positiva entre las variables. También se ofrecen directrices para el desarrollo de valores éticos que fortalezcan las asociaciones de enseñanza adecuadas, desarrollo de un programa de sensibilización para crear códigos de ética, establecer los beneficios efectivos mediante la adopción de actitudes dignas, coherente con los principios del ser humano en todos los actores educativos, a través de acompañamientos en las actividades planificadas.

**Palabras clave:** Valores éticos, Alianza estratégica, Redes interinstitucionales, Cultura organizacional.



## ETHICAL VALUES IN THE TEACHERS AND SCHOOL STRATEGIC ALLIANCES FOR RELEVANT

### ABSTRACT

The research was conducted in order to explain the relationship between ethical values in the educational and strategic partnerships for relevant school used by teachers to encourage the development of High Education Institutions of the Parish Dr. Raúl Cuenca. From the theoretical point of view the research is based on the authors: Ayllón (2005), Jiménez (2005), Carreras (2001), Guédez (2006), among others. The study is descriptive and correlational field mode. The population consisted of 84 subjects in which are nine directors and 75 teachers. To gather information, we applied a Likert scale instrument with five answer choices, 51 items, which was submitted to the validity through the trial of seven experts and its reliability was measured using Cronbach alpha coefficient. The statistic used was the descriptive statistics inferential. The results found that: Consequently, we can say that the ethics variable explains 0.75 of the variable strategic alliances and vice versa. Finally, these results allow general conclusions and recommendations which could permit the development of ethical values to develop strategic alliances in Secondary Education Institutions Parish Dr. Raúl Cuenca. It also provided guidelines for the development of ethical values that strengthen partnerships teaching strategies appropriate for a school, among which highlight the development is an awareness program to create codes of ethics and the importance of allying with others to establish effective benefits by adopting attitudes dignified, consistent with the principles of human being, all educational actors. Finally we recommend keeping track, accompanying each of the activities that are planned in the institutions in order to improve the situations identified.

**Keywords:** Ethical values, Strategic alliance, Inter-agency networks, Organizational culture.

## VALORI ETICI DEI DOCENTI E LE ALLEANZE STRATEGICHE PER UNA SCUOLA RELEVANTE

### RIASSUNTO

La finalità di questa ricerca è stata di spiegare la relazione tra i valori etici nei docenti e le alleanze strategiche per una scuola pertinente usata per promuovere lo sviluppo delle istituzioni di Scuola Superiore della Parrocchia Dr. Raúl Cuenca. Il basamento teorico è supportato da i postulati di Ayllón (2005), Jiménez (2004), Carreras (2004), Guédez (2004) tra altri autori. Lo studio si è basato nel approccio epistemologico positivista, di tipo spiegativo, correlazionale di campo. La popolazione si è conformata da 84 soggetti di cui 9 direttori e 75 docenti. Si è disegnato ed applicato uno strumento con 51 quesiti e cinque opzioni di risposta secondo la Scala Likert ed è stato validato secondo il giudizio di sette esperti; mentre la affidabilità si è misurata secondo il Coefficiente Alfa di Cronbach. Si è usata la statistica descrittiva inferenziale. Da i risultati ottenuti si è determinato che è



difficile applicare azioni che rispondano allo sviluppo di valori etici permanenti come la giustizia, convivenza, onestà, responsabilità, solidarietà e compromesso con il lavoro a parte dei soggetti studiati. Nello stesso modo, la mancanza nella applicazione di valori influenti come la comunicazione, cultura organizzativa, capitale intellettuale, responsabilità sociale, produttività e qualità totale per integrare ad altri attori educativi per rispondere alle debolezze di ogni istituzioni secondo le alleanze strategiche per avere scuole pertinenti. Inoltre, si è stabilita una relazione alta e positiva tra le variabili e si offrono linee guida per lo sviluppo di valori etici che rinforzino le alleanze strategiche d'insegnamento adeguate, lo sviluppo di un programma di sensibilizzazione per creare codici di etica, stabilire i benefici effettivi secondo l'adozione di attitudini degne, coerenti con i principi dell'essere umano in tutti gli attori educativi attraverso le attività pianificate.

**Parole chiave:** valori etici, alleanza strategica, reti interistituzionali, cultura organizzativa.

## INTRODUCCIÓN

El interés por abordar los valores éticos en los docentes a nivel mundial busca adecuarse al ritmo con el que marcha la sociedad hacia el reto fundamental de toda institución con fines trascendentales y con expectativas claras que arraiguen y vinculen a la gente con su entorno.

En las escuelas se viven momentos históricos que exigen transformaciones profundas, aceleradas y globales, frente a cualquier propósito de reforma educativa cuando se pretende modificar y/o adaptar planes y programas educativos.

Esto, aunque en la actualidad se presume que existe una crisis de valores en todos los actores que conforman el proceso educativo, así como la falta de alianzas estratégicas que permitan lograr objetivos comunes.

En Venezuela se encuentra la misma situación debido a la urgente necesidad de producir cambios en las actitudes y modos de pensar de los docentes, pues son ellos quienes aplican e inician impulso en el estilo de vida de las nuevas generaciones en las organizaciones educativas.

De esta forma, para asegurar la posibilidad de crear alianzas estratégicas que fortalezcan la estabilidad grupal así como la confrontación de las propias debilidades para alcanzar las metas propuestas; asumir el papel protagónico de impulsar el trabajo colectivo, integrado; conformar redes de conocimientos; intercambiar actividades pedagógicas, sociales, deportivas y comunitarias abordando temas de interés social.

Por ello la necesidad de conformar alianzas estratégicas en las escuelas, basadas en valores, producción del talento humano que guíe el comportamiento del ser, donde las instituciones que participen reconozcan que tienen seres valiosos,



con habilidades técnicas, destrezas individuales y colectivas, que pueden apoyarse mutuamente para alcanzar sus metas.

De esta manera la investigación tiene como propósito explicar la relación entre los valores éticos en los docentes y las alianzas estratégicas para una escuela pertinente, utilizada por los docentes para el desarrollo de las Instituciones de Educación Secundaria de la Parroquia Dr. Raúl Cuenca, integrándose a los avances tecnológicos, científicos sin desplazar la reflexión ética y humanística del hombre como ser social, moral, con sentimientos, vivencias que lo hacen cada vez más trascendental.

Todo ello, de acuerdo a las nuevas demandas sociales del sistema educativo, aliándose estratégicamente para dar respuesta a las necesidades o expectativas del país, hacia una estructura de formación docente coherente con miras a la realización personal del hombre donde todos puedan convivir en armonía.

Desde esa perspectiva existen acontecimientos que explican debates sobre la crisis de valores que actualmente se vive en el país. Medios de comunicación que a diario publican artículos haciendo énfasis en las conductas desviadas por individuos de la sociedad, que atentan dañando la integridad de otros, la carencia de respeto e irresponsabilidad de organismos públicos y privados, deterioro de estructuras, inseguridad, falta de convivencia, poca productividad, irrespeto a la capacidad profesional o institucional en las que se enjuician los servicios o acciones de otros docente.

Bajo la situación descrita, se hace imperiosa la necesidad de estudiar el desarrollo de valores éticos en los docentes y las alianzas estratégicas, ya que la situación expuesta no escapa de la realidad de las instituciones educativas de la parroquia Dr. Raúl Cuenca del Municipio Valmore Rodríguez, en el estado Zulia.

En dicha institución se observa la irresponsabilidad de los docentes para omitir sus funciones, ya sea por desidia, indiferencia o conveniencia, la desintegración, dificultad para afrontar problemas en el plantel o en el entorno, como: violencia juvenil, aborto, drogadicción, pornografía juvenil.

Asimismo se observa la escasa comunicación entre los docentes, personal administrativo, obreros, estudiantes, y representantes, escaso compromiso, poco sentido de pertenencia, limitada disponibilidad de apoyo moral y solidario, falta de planificación por proyectos que integren a organizaciones comunitarias, sociales, religiosas, entre otras.

Además, existe una escasa participación de padres y representantes para resolver problemas en conjunto, asistiendo en algunos casos sólo cuando se les convoca, carencia en la puesta en práctica de la visión y misión institucional, deserción, repitencia, carencia de plantas físicas y de recursos didácticos y administrativos, falta de capacitación docente, degradación crítica y absurda de las instituciones.



## **OBJETIVO GENERAL**

Explicar la relación entre los valores éticos en los docentes y las alianzas estratégicas para una escuela pertinente, utilizada por los docentes para el desarrollo de las Instituciones de Educación Secundaria de la Parroquia Dr. Raúl Cuenca.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los valores éticos permanentes que practican los docentes de las Instituciones de Educación Secundaria en la parroquia Dr. Raúl Cuenca.
- Clasificar los valores éticos influyentes practicados por los docentes en las escuelas de Educación Secundaria en la parroquia Dr. Raúl Cuenca.
- Identificar los tipos de alianzas estratégicas utilizadas por los docentes para impulsar el desarrollo de las instituciones de Educación Secundaria en la parroquia Dr. Raúl Cuenca.
- Caracterizar los elementos que se utilizan para establecer alianzas estratégicas que permitan el desarrollo de las instituciones de Educación Secundaria en la parroquia Dr. Raúl Cuenca.
- Establecer la relación entre los valores éticos que practican los docentes y las alianzas estratégicas para una escuela pertinente.
- Formular lineamientos para el desarrollo de valores éticos en los docentes que consoliden las alianzas estrategias para una escuela pertinente en las instituciones objeto de investigación.

## **DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se realizó en las Escuelas de Educación Secundaria: Unidad Educativa El Remolino; Unidad Educativa Daniel Mavárez; Unidad Educativa Miguel Márquez; y Escuela Técnica Agropecuaria Francisco Jugo, todas adscritas a la Parroquia Dr. Raúl Cuenca del Municipio Valmore Rodríguez del estado Zulia en el año 2008-2010. El área temática abordada fue valores éticos en los docentes y las alianzas estratégicas para una escuela pertinente en la línea de investigación e innovaciones educativa.

## **ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

Medina (2003). "El desarrollo de valores éticos en los docentes, una alternativa para el mejoramiento del proceso educativo en la I y II etapa de las escuelas básicas", adscritas a la parroquia Dr. Raúl Cuenca del Municipio Valmore Rodríguez del estado Zulia. Tesis Doctoral, Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo, Venezuela.



Sánchez (2006). "Criterios Éticos Morales de la Profesión Docente de Educación Básica en el Municipio Simón Bolívar". Tesis Doctoral, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.

Acosta (2003), realizó un estudio sobre "Alianzas estratégicas y la satisfacción laboral del cliente interno en las organizaciones farmacéuticas veterinarias". Tesis Doctoral, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.

Urdaneta (2003). "Alianzas estratégicas para mejorar las relaciones en la cadena de comercialización de equipos de telecomunicaciones", específicamente de radio de dos vías, en la empresa de BECRON. Tesis Doctoral, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.

Estas investigaciones fueron utilizadas como instrumentos para el análisis de la estructura que forman los diferentes campos científicos, haciendo importantes aportes a la presente investigación con teorías relevantes que contribuyen al desarrollo documental de la investigación.

## **BASES TEÓRICAS**

### **VALORES ÉTICOS**

Carreras (2001), plantean que 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.

Estos están presentes en la vida cotidiana, se manifiestan mediante conductas y opiniones expresadas oralmente o por escrito, suelen dar lugar a normas sociales. Los valores sirven para "guiar" la conducta de las personas, son el fundamento por el cual se hace o deja de hacer una cosa en un determinado momento.

Rojas (2007) plantea que la ética debe guiar la profesionalidad de los docentes al servicio del estado, dentro de un marco de verdadera moralidad y pulcritud, ya que de nada vale un servidor que realice muy bien las funciones encomendadas, si su desempeño no es ético, citando al libertador Simón Bolívar, cuando resumió está en una frase como lapidaria: "El talento sin probidad es un azote".

En efecto, la ética es el conjunto de relaciones que deben mantener los seres humanos basándose en el principio que determina su actuación en la sociedad, sustentadas en la ciencia del bien, la conciencia del ser humano ante las actitudes concretas de su comportamiento.

### **TIPOS DE VALORES**

Según Guédez (2006), los valores pueden ser permanentes cuando promueven una resonancia e impactan la formación, operacionalización, ejecución y evaluación de las estrategias, las mismas no pueden traicionar ni desvirtuar a los valores de



una organización; por el contrario, tienen que nutrirse de ellos, apoyarse en los valores, influir para favorecer adecuadas relaciones con el entorno.

Entre ellos, los valores influyentes sirven como factor elemental para proyectar las actividades con capacidad de dar más que de recibir, donde se requiere establecer vínculos con todo el entorno que influye positivamente en la solución de las necesidades educativas, así como fortalecer los valores de los docentes proyectando compromisos arraigados a los principios esenciales del ser humano en sociedad.

Son las personas fundamentalmente las que diseñan, producen, dan servicio; hacen el trabajo, dan valor añadido y crean riquezas, preparan con creatividad e imaginación para detectar fallas o buscar soluciones con menos necesidades de normas rígidas que de orientaciones generales.

### **ALIANZAS ESTRATÉGICAS**

Drucker (2002), expresa que “las alianzas son operaciones conjuntas, acuerdos sobre conocimientos contrataciones por fuera, donde la inversión es secundaria, si es que la hay. La misma se realiza como actividades de apoyo pero en ellas la base no sólo es el capital, sino los conocimientos complementarios y técnicos”.

Las alianzas estratégicas, según Perozo (2004), son instrumentos para innovar y gestionar proyectos en conjunto, con estrategias locales y regionales que participan de la cooperación de acuerdos interinstitucionales, con impacto social, en atención a las metas donde se involucran la ética y los valores.

Los tipos de alianzas se clasifican según la tecnología, en complementarias, las cuales poseen capacidades y contribuciones de naturaleza diferente. El producto en cuestión es cedido de un aliado a otro, integrándose al proceso de producción aliándose con aquellos que poseen valores y principios arraigados que desarrollan, producen y comercializan un producto en común.

También están las alianzas jurídicas. En ellas se realizan acuerdos de cooperación que crean dos o más empresas, aportan capital en forma de recursos financieros, humanos, tecnológicos u otro tipo de activos.

**Elementos para establecer alianzas estratégicas exitosas:** se requiere buscar lograr sus objetivos sobre una base de necesidad mutua donde se deben considerar los siguientes elementos: la cultura, la comunicación, el capital intelectual, la responsabilidad social, la productividad y la calidad total.

En este sentido, cultura, según Córdoba (2004), se define como el conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal de todos los niveles de las empresas, así como en la propia presentación de la imagen de la empresa.



El capital intelectual, para Guédez (2006), se define como la capacidad de promover la creatividad, generar compromiso al capital ético, asegurando la lealtad.

La responsabilidad social, para Pelekais (2008), tiene su fundamento en el interior de la organización, la cual asume los principios y valores que la regulan dentro de su plataforma filosófica, y es a través de la internalización de estos que se exterioriza hacia el entorno en el cual se encuentra asentada.

Calidad total, según Aguilar, Casares y González (1999), es la filosofía de la empresa, se refiere no sólo a la calidad del producto sino a la calidad integral (calidad total), es decir, una cultura de excelencia en la acción de todas las actividades de la empresa. Calidad en el producto, calidad en el servicio, calidad en las actitudes, calidad en las relaciones humanas, calidad en la responsabilidad social es el reto de todas las instituciones.

### **ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO**

El estudio se encuentra asentado bajo el paradigma científico-positivista, el cual parte del reconocimiento de hechos como situaciones concretas y objetivas, que permiten recabar información con elementos o características susceptibles a ser procesados científicamente.

Vieytes (2004) señala que “fuera de nosotros existe una realidad totalmente hecha, acabada y plenamente externa y objetiva, y que los seres humanos somos como un espejo que puede reflejarla” (45 p.), es decir, reproducir bien esa realidad sin deformarla; y la verdad consistiría enfocar en la fidelidad de la imagen interior a la realidad que representa.

En relación al enfoque epistemológico, se seleccionó el enfoque empírico-analítico, definición del cual se deriva el positivismo que presenta un estilo de pensamiento sensorial, una orientación precisa y objetiva hacia las cosas, con un lenguaje numérico, así como el estímulo y las referencias de validación en correspondencia con la realidad de forma objetiva, cabe señalar que las reflexiones que surjan de la investigación conllevan a una postura empírico-analítica definida como una perspectiva humana, cognitiva y constructiva.

### **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación se enmarca en la tipología explicativa, correlacional y modalidad de campo, según Vieytes (2004), la investigación explicativa “tiene el significado o sentido que se le atribuya en un marco de interpretación, que a su vez está ligado naturalmente a una concepción epistemológica”. (p.96).

De tal manera, que se pueda interpretar y explicar los conceptos sobre valores éticos y alianzas estratégicas para una escuela pertinente, ofreciendo explicación sobre el significado o el sentido que se le atribuye y que permita ampliar el horizonte de comprensión del fenómeno, a través del abordaje de teorías sobre de hechos que se producen en determinadas condiciones.





En este sentido, la explicación es una deducción de una teoría que contiene aseveraciones para explicar los hechos particulares. En este mismo orden de ideas, se establecen las medidas en la cual las variables objeto de estudio se relacionan entre sí.

Hernández, Fernández y Baptista (2006), los estudios correlacionales “tienen como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (105 p.), es decir, se determina el grado de relación y significancia existente entre las variables “valores éticos de los docentes” y “alianzas estratégicas para una escuela pertinente” de las escuelas de educación secundaria de la parroquia Dr. Raúl Cuenca del municipio Valmore Rodríguez del estado Zulia.

### **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño es de campo, el investigador observa la realidad de los hechos donde se producen. Para Chávez (2007), el diseño según el control de las variables y elección de sujetos es no experimental, que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2006, p. 189), “es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables y permite observar el fenómeno tal como se presentan en el contexto natural para después analizarlo”.

Se trata de un diseño transeccional descriptivo, porque se mide en un grupo de personas u objetos una o más variables proporcionando su descripción. Por su parte, Bravo, citado por Eco (2000), refiere que los diseños no experimentales, son aquellos en los cuales el investigador no ejerce control ni manipulación alguna. Asimismo, la investigación se identifica como transversal.

### **POBLACIÓN**

La población objeto de esta investigación está determinada por el conjunto de sujetos involucrados en la situación problemática a partir de los cuales se obtuvo la información necesaria. Chávez (2007, p. 162), sostiene que la población “es el universo de la investigación sobre el cual se pretenden generalizar los resultados”.

En esta investigación, la población objeto de estudio está constituido por 09 personal directores y 75 docentes para un total de 84 sujetos de las instituciones educativas de secundaria, pertenecientes a la Parroquia Dr. Raúl Cuenca del Municipio Valmore Rodríguez.

### **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

La presente investigación utilizó como técnica la encuesta. Para Vieytes (2004), la encuesta “es una estrategia general no experimental que permite contrastar las hipótesis de investigación con información sobre características de poblaciones completas de personas obtenidas a través de muestra, utilizando para la recolección de datos procedimientos estandarizados de interrogación”. (p. 56). En tal sentido,



las técnicas son los recursos utilizados para facilitar la recolección y el análisis de los hechos.

Por otra parte, para medir las variables valores éticos en los docentes y las alianzas estratégicas para una escuela pertinente se aplicó un cuestionario denominado VE-AEPEP, versionado para directores y docentes, posee 51 ítems de preguntas, utilizando la escala tipo Likert con cinco alternativas de repuestas: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2), y nunca (1).

### **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

La validación del instrumento se realizó a través del juicio de siete (7) expertos, quienes determinaron la pertinencia de los ítems con el objetivo general, específicos y redacción, el cual reunió las condiciones necesarias para su aplicación, según, Hernández, Fernández y Baptista (2006), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. (p. 278).

De igual modo, la confiabilidad se efectuó a través de la aplicación de dos pruebas pilotos a docentes facilitadores y participantes con características similares a los del estudio, utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual permitió obtener un resultado para docentes facilitadores (0.91) y para participantes (0.89), reiterando la pertinencia del instrumento para su aplicación.

En lo que se refiere al instrumento, Vieytes (2004) afirma que “cabe confiar en un instrumento cuando produce constantemente los mismos resultados al aplicarlo a una misma muestra”. (p. 445).

### **FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA**

Se incluyen aspectos metodológicos, entre ellos el tipo de investigación utilizada. La misma es correlacional, con diseño de investigación no experimental y transversal con una población de 84 sujetos procedentes de planteles de educación secundaria del Municipio Valmore Rodríguez, estado Zulia.

Se utilizó un instrumentó de recolección de información, cuestionario escala tipo Likert, nivel de medición ordinal. Se puede mencionar de éste, algunos aspectos como: la validez, la cual fue sometida al Juicio de 10 expertos, y la confiabilidad de Alpha de Cronbach. Se utilizó la técnica de análisis (Chi Cuadrado, SPSS versión 15.0).

### **PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

En primer lugar se realizó una observación de la situación, la cual permitió definir la problemática planteada, los objetivos de la investigación, justificación y las delimitaciones del estudio. Seguidamente se procedió a la obtención de información secundaria en textos relacionados con las variables en estudio, las cuales valieron de soporte para la elaboración del marco teórico y metodológico.



Posteriormente, se operacionalizaron las variables en estudio, para proceder al diseño del instrumento de recolección de información de tipo primaria. Luego, se aplicó la validez de los instrumentos a través del juicio de expertos. Se determinó la confiabilidad del instrumento de recolección de información por medio de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach. Ya validado el instrumento, se procedió a la aplicación del mismo.

Una vez aplicado el instrumento, se tabularon los datos por medio de estadísticas descriptivas a través del Software SPSS (Versión 15.0). Finalmente, los datos obtenidos se analizaron, permitiendo realizar las debidas conclusiones, recomendaciones y lineamientos.

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS

El análisis se desarrolla con la interpretación de las respuestas obtenidas, y fue aplicado a 09 sujetos del personal directivo, y 75 docentes pertenecientes a la Jefatura del Municipio Escolar Valmore Rodríguez.

Al mismo tiempo, se evidencia el punto de vista de la investigadora en relación a los postulados teóricos estudiados, conllevando a la formular lineamientos para el desarrollo de valores éticos en los docentes que consoliden las alianzas estrategias para una escuela pertinente en las instituciones objeto de investigación, así como conclusiones y recomendaciones. En este sentido, la diagnosis de los resultados se presenta por medio de la estadística descriptiva con base en porcentajes.

**Tabla1. Tabla General de la Variable: Valores Éticos**

Dimensión: Tipos de Valores										
Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Subdimensión / %	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Valores Permanentes	14,0		15,8		17,2		29,3		23,7	
Valores Influyentes	8,0		14,4		9,6		39,1		28,9	
%	11,0		15,1		13,4		34,2		26,3	

Fuente: elaboración propia.

De esta manera se evidencia que el 29,3% de los encuestados, entre directivos y docentes, afirman que casi nunca se mantienen principios arraigados en las actitudes que fortalezcan los valores permanentes, mientras que el 23,7 % afirmó que nunca se garantizan estos valores, 17,2% indicó que algunas veces se consideran estos valores, 15,8 % afirmó que casi siempre, mientras el 14,0% respondió que siempre los valores permanentes se prolongan de manera estable.

En este sentido, se abordan los siguientes resultados: el 39,1% de los encuestados, entre directivos y docentes, afirman que casi nunca se mantienen principios arraigados en las actitudes que fortalezcan los valores influyentes



afiancen actitudes para implementar alianzas estratégicas que permitan integrar las instituciones y los docentes, mientras que el 28,9% afirmó que nunca se garantizan estos valores, 14,4% indicó que casi siempre se consideran estos valores, el 9,6% manifestó que algunas veces, y el 8% siempre.

**Tabla 2. Tabla General de la Variable: Alianzas Estratégicas**

Dimensión: Tipos de Valores											
Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca		
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	
Subdimensión / %	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Integración Conjunta	12		14,3		26,9		4,7		42,1		
Jurídicas	13		-		14,2		35		37,8		
Complementarias	18,6		3,1		19,3		37,5		21,5		
%	14,5		5,8		20,1		25,7		33,8		

Fuente: elaboración propia.

En los resultados aplicados al personal directivo y docente, se observa que el 42,1% nunca han realizado alianzas que permitan integrar y realizar participaciones de progreso, 26,9% afirmó que algunas veces se incorporan intereses específicos de cada institución para competir en el entorno, el 14,3% expresó que casi siempre se realiza esta alianza para brindar soluciones comunes, y 12% indicó que siempre estas alianzas se basan en la responsabilidad mutua, finalmente el 4,7 % afirmó que casi nunca se logra este tipo de acuerdos.

En correspondencia con la subdimensión jurídicas, los resultados emitidos por el personal directivo y docente el 37,8 arrojaron que nunca se realizan acuerdos de cooperación, el 35% afirmó que casi nunca se unen recursos para compartir responsabilidades, el 14,2% manifestó que algunas veces se debe generar relaciones interactivas, mientras que según el 13% siempre se generan alianzas estratégicas que procuren la vinculación, intercambio, apoyo y cooperación interinstitucional.

Ahora bien, en cuanto a la subdimensión complementarias, el 37,5% de los directivos y docentes manifiestan que casi nunca permiten ser un espacio de concreción, el 21,5% indicó que nunca han permitido transformar los espacios educativos, el 19,3% expresó que algunas veces, otro 18,6% siempre, y 3,1% que casi siempre se destacan los valores éticos del docente hacia las familias y las comunidades en las instituciones educativas que permitan el cambio de actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas a través de proyectos integrales.

Según los resultados emitidos por el personal directivo y docente, el 33,8 manifestó que nunca se realizan estos tipos de alianzas en las instituciones, 25,7 expresó que casi nunca se ejecutan acuerdos de cooperación, el 20,1% afirmó que algunas veces es necesario integrarse y buscar aliados que permitan solventar situaciones en la institución, el 14,5% dijo siempre, y 5,8% que casi siempre se



procura el intercambio, apoyo y cooperación interinstitucional de todos los sectores involucrados.

### DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Para analizar los valores éticos en los docentes, se procedió a calcular mediante la estadística descriptiva, la media aritmética de los puntajes que se corresponden a los indicadores, las dimensiones y la variable; con el propósito de obtener el soporte estadístico adecuado para confrontar los resultados con las teorías que respaldaron el estudio, a la vez que se categorizaron según el baremo diseñado para tal fin.

**Tabla 3. Distribución de Medias Aritméticas de la Dimensión, Subdimensiones, Indicadores y de la Variable: Valores Éticos**

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	X	X	X
			Indicador	Dimensión	Variable
Tipos de Valores	Valores Permanentes	Justicia	2,8	2,2	2,2
		Convivencia	2,8		
		Honestidad	1,6		
		Responsabilidad	1,6		
		Solidaridad	2,8		
		Apego al Trabajo	1,6		
	Valores Influyentes	Comunicación	2,2	2,2	
		Cultura Organizacional	1,6		
		Capital Intelectual	1,6		
		Responsabilidad Social	2,2		
		Productividad	3,4		
		Calidad Total	2,2		

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 8 se observa que en la subdimensión valores permanentes, la media aritmética del indicador justicia se apuntó a un 2,8, indicando una mayor concentración de respuestas por parte de los entrevistados en la alternativa casi siempre, señalando que es frecuente la utilización de este valor para generar las actitudes acordes. Estos resultados coinciden con Carreras (2001), quien afirma que "actitud moral o voluntad decidida de dar a cada uno lo que es suyo. Es la virtud de la equidad, de la medida, de la igualdad y el orden".

Por otra parte, Jiménez (2005) refiere que la justicia es un valor que se construye día a día. Es la voluntad de ser firme en conceder a cada uno los derechos que tiene. Es indispensable para vivir en sociedad. En consecuencia, el valor justicia debe ser adquirido, acumulado y dirigido a todos los seres humanos.

Asimismo, la media aritmética del indicador convivencia es de 2,8, se ubica en la alternativa casi nunca donde se agrupan el mayor número de respuestas por parte



de los informantes, indicando que en las instituciones objeto de estudio es restrictivo la convivencia en todo los actores del proceso educativo.

Este resultado discrepa con los planteamientos de Carreras (2001), como un acto de participación mutua ya sea material o inmaterial. En ella se produce una ruptura con el egoísmo de aquel que se cree autosuficiente y despóticamente poseído de riquezas diversas.

Por otra parte, el Ministerio del Poder Popular para la Educación de la República Bolivariana de Venezuela (2007) propone en sus postulados: el aprender a convivir, como principio que busca participar con conciencia social comprometido con el desarrollo de las políticas sociales y garante de su adecuada implementación.

Esto, para propiciar procesos que se den en colectivo, que conlleven a la interacción, discusión, controversia, coincidencia de significados concedores, comprometidos con su entorno socio cultural, corresponsable, protagónico en el diagnóstico para la solución de problemas de su comunidad través de la creación colectiva, como condición necesaria y suficiente para lograr la adecuación a la transformación del conocimiento aceptando las diferencias y el trabajo colectivo.

Por su parte, la media aritmética del indicador honestidad se ubicó en un valor de 1,6, indicando una mayor concentración de respuestas en la alternativa casi nunca, manifestando la debilidad al identificar la honestidad como pilar fundamental de las actitudes del ser humano, este resultado se justifica en los planteamientos.

Según Rojas (2007), la honestidad es un principio rector de la ética. Viene a ser dada por la decencia, el recato, el pudor, la dignidad en los dichos y hechos, un deber aplicado con particular rigor.

Por su parte, Jiménez (2005) expone como honestidad la capacidad que tiene todo individuo de actuar con prioridad, como virtud del ser humano, que lleva a mantener los principios en todo tiempo y lugar sin los dobleces de la conveniencia.

Esto ocasiona generalmente dificultades, y los distintos motivos por los que los seres humanos tienen problemas para adaptarse a los cambios en sus ambientes provienen del hecho fundamental de que la historia es importante, es decir, la capacidad de hacer las cosas adaptarse a nuevas situaciones y busca formas de interrelación.

Con respecto al indicador responsabilidad, se ubican los resultados en 1,6 en la alternativa nunca. Por su parte, Jiménez (2005) expone como honestidad la capacidad que tiene todo individuo de actuar con prioridad, como virtud del ser humano, que lleva a mantener los principios en todo tiempo y lugar sin los dobleces de la conveniencia. En consecuencia se evidencia la falta de responsabilidad en las funciones a cumplir.

El indicador solidaridad arrojó el resultado de 2,8 en la alternativa casi siempre. Según Guédez (2006) se define como la actitud de tomar en cuenta al otro en



función de sus derechos, dignidad y circunstancias, revela la inteligencia social de los sujetos. Al respecto, Jiménez (2005) lo define como la acción alternada para colocarse en el lugar del otro, sentir lo que otro sentiría y actuar desde donde está, evidenciándose discrepancia en las actitudes demostradas ante la falta de la conciencia.

Por otro lado, en el indicador apego al trabajo se obtuvo un promedio de 1,6 que indica mayor alternativa en la alternativa casi nunca. Según Jiménez (2005), significa un gran valor para todas las personas, no sólo porque facilita los bienes necesarios para la subsistencia, sino porque permite desarrollar ciertas cualidades indispensables para el crecimiento personal.

En este sentido, Ayllón (2005) define el trabajo como virtud, dignifica cuando se desarrolla la inteligencia y las habilidades. De allí que se precia la diversidad de criterios para asumir este principio.

En relación a la subdimensión valores influyentes, el indicador comunicación se ubica en 2,2, que al contrastarlo con el baremo indica una mayor concentración de respuestas en la alternativa casi siempre de la alternativa siempre. Según Córdoba (2004), es una herramienta fundamental para dar a conocer las expectativas del desempeño, eficaz pegamento para engarzar y dar solidez constituye la gestión integrada de las personas.

En este aspecto, el mismo autor refiere que la comunicación es un factor espontáneo y habitual que las empresas utilizan para resolver problemas vinculados a la organización, convirtiéndose en una herramienta de gestión.

Tal como se evidencia existe divergencia entre los criterios de los encuestados al momento de identificar los indicadores comunicación, denotándose que difieren significativamente realizar intercambio de opiniones personales para la construcción del conocimiento. En consecuencia, la comunicación es la forma en que los docentes mantienen informados al resto del personal.

También se puede observar que el indicador cultura organizacional media aritmética de 1,6 situada en la alternativa siempre, manifiesta mayor concentración de respuestas por parte de los consultados, lo que indica que los informantes poseen directamente la interacción con sus iguales, en espacios abiertos para generar información compartiendo experiencias con el objetivo de crear nuevos conocimientos.

Este resultado guarda relación con los señalamientos de Aguilar, Casares y González (1999), manifestando que comprende las actitudes de lealtad y compromiso, así como la definición clara de la visión, misión y valores de las escuelas.

Por otro lado, Córdoba (2004) la define como el conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal de todos los



niveles de las instituciones así como en la propia presentación de su imagen. En consecuencia, comparte la experiencia y conocimiento tácito de la persona, con el objetivo de crear nuevos conocimientos en los demás integrantes de la organización apegada a la cultura de los empleados con mayor antigüedad.

Al mismo tiempo, la media aritmética del indicador capital intelectual fue de 1,6, categorizándose en la alternativa casi nunca donde se agrupan el mayor número de respuestas por parte de los informantes, indicando que no combinan, ni sistematizan u orientan los conceptos y el trabajo para generar el capital intelectual que se requiere.

No obstante, el resultado está en contraposición con los planteamientos de Guédez (2006), como la capacidad de promover la creatividad, generar compromiso al capital ético, asegurando la lealtad.

Por su parte, Córdoba (2004) hace mención sobre el capital intelectual como factor humano, destaca el papel preponderante de las personas. De allí que la teoría destaca la relevancia del capital humano en consecuencia con los resultados observados se afirma que se puede comprar el tiempo del empleado, su presencia material en un lugar determinado, hasta se le puede comprar ciertos movimientos musculares por hora, pero su entusiasmo no se puede comprar, ni su lealtad, ni tampoco la devoción de su corazón.

Desafortunadamente, las organizaciones a menudo contratan a gente brillante y luego la aíslan o la queman con tareas que no les dejan tiempo para conversar y poco tiempo para pensar.

Asimismo, se observa que la media aritmética del indicador responsabilidad social se apuntó a un 2,2, indicando una mayor concentración de respuestas por parte de los encuestados ubicándose en la alternativa casi siempre, señalando que carecen de habilidades para ampliar y redefinir nuevos conceptos sobre responsabilidad que limita su aprendizaje.

Según Pelekais (2008), tiene su fundamento en el interior de la organización, la cual asume los principios y valores que la regulan dentro de su plataforma filosófica, y es a través de la internalización de estos que se exterioriza hacia el entorno en el cual se encuentra asentada.

Asimismo, cita la misma autora a Guédez (2006), y precisa la responsabilidad social como el conjunto de estrategias que permite identificar, atender, anticipar, sobrepasar, las necesidades, expectativas, y capacidades de los grupos internos y externos, es decir, aquellas en las que se produce el conocimiento consensuado e integrado propician el aprendizaje colaborativo y la responsabilidad que se debe asumir ante el colectivo.

Es importante destacar que el indicador productividad obtuvo un promedio 3,4, que al contrastarlo con el baremo se ubicó en la alternativa casi siempre, lo que





indica que en las instituciones de educación secundaria la producción del conocimiento es poco asumida como la estrategia para promover el desarrollo de un sentido crítico y la aplicación de los procesos cognoscitivos para solucionar problemas académicos o cotidianos, sustentado en opciones didácticas y metodológicas que promuevan el pensamiento reflexivo.

En tal sentido, dichos resultados presentan diferencias significativas con los aportes teóricos Aguilar, Casares y González (1999), como toda actividad realizada con compromiso y conocimiento, para lograr el mejor resultado (producto o servicio de calidad) optimizando los recursos disponibles y de cuyo logro queda un sentimiento de constancia, satisfacción y retribución justa.

Señalan que la productividad es la internalización del conocimiento y se especifica en una interacción social entre el conocimiento tácito y el explícito, similar al que acontece con el conocimiento humano.

Por otro lado, se observa que la media aritmética del indicador calidad total se apuntó en un 2,2, indicando una agrupación de respuestas por parte de los informantes en la alternativa casi nunca, lo que representa que el aprendizaje no se realiza a través de experiencia.

Se expone de esta forma que mucho del conocimiento que enseña se presenta fraccionado y en contenidos aislados de la vida cotidiana, limitando el desarrollo de competencias y habilidades para discernir, comprender e implementar el trabajo en equipo orientado hacia la optimización de resultados.

Resulta claro que lo expresado por los entrevistados difiere con lo expuesto por Aguilar, Casares y González (1999), pues señalan que la calidad como filosofía de la empresa se refiere no sólo a la calidad del producto sino a la calidad integral (calidad total).

Es decir, una cultura de excelencia en la acción de todas las actividades de la institución. Calidad en el producto, el servicio, en las actitudes, en las relaciones humanas, en la responsabilidad social es el reto de todas las instituciones.

Del mismo modo, Córdoba (2004) manifiesta que el concepto de calidad total ha estado ligado tradicionalmente al control de ciertos objetivos, derivado de unas determinadas normas técnicas.

Esta es una estrategia que permite que el estudiante salga de la cotidianidad. Las emociones que generan estas actividades de experiencia son indescriptibles para los participantes; con el fin de encaminarle hacia mejores resultados, coherentes con las exigencias actuales de la educación del siglo XXI.



**Tabla 4. Distribución de Medias Aritméticas de la Dimensión, Subdimensiones, Indicadores y de la Variable: Alianzas Estratégicas**

Dimensión	Subdimensión	Indicadores	X Indicador	X Dimensión	X Variable
Tipos	Integración Conjunta	Proyectos Educativos	2,8	2,7	2,6
		Redes Interinstitucionales	2,6		
	Jurídicas	Consejos Comunales	3,4	2,5	
		Cooperativas	1,6		
	Complementarias	Escuelas como centros de quehacer comunitario	2,6	2,6	

Fuente: elaboración propia.

Por otra parte, se aprecia que en la dimensión tipos de alianzas estratégicas y la subdimensión integración conjunta en el indicador proyectos educativos, la media aritmética se apuntó a un 2,8 ubicada en la alternativa casi nunca, aglomerando la mayor cifra de respuestas por parte de los consultados, indicando que el rango de responsabilidades y oportunidades para planificar en función de los proyectos educativos no están en concordancia con los objetivos que se desea alcanzar.

Castillo (2001) sostiene que un proyecto educativo “es un instrumento que incluye una propuesta integral para dirigir y orientar de manera coherente los procesos de inversión educativa que se desarrollan en una institución escolar”, quienes expresan que esta planificación corresponde a un grupo funcional de estudiantes que comparten la responsabilidad por un proceso completo, donde se fijan metas en términos de mejora de la calidad.

En tal sentido, se aprecia que la media aritmética del indicador redes interinstitucionales se apuntó en un 2,6, indicando una mayor asociación de respuestas en la alternativa casi nunca, revelando que los encuestados no participan en redes, ni asisten a encuentros científicos de ninguna índole.

Se evidencia así que son pocos los interesados en producir un cambio significativo en los procesos educativos, por lo que estos pocos no consideran los avances tecnológicos como cambios de paradigmas en materia educativa.

Ahora bien, lo expuesto por los encuestados difiere con el esbozo teórico de Jiménez (2005), quien expresa que son organizaciones de apoyo y cooperación, imparten programas, planes, proyectos, dirigidos a mejorar la calidad profesional de la enseñanza, éstas permiten propiciar mejores resultados en los actores del proceso, promueven la investigación e inserción en los avances tecnológicos con el fin de consolidar las relaciones interinstitucionales.

Se consideran además como plataforma para el desarrollo de las redes interinstitucionales y de la realidad dentro de una comunidad de aprendizaje, donde



se crea y expande el conocimiento en una dinámica constante entre lo tácito y lo explícito.

Es de destacar que la subdimensión alianzas jurídicas, en el indicador consejos comunales, obtuvo un promedio de 3,4 que al contrastarlo con el baremo se ubicó en la alternativa casi nunca, lo que indica que en las instituciones de educación secundaria las alianzas jurídicas no son asumidas para promover el desarrollo de las instituciones educativas.

De allí, Badaracco (2004) manifestó que actualmente en las instituciones educativas se observan estas figuras jurídicas realizando trabajos colectivos en las organizaciones o participando en la formación, ejecución y control de la gestión pública. De tal manera que existe una participación conjunta donde el interés colectivo debe prevalecer por encima de los intereses personales.

En tal sentido, dichos resultados presentan diferencias significativas, con los aportes teóricos específicos para promover los intercambios espontáneos. Esto es especialmente necesario para organizaciones cuyo papel principal consiste en crear conocimiento.

Por otra parte, el indicador cooperativas obtuvo como resultado un 1,6 de promedio, indicando una mayor concentración de respuestas en la alternativa casi siempre, lo que indica que las cooperativas como alianzas de integración para la transferencia del conocimiento son poco frecuente.

Según García y Dolan (2006), es una asociación de producción, obtención, consumo o crédito de participación libre y democrática, conformada por personas que persiguen un objetivo común, económico y social en donde la participación de cada integrante en el beneficio, es determinada por el trabajo incorporado al objetivo común y no por intereses económicos. Se rigen por principios y valores universales.

Dentro de este marco de ideas, es preciso ser conscientes de que el activo fundamental para toda organización es el saber, el que no puede comercializarse como un tangible, pero si gestionarse, siguiendo esta premisa se pueden llevar a cabo acciones para crearlo, conservarlo, aumentarlo y difundirlo.

En relación a la subdimensión alianzas complementarias, el indicador escuelas como centros de quehacer comunitario obtuvo como resultado un 2,6 de promedio, indicando una mayor concentración de respuestas en la alternativa casi siempre.

Asimismo, se evidencia la necesidad de fortalecer las alianzas estratégicas complementarias que permitan desarrollar habilidades humanas requeridas en la formación de los estudiantes.

En atención a la problemática expuesta, resulta claro que los valores éticos en los docentes y las alianzas estratégicas para una escuela pertinente se han convertido en un punto de presión y referencia para orientar los cambios que tiene que efectuar el sistema educativo.



Por una parte, para formar los nuevos profesionales, y por la otra para mantenerse en coherencia o sintonía con los cambios macro estructurales, en los que es participe y determinan las características de la educación del futuro.

### CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES

Con el fin de establecer la relación entre valores éticos en los docentes y las alianzas estratégicas para una escuela pertinente utilizada por los docentes para impulsar el desarrollo de las Instituciones de Educación Secundaria de la Parroquia Dr. Raúl Cuenca, se efectuó una prueba conocida como correlación, que indica la fuerza y la dirección de una relación lineal entre dos variables.

Se considera que dos variables cuantitativas están correlacionadas cuando los valores de una de ellas varían sistemáticamente con respecto a los valores semejantes de la otra. Es de hacer notar, que la correlación entre dos variables no implica, por sí misma, ninguna relación de causalidad. De igual modo, para los efectos de la presente investigación se hizo uso del coeficiente de Pearson, a través del software estadístico (SPSS v.15.0). Asimismo, para la discusión de los resultados, se elaboró un baremo que se construyó con base en los intervalos que ofrecen rango y categorías.

**Tabla 5. Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson**

Rango			Categorías
0,81	a	1,00	Muy alta
0,61	a	0,80	Alta
0,41	a	0,60	Moderada
0,21	a	0,40	Baja
0,01	a	0,20	Muy baja

Fuente: elaboración propia.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2006), el coeficiente de correlación de Pearson “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón” (p.532). De esta forma, a través de las pruebas estadísticas, se calcularon los porcentajes en relación a los resultados obtenidos para las variables del estudio y en los sujetos encuestados en Instituciones de Educación Secundaria de la Parroquia Dr. Raúl Cuenca. Posteriormente, se calculó el coeficiente de correlación para fundar la relación entre estas variables.

**Tabla 6. Correlación entre las variables**

Alianzas Estratégicas	Valores Éticos
r	0,75
Sig.	0,01
N	84

La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). Fuente: elaboración propia.



Una vez realizados los cálculos, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,75$ , el cual representa una correlación muy alta, lo que indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en idéntica proporción.

Este resultado se traduce en el hecho de que el desarrollo de los valores éticos, mejorará altamente, y en la misma proporción mejorarán las alianzas estratégicas para una escuela pertinente utilizada por los docentes para impulsar el desarrollo de las Instituciones de Educación Secundaria de la Parroquia Dr. Raúl Cuenca.

En consecuencia, se puede afirmar que la variable valores éticos explica el 0,75 de la variable alianzas estratégicas y viceversa. Por último, estos resultados permitieron generar conclusiones y recomendaciones que viabilicen el desarrollo de los valores éticos para desarrollar las alianzas estratégicas en Instituciones de Educación Secundaria de la Parroquia Dr. Raúl Cuenca.

### **LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE VALORES ÉTICOS EN LOS DOCENTES QUE CONSOLIDEN LAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS PARA UNA ESCUELA PERTINENTE**

En este aspecto se presentan algunos lineamientos para fortalecer el desarrollo de valores éticos entre el personal directivo, docentes de las instituciones de educación secundaria del municipio Valmore Rodríguez del Estado Zulia. En ella se proponen los siguientes aspectos:

- ❖ Establecer la importancia que tiene el ser humano como el activo más valioso de las organizaciones por su compromiso interpersonal y social ante un colectivo unido por una visión común, que genere cambio de actitud, rescate de valores y se fortalezcan principios éticos.

- ❖ Desarrollar un programa de sensibilización, para crear códigos éticos y la importancia de aliarse con otros; a fin de instaurar ventajas efectivas, adoptando actitudes dignas, coherentes a los principios del ser humano, en todos los actores educativos.

- ❖ Instaurar cambios en el esquema actual de las organizaciones educativas, considerando acciones individuales y colectivas que permitan fijar metas para abordar problemas emergentes basados en estructuras flexibles, redes inter institucionales para internalizar, alcanzar, y solventar problemas que busquen mantener la armonía laboral.

- ❖ Adelantar programas formativos presenciales, a distancia, digitales, encaminados a la construcción de alianzas estratégicas como redes interinstitucionales para mejorar las prácticas educativas en el ámbito estructural.

- ❖ Mantener una comunicación asertiva, internalizada por todos sus miembros que promueva la transformación de un sistema educativo con una plataforma vivida, sentida y que le sea inherente.



❖ Realizar acompañamiento en las actividades internas y externas que se desarrollen; con el fin de mantener el equilibrio con todas las personas involucradas.

### CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones para cada uno de los objetivos planteados dentro del estudio:

En lo atinente al objetivo general de la investigación: explicar la relación entre los valores éticos en los docentes y las alianzas estratégicas para una escuela pertinente utilizada por los docentes para el desarrollo de las Instituciones de Educación Secundaria de la Parroquia Dr. Raúl Cuenca, se presentan las conclusiones precisas, de acuerdo a los objetivos específicos planteados en esta investigación que se derivan del principal.

En el primer objetivo específico, se identifican los valores éticos permanentes que practican los docentes de las Instituciones de Educación Secundaria en la parroquia Dr. Raúl Cuenca, detectando la media de un 2,2.

Lo anterior deduce que algunas veces se practican estos valores de manera permanente en las funciones que desempeña el personal de manera coherente, atendiendo a los principios básicos del ser humano, a fin de mejorar la calidad educativa, promover la consolidación de objetivos comunes, y el respeto por la dignidad del hombre en la sociedad.

En lo inherente al objetivo clasificar los valores éticos influyentes practicados por los docentes en las escuelas de Educación Secundaria en la parroquia Dr. Raúl Cuenca, según los resultados aportados se evidenció que los directivos y docentes casi nunca clasifican estos valores para practicar sus principios en criterios éticos, de convivencia, justicia, responsabilidad, solidaridad, apego al trabajo.

En tal sentido se aprecia que al no practicar estos valores sus actitudes provocan divergencias dentro de las instituciones donde cada individuo busca lograr objetivos individuales, desconociendo su función social.

En este objetivo se demostró la necesidad de un mayor compromiso por parte de los docentes hacia los cambios del sistema educativo a través de la aplicación valores éticos influyentes que permitan elevar la calidad del trabajo y de la formación de futuros ciudadanos que respondan al modelo del país, que se consagra en el preámbulo de la Constitución Bolivariana de Venezuela.

Por otra parte, se logró identificar los tipos de alianzas estratégicas utilizadas por los docentes para impulsar el desarrollo de las instituciones de Educación Secundaria en la parroquia Dr. Raúl Cuenca, arrojando como resultado que los encuestados expresaron que nunca buscan aliarse con otros actores del proceso educativo para consolidar objetivos comunes que permitan mantener de manera adecuada los espacios institucionales.



De allí se evidencian fallas específicas en la aplicación de proyectos educativos debido a la carencia de compromisos para ejecutar este tipo de proyectos integrales educativos, generando conflictos en las instituciones, poca disponibilidad de establecer redes interinstitucionales que aporten oportunidades de extender el trabajo educativo integrando al entorno, como consejos comunales, cooperativas que promocionen las escuelas como centro de quehacer comunitario.

Esto, aplicando estrategias de aprovechamiento de los espacios educativos, estudiantes y estudiantes, que exista disposición del personal docente en la conformación de áreas de trabajo tal como lo requieren las nuevas leyes educativas, pues los resultados no fueron satisfactorios.

En el quinto objetivo específico se evidenció que nunca se han precisado acuerdos dentro de la escuela que permitan este tipo de alianzas, donde se definan las características y elementos precisos para unificar criterios que generen el impulso de las instituciones educativas con aprendizajes significativos.

Sin embargo, esta situación precisa debilidades tanto en el conocimiento como en la disposición que presentan los docentes para asumir este tipo de acuerdos tanto en los estudiantes, como en el resto de los actores educativos cuyas consecuencias repercuten en el apoyo para lograr resultados deseados.

Se estableció la relación existente entre los valores éticos de los docentes y las alianzas estratégicas para una escuela pertinente de las instituciones de educación secundaria, argumentándose que existe una relación altamente significativa entre las dos variables.

Es decir que los valores éticos permanentes e influyentes utilizados por los docentes afectan la implementación de alianzas estratégicas que permitan alcanzar objetivos comunes.

En lo inherente al último objetivo específico, dirigido a formular lineamientos para el desarrollo de valores éticos que consoliden las alianzas estratégicas para una escuela pertinente en las instituciones objetos de investigación, se realizarán las estrategias a que diera lugar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, H. (2003). Alianzas estratégicas y la satisfacción laboral del cliente interno en las organizaciones farmacéuticas veterinarias. Trabajo doctoral, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela.

Aguilar, A.; Casares, D. y González, J. (1999). Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia Una Organización Competitiva. México. Editorial McGraw Hill.

Ayllón, J. (2005). Ética razonada. España. Palabra



- Badaracco, J. (2004). Alianzas y su Funcionamiento. España. Editorial McGraw-Hill.
- Carreras, LI. (2001). Cómo Educar en Valores. México. Ediciones Narcea.
- Castillo, R. (2001). Educación y planificación. Un material de apoyo para el docente de la primaria o segunda etapa de educación básica. Venezuela. Imprenta de Mérida.
- Chávez, N. (2007). Introducción a la Investigación Educativa. Venezuela. Gráficas S.A.
- Córdoba, (2004). El Reto de la Gestión Empresarial. España. Editorial Deusto.
- Drucker, P. (2002). El Nuevo Rumbo de la Gerencia. Managements New Paradigms (Primera Parte). Summa Abril/ 1999. Edición 142.
- Eco, U. (2000). Cómo se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura. España. Editorial Gedisa.
- García, S. y Dolan, S. (2006). La dirección por valores. España. Editorial McGraw.Hill.
- Guédez, V. (2006). La Ética Gerencial. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas. Colombia. Planeta.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México. McGraw Hill Interamericana, S.A.
- Jiménez, Y. (2005). La valija didáctica para la formación en educación ciudadana y rescate de valores. Venezuela. Publicaciones del Consejo Moral Republicano.
- Medina, H. (2003). El desarrollo de valores éticos en los docentes, una alternativa para el mejoramiento del proceso educativo en la I y II etapa de las escuelas básicas. Trabajo de Grado, Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín, Venezuela.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación de la República Bolivariana de Venezuela (2007). Diseño curricular del Sistema Educativo Bolivariano. Venezuela. Fundación Imprenta Ministerio del Poder Popular para la Cultura.
- Pelekais, C. (2008). Hacia una cultura de responsabilidad social. Venezuela. Primera Edición, Pearson.
- Perozo, M. (2004) Gestión del Conocimiento en la Capacitación para la Innovación. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, Vol. X, No. 2 (jul-dic), pp. 1 1 7-1 29.





Rojas, M. (2007). La Ética en la Administración Pública y el Código de Conducta de los Servidores Públicos. Fundación Estudio de Derecho Administrativo. Venezuela. Editorial Fundación Estudio de Derecho Administrativo.

Sánchez, L. (2006). Criterios Éticos Morales de la Profesión Docente de Educación Básica en el Municipio Simón Bolívar. Trabajo Doctoral, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela.

Urdaneta, R. (2003). Alianzas estratégicas para mejorar las relaciones en la cadena de comercialización de Equipos de telecomunicaciones. Tesis Doctoral, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela.

Vieytes, R. (2004). Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad. Epistemología y Técnicas. Argentina. Editorial de las Ciencias.