



UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS
“JOSÉ MARTÍ PÉREZ”
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
CENTRO DE ESTUDIOS EN TÉCNICAS AVANZADAS DE DIRECCIÓN

TESIS EN OPCIÓN AL GRADO ACADÉMICO DE
MASTER EN DIRECCIÓN

**Título: Estrategia de dirección del activismo socio-político
para el PNFE de la Aldea Sucre I, que facilite la
introducción futura de la Dirección por Valores**

Autora: Lic. Ana Margarita Campos Yélamos

Tutora: DrC. Lic. María del Carmen Echevarría Gómez

Sancti Spíritus, noviembre de 2013

EXERGO

“... Estamos dándoles a los pobres algo que les habían quitado, y es el primer poder: el conocimiento, la ilustración, el camino de la luz...”

Presidente Hugo Rafael Chávez Frías.

SÍNTESIS

El entorno mundial cada vez más complejo, globalizado y dinámico demanda un cambio que genere creencias, valores y comportamientos que hagan coherente la cultura de las instituciones universitarias con su propio desarrollo estratégico y los requerimientos que impone su encargo social. En la Aldea Sucre I, del municipio de Cumaná se observa incumplimiento de los principios y valores de la disciplina formativa, la ética revolucionaria y la responsabilidad nacionalista por parte de algunos docentes. Con el objetivo de implementar una Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de dicha Aldea, que facilite la introducción futura de la dirección por valores (DpV), se realiza la presente investigación, apoyada en la metodología investigación-acción. Para el diseño se tienen en cuenta tres ciclos: detectar el problema, elaborar el procedimiento e implementarlo y evaluarlo, donde se aplican diferentes técnicas para la captación de los datos y la intervención como el grupo focal, la entrevista semiestructurada, la observación participante, entre otras. El diagnóstico del sistema de valores de los docentes del PNFE se considera aleatorio, compuesto por valores personales distanciados. Se logra modificar el escenario universitario, de manera tal que es factible la introducción de la DpV en un período de tiempo breve. A través de talleres de socialización se confirma la validez de la Estrategia como recurso directivo que permite estimular y desarrollar las potencialidades de los docentes universitarios como ciudadanos comprometidos, activos y transformadores.

SUMMARY

The global environment increasingly complex , globalized and dynamic demand a change that generate beliefs , values and behaviors that make coherent culture of universities with their own development strategy and the requirements it imposes its social mission . In the Village Sucre I, the town of Cumana is observed deviation from the principles and values of discipline training , ethics and responsibility nationalist revolutionary by some teachers. In order to implement a management strategy of socio- political activism for the PNFE of the village , to facilitate future introduction of management by values (MBV) , presents research is performed , based on action research methodology . For the design takes into account three cycles : detect the problem , develop the process and implement and assess , applying different techniques for data collection and intervention as the focus group, semi-structured interviews , participant observation , among other . The diagnosis system of values PNFE teachers are considered random , consisting of personal values apart . Is achieved by modifying the college setting , so that it is feasible MbV introducing a short time . Through socialization workshops confirming the validity of the strategy as a resource manager who can stimulate and develop the potential of university teachers as citizens

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	9
Introducción	9
1.1 Caracterización epistemológica de la dirección por valores (DpV).	10
1.1.1 Los valores como elementos esenciales del comportamiento humano	12
1.1.2 El proceso de formación de los valores	17
1.2 Lo socio-político: breve acercamiento a su importancia dentro de la tradición del pensamiento latinoamericano	19
1.2.1 El activismo socio-político como expresión del valor socio-político	26
1.3 Sustentos teóricos de la estrategia. Conceptos y elementos	29
1.3.1 Modelos para el diseño e implementación de estrategias	31
Conclusiones del Capítulo 1	35
CAPÍTULO 2 FUNDAMENTACIÓN DEL LA ESTRATEGIA DE DIRECCIÓN DEL ACTIVISMO SOCIO-POLÍTICO PARA EL PNFE EN LA ALDEA SUCRE I, QUE FACILITE LA INTRODUCCION DE LA DpV	36
Introducción	36
2.1 Descripción general del contexto. Misión Sucre	36
2.1.1. La Aldea Universitaria Sucre I, República Argentina	37

2.2	Diseño Metodológico	39
2.2.1	Resultados del diagnóstico general y del estado actual del sistema de valores de los docentes del PNFE	45
2.3	Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I que facilite la introducción futura de la DpV	54
2.3.1	Evaluación de la Estrategia	59
	Conclusiones del capítulo 2	61
CAPÍTULO 3	IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DIRECCIÓN DEL ACTIVISMO SOCIO-POLÍTICO PARA EL PNFE DE LA ALDEA SUCRE I	62
	Introducción	62
3.1	Presupuestos teóricos en la Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I	62
3.2	Despliegue de la estrategia en tres niveles de esencialidad	64
3.3	Valoración científica de los resultados de la implementación de la estrategia en talleres de socialización con especialistas	80
	Conclusiones del Capítulo 3	84
	CONCLUSIONES GENERALES	85
	RECOMENDACIONES	86
	BIBLIOGRAFÍA	
	ANEXOS	
	INTRODUCCIÓN	

La Educación Superior es un factor estratégico para el desarrollo de un país, son las universidades generadoras del potencial humano que se necesita para la transformación de la sociedad. La gran demanda y diversificación que se presenta en los momentos actuales en la educación universitaria es debido a la toma de conciencia de la importancia que tiene ésta en las diferentes esferas de la vida, lo cual le impone a estas instituciones el gran compromiso de crear y dirigir valores como una clara exigencia de la sociedad al sistema educativo, según las épocas y los contextos geográficos para responder a los rápidos cambios de la globalización.

Se enfrenta el enorme reto de formar mujeres y hombres que puedan orientarse en el complejo y cambiante mundo en que viven, con la convicción de desarrollar una cultura general integral en el pueblo que cree las bases para moldear la estructura ideológica de las nuevas generaciones. Lo más difícil es que la estructura directiva de cada organización sea capaz de valorar las creencias que están en la base del sistema de valores desarrollado por los miembros de la comunidad (Díaz, C. 2000).

Se hace necesario, la dirección de los docentes universitarios con el objetivo de que puedan contribuir con su actuación y una marcada intencionalidad en las diferentes actividades que organizan y dirigen, al fortalecimiento de valores en los estudiantes. En este sentido, el perfeccionamiento de la dirección del docente, en aras del eficiente desempeño para cumplir con éxito su papel o rol profesional, tiene cada vez mayores exigencias desde las renovadas condiciones de trabajo en las profundas transformaciones de la nueva universidad.

En Venezuela, el Gobierno Bolivariano ha hecho un gran esfuerzo por el perfeccionamiento de la educación universitaria, lo cual se aprecia en las distintas líneas estratégicas, la línea del Proyecto Nacional Simón Bolívar es precisamente la Nueva Ética Socialista, la Ética y la Moral como uno de los cinco frentes para la construcción del socialismo, y más recientemente el Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica de Educación. El vínculo entre la reflexión, el pensamiento y la acción se constituye en un principio de existencia de la Revolución Bolivariana como fuerza de cambio. (Gaceta oficial, 1999) y (Ministerio de Educación Superior, 2003).

El profesor universitario debe impulsar dentro de las instituciones la praxis y el estudio de asuntos filosóficos relacionados con el socialismo para garantizar la

continuidad del proceso revolucionario que se desarrolla en Venezuela. La construcción del nuevo país se debe presentar en estas instituciones, con la idea de que las posiciones de vanguardia de las empresas e instituciones del Estado, sólo pueden ser ocupadas por los cuadros de la Revolución con una sólida conciencia revolucionaria y con profundo apego a los valores patrios, por ello se destaca la importancia de la dirección por valores en los profesionales de la educación universitaria para que al transmitirlo a los estudiantes, surjan profesionales de todas las ramas que lleven consigo ideales y valores socialistas.

Por otro lado, la necesidad de optimizar las acciones en el orden institucional, personal, social y profesional, ha llevado a considerar la ética en el marco de la gerencia y la praxis educativa, propiciando el análisis para el cumplimiento y beneficio del sistema educativo. En estas condiciones, al docente se le refuerza la misión de guía y mentor, con la laboriosidad directa de formar la personalidad de los estudiantes, mediante la fuerza del ejemplo, de las propias cualidades personales. Es un combatiente muy especial en la batalla de ideas que libra el pueblo, pues esencialmente enseña a las nuevas generaciones a portar el arma más potente de la Revolución, sus ideas.

El desempeño del docente y de sus modos de actuación en el desarrollo de valores, por una parte involucra la función formadora, en todos los espacios educativos, y en particular en aquellos donde se dictan los diferentes Programas de Formación que ejecuta la Misión Sucre, esa función no se puede limitar a la producción de saberes, a la par, debe ir la función de dirección del proceso educativo, la función de orientación educativa y la función investigativa y de superación del docente. Debe ir desde una dimensión objetiva que es el resultado exterior, lo que se observa en la conducta del docente hasta una dimensión subjetiva, al efecto que se produce en el interior del sujeto, a la creación, y ganar cada vez mayor conciencia de que los retos son académicos, científicos, políticos, morales, éticos, orientando al docente para el alcance y preparación de un ciudadano-profesional integral, al que objetivamente aspira la sociedad revolucionaria.

Por otra parte, al fomentar lo subjetivo en el proceso de dirección de la universidad se contribuye a lograr una ciudadanía más consciente y activa, socialmente más

adaptadas y competitiva en un entorno social y económico cambiante pero sólido en sus pensamientos y actitudes. Ello garantiza una educación integral, y para lo cual se hace necesario recordar que la educación como derecho fundamental del ser humano, es una condición esencial para el desarrollo sostenible, la paz y la estabilidad de los pueblos.

Durante el 2003-2004, se generó la Fundación Misión Sucre, a fin de dar cumplimiento a la universalización de la educación universitaria y municipalizarla en toda la geografía nacional (Fundación Misión Sucre, 2004). Sin embargo, junto con el éxito alcanzado hay metas difíciles de lograr si responsablemente no se asumen conductas y acciones con matiz ideológico y político que garanticen la sustentabilidad, sostenibilidad y calidad de dicha educación, obligada a contribuir al desarrollo e independencia social, económica, científica, técnica y cultural del país y del continente.

Todo ello da cumplimiento a los objetivos de desarrollo del milenio establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para el 2015, que además de contener las aspiraciones para el desarrollo del mundo en su conjunto, incluye los valores y derechos humanos universalmente aceptados, entre ellos, la disminución de la pobreza, el derecho a la salud, el derecho a la educación y la responsabilidad universal frente a generaciones futuras.

Además de lo apuntado, el proceso educativo se encuentra ampliamente direccionado desde el Plan Simón Bolívar 2001-2013 en sus diez objetivos estratégicos. A fin de dar cumplimiento a estos, el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior (MPPES) mediante el sistema educativo de Educación Superior, considera en su plan sectorial 2008-2013 seis objetivos estratégicos.

Así mismo, el MPPES actualmente articula sus políticas al Plan Nacional de Desarrollo de la Nación "Simón Bolívar" 2007-2013, el cual se asienta en los siguientes pilares: Nueva Ética Socialista, Suprema Felicidad Social, Democracia Protagónica Revolucionaria, Modelo Productivo Socialista, Nueva Geopolítica Nacional, Venezuela: Potencia Energética Mundial y Nueva Geopolítica Internacional.

Tal articulación del MPPES a las políticas referidas, lleva a reflexionar: ¿Realmente el docente busca el cumplimiento de estos objetivos estratégicos desde su rol en la universidad? No obstante lo apuntado, un muestreo de las actas e informes de la Misión Sucre, las vivencias y experiencias acumuladas por la autora durante más de cinco años en la municipalización, la asistencia a reuniones y encuentros de trabajo con los cuadros principales de coordinación, las indagaciones empíricas realizadas en las aldeas universitarias, así como, la observación científica, ha permitido constatar manifestaciones de incumplimiento de los principios y valores de la disciplina formativa con ética revolucionaria, conciencia Bolivariana y responsabilidad nacionalista por parte de algunos docentes, lo que ha permitido identificar las siguientes situaciones generales: insuficiente trabajo socio-político del docente, que no permite su desempeño transformador de la realidad socio-comunitaria e insuficientes herramientas para el trabajo con valores en los docentes lo que no les permite formar al “hombre nuevo” y hacer suyo este postulado durante la práctica educativa.

En este orden de ideas, en la Aldea Sucre I, República Argentina, del Municipio Sucre, en el Estado Sucre se evidencia como situación problemática, en la actuación de la mayoría de los docentes adscritos al Programa Nacional de Formación de Educadores (PNFE), debilidades relacionadas con los **valores socio-políticos** que se expresan en aspectos tales como:

1. Los docentes carecen de un entrenamiento socio-político adecuado, lo cual se explica en que la masificación ha obligado a los responsables académicos y administrativos de la conducción del proceso, a diferir tan importante dirección, y el docente no recibe acompañamiento de cómo va a fomentar y desarrollar los valores.
2. Insuficiente concientización de algunos profesores de la necesidad de la dirección política del proceso educativo, a pesar de que muchos manifiestan agradecimiento a la política educativa de inclusión.
3. Persisten docentes que alegan la libertad de conciencia y de convicción filosófica y partidista, la existencia del pluralismo político aplicado al partidismo y no a la confluencia de múltiples factores sociales que hacen vida en la comunidad.

4. Se mantienen algunos docentes con una concepción de la educación neutral-tecnicista, liberada de los compromisos sociales, en contraposición de la educación dirigida a transformar la realidad social.
5. Indolencia ante el cumplimiento de normas directrices y disciplinarias emanadas de la dirección nacional de la Misión Sucre-UBV, como la entrega de recaudos y cargar las notas al sistema, entre otras.
6. Insuficiente participación de los docentes en tareas que conllevan a la transformación del contexto político, social universitario y su entorno.

El reto consiste entonces en lograr la adecuada dirección de los docentes que laboran en este nivel educacional, para que favorezcan a través de su rol, al fortalecimiento de valores en la Aldea y en los estudiantes; que atienda a las particularidades del contexto de actuación e influya en la multiplicidad de factores que inciden en los valores profesionales y personales que deben manifestar en su desempeño.

Mediante observaciones a actividades curriculares y extracurriculares se pudo detectar entre las causas: el aprovechamiento insuficiente de todos los espacios que brinda la Misión Sucre en el nuevo modelo de universidad y en el marco del proceso de profundización de las transformaciones sociales, para abordar contenidos que propicien la dirección de los docentes respecto al fortalecimiento de los valores. Además, existen debilidades en el control y evaluación del trabajo de estos respecto al fortalecimiento del activismo para formar los valores en los estudiantes y por parte de la dirección de la universidad. Todo lo cual lleva al siguiente **problema científico**: Insuficiencias en el comportamiento de los docentes de la Aldea Sucre I, República Argentina acorde a las exigencias del Nuevo Modelo de Universidad propuesto por la Misión Sucre, que limitan la introducción de la Dirección por Valores en el Programa Nacional de Formación de Educadores (PNFE).

Objeto de estudio

Proceso de dirección por valores

Campo de acción

Activismo socio-político en los docentes del Programa Nacional de Formación de Educadores (PNFE).

Objetivos de la investigación

General:

Implementar una Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I, que facilite la introducción futura de la Dirección por Valores.

Específicos:

1. Fundamentar el estado de los conocimientos en materia de dirección por valores, activismo socio-político y estrategia.
2. Diagnosticar el estado actual y el deseado del sistema de valores de los docentes del PNFE, de la Aldea I, República Argentina del municipio Sucre.
3. Elegir y fundamentar el modelo más adecuado para el diseño e implementación de una estrategia de dirección para el PNFE.
4. Diseñar e implementar una estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I, a través de la metodología investigación-acción.
5. Valorar los resultados de la implementación de la estrategia en el escenario del PNFE de la Aldea I, República Argentina del municipio Sucre.

Preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son los valores que los docentes del PNFE, de la Aldea I, República Argentina del municipio Sucre comparten en la actualidad y cuáles consideran deberían compartir?
- ¿En la situación actual del país y de la Aldea, a través de qué recurso sería más factible crear las condiciones para introducir en un futuro la Dirección por Valores?
- ¿Es posible diseñar un procedimiento que involucre a todos los miembros del PNFE, de la Aldea I, República Argentina del municipio Sucre, en su participación?
- ¿Cuál, de los modelos contemplados en la literatura, será el más adecuado para diseñar e implementar la estrategia de dirección del activismo socio-político?
- ¿En qué medida se modificará el escenario de manera tal que sea factible la introducción de la DPV en un período de tiempo breve?

Los **métodos del nivel teórico** fundamentan la investigación con el sistema conceptual adoptado. El **histórico-lógico** permite analizar la trayectoria del objeto de estudio, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia y las etapas fundamentales de su desarrollo. El **analítico-sintético** se utiliza a lo largo de todo el estudio, en la determinación de los fundamentos epistemológicos y praxiológicos del proceso investigativo. El **inductivo-deductivo** permite establecer la hipótesis que se defiende y determinar las categorías que emergen en el proceso lógico investigativo. El **dialéctico** aporta su sistema categorial para sostener el estudio y la metodología investigación-acción y el **sistémico-estructural-funcional** permite la elaboración del procedimiento.

Los **métodos del nivel empírico** como la **investigación-acción**, permite un acercamiento a la realidad de la Aldea Sucre I, República Argentina del municipio Sucre, buscando la comprensión del fenómeno en su totalidad y complejidad, teniendo en cuenta las experiencias y valoraciones de un grupo específico de docentes. Las **técnicas para la recogida de datos** como: la entrevista semiestructurada, la observación participante, la discusión grupal, el análisis de documentos, la encuesta y el cuestionario permiten determinar el problema de investigación y la caracterización actual del objeto y campo de estudio. Se conjugan las **pruebas estadísticas descriptivas** para procesar los resultados de las encuestas.

Se seleccionó el paradigma cualitativo de investigación, hacia un enfoque holístico y naturalista del objeto de estudio, cuyo propósito es comprender e interpretar los hechos y realidades, a través de las opiniones, ideas, percepciones y experiencias de los docentes y los directivos del proceso y sus significados. Y se aplica la metodología Investigación-Acción, como estrategia de investigación-intervención que contribuya a transformar la realidad identificada. El universo de la investigación fue la Aldea Sucre I, República Argentina del municipio Sucre. Se trabajó con el total de la población, 29 docentes, con su consentimiento informado.

La **significación teórica** de la investigación parte de la sistematización de diferentes modelos teóricos propuestos en la literatura, que permiten el diseño de una Estrategia de dirección del valor socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I.

La **significación práctica** está en propiciar la pertinencia e impacto social de la implementación de la Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I, en el municipio Sucre, que facilite la introducción futura de la dirección por valores (DpV), como consecuencia de la cohesión del claustro, su compromiso y organización ante las tareas de la Aldea, y el ejemplo indiscutible ante los triunfadores en el enfrentamiento ante los problemas más relevantes del contexto, desde lo económico, lo político, lo social y lo cultural.

El **valor metodológico** se expresa en la aplicación de la metodología investigación-acción a la dirección por valores en la educación universitaria, desde la concepción cualitativa de la investigación, la cual posee además valor social por los beneficios que puede aportar a los implicados en la experiencia, así como las posibilidades de extender la misma a otras Aldeas. La **novedad científica** consiste en revelar esta lógica integradora entre la metodología y la dirección por valores en la educación universitaria.

La tesis se organiza conforme a la siguiente **estructura**: introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. En el primer capítulo se abordan los fundamentos teóricos, las tendencias de la dirección por valores y el activismo socio-político en las instituciones de educación universitaria.

El segundo capítulo está dedicado a presentar el diagnóstico del estado actual del sistema de valores en los docentes de la Aldea Sucre I, República Argentina del municipio Sucre, y el desarrollo de la metodología investigación-acción, a partir de la cual se diseña e implementa la Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea I, municipio Sucre.

En el tercer capítulo se presentaran los resultados del proceso de implementación de la estrategia concebida y la valoración de sus resultados.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

Introducción

El capítulo se desarrolla sobre la base de la caracterización epistemológica de la dirección por valores, el activismo socio-político en la educación universitaria y su análisis histórico tendencial en Latinoamérica y Venezuela y los sustentos teóricos de la estrategia como aporte. Se revelan las principales inconsistencias e insuficiencias en el proceso que orientan la presente investigación. Para garantizar una secuencia lógica se elabora el siguiente hilo conductor. (Fig. 1.1).

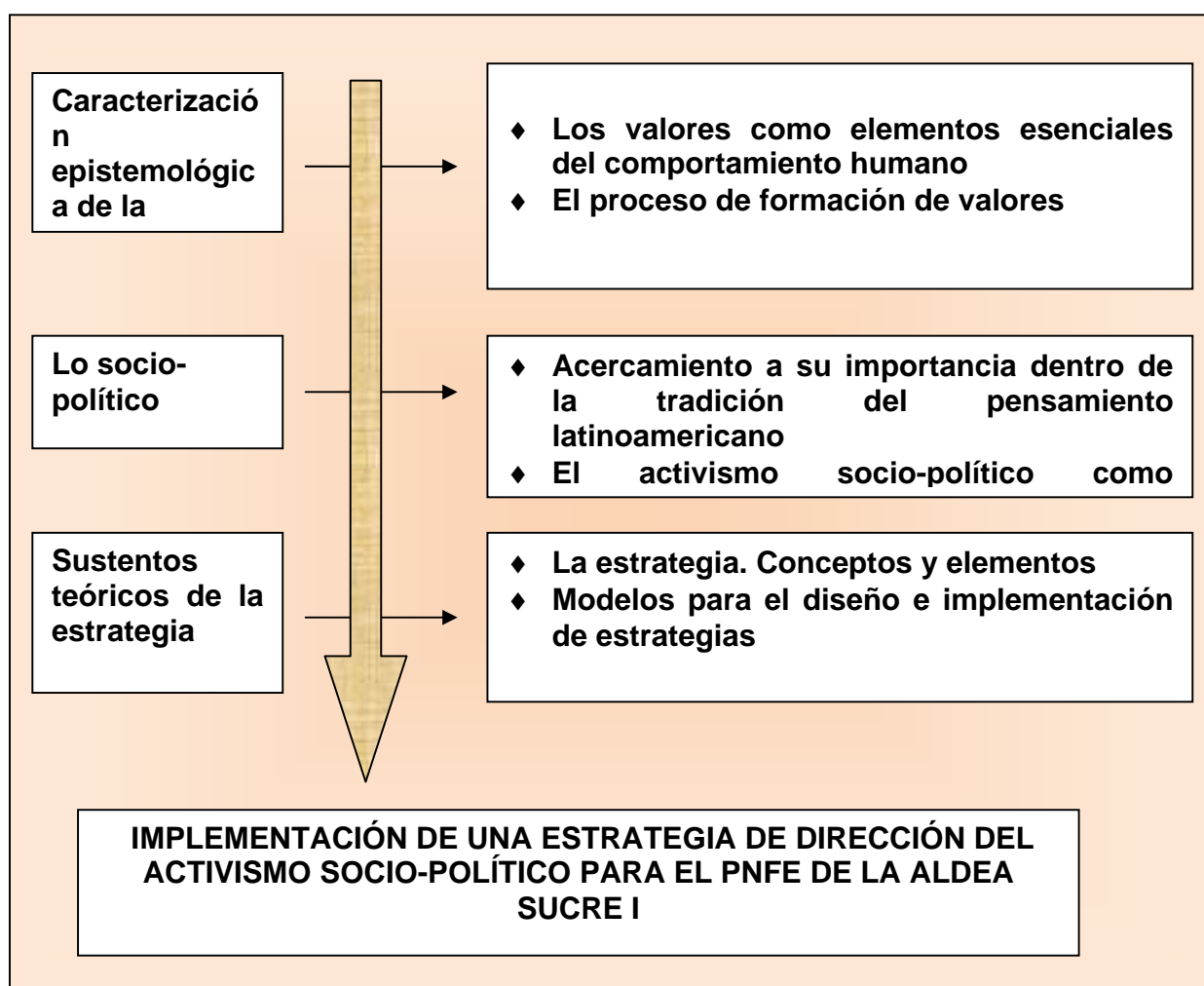


Fig. 1.1 Hilo conductor del marco teórico de la investigación.

Fuente. Elaboración propia

1.1 Caracterización epistemológica de la dirección por valores (DpV)

La DpV, más que una moda de dirigir empresas es una forma de entender y aplicar conocimientos planteados por la psicología social y otras ciencias de la conducta desde mediados del siglo XX y que muchos directivos de todo el mundo practican, para conseguir sobrevivir y diferenciarse en la carrera hacia el éxito. Desde la DpV el futuro de una organización se configura articulando valores, metáforas, símbolos y conceptos que orientan las actividades cotidianas de creación de valor por parte de los empleados. Es decir, se da forma humanizada al propósito estratégico básico de la institución, sobrevivir obteniendo los máximos beneficios sociales y económicos. Para desarrollarse en el mundo actual, donde prima la incertidumbre, el cambio permanente y la complejidad es necesaria la libertad, condicionada por valores democráticamente asumidos. Si se desea un rendimiento profesional de alta calidad, los factores cualitativos o valores tales como confianza, creatividad, compromiso, honestidad o participación son tan importantes o más que los conceptos cuantitativos económicos tradicionales, como eficiencia o retorno sobre la inversión. Un directivo líder ha de saber manejar valores, y no solo de forma constitucional o en grandes ocasiones, sino en el día a día, pues “definitivamente, la misión, la visión y los valores compartidos son el alma de la empresa, su moral, su espíritu, su identidad diferenciadora y su poesía”, al decir de García, S. y Dolan, S. (1997) quienes, además valoran los siguientes aspectos que deben ser considerados importantes en la DpV:

- a) Coherencia directiva entre lo que se piensa y lo que se hace. Las organizaciones deben efectuar una formulación rigurosa de valores operativos, dentro de sus planes estratégicos, para analizar el cumplimiento de los valores esenciales a todos los niveles jerárquicos.
- b) La importancia de “dar moral” y sentido para el trabajo profesional bien hecho. Las ideas y documentos de las organizaciones no deben ser excesivamente técnicos y desprovistos de ideas que transmiten moral y sentido para el esfuerzo de máximo rendimiento de sus empleados. Cambiar los valores es una parte tan importante de la reingeniería como cambiar el proceso.
- c) La renegociación del contrato psicológico, que es el conjunto de expectativas mutuas entre el individuo y la organización para la que trabaja. Un directivo

que pretende aplicar la DpV ha de esforzarse por tener diálogos reales de calidad con sus colaboradores en los que se vaya evaluando y renegociando el estado de vitalidad del contrato psicológico.

- d) El auto ajuste equitativo entre lo que se da y lo que se recibe. Cuando la persona percibe un desequilibrio que valora como no equitativo entre los valores que ella cree que aporta (input) y los valores que cree que recibe (output) tiende a actuar por disminuir la tensión derivada de dicha percepción de inequidad.

En correspondencia con todo esto, asumir la DpV permite detectar los conflictos y solucionar los mismos con rapidez, en pos del desarrollo organizacional, lo cual proporciona una serie de resultados positivos que se resumen en:

- Generar mayor cohesión interna donde el compromiso es factor fundamental.
- Generar una mejor imagen externa, gracias a relaciones basadas en la confianza a largo plazo.
- Facilitar la transición entre generaciones de mando debido a que se comparten maneras de actuar y de progresar.
- Aumentar ética en todos los niveles de la organización disminuyendo las pérdidas, hechos deshonestos, robos o fraudes.
- Facilitar la selección de personal, gracias a perfiles anteriormente definidos.
- Desarrollar una cadena de liderazgo confiable y comprometido con la filosofía de la organización.

Los valores son una herramienta de dirección que sirve para rediseñar continuamente la cultura de una institución con el propósito de generar compromisos colectivos en proyectos nuevos, a partir de introducir la dimensión de los facilitadores dentro del pensamiento directivo en la práctica diaria. Deben guiar e inspirar las conductas del personal y servir como mecanismo de autocontrol y cauce estratégico de los procesos cotidianos que se realizan para la puesta en marcha de la Misión y la Visión.

Los valores son el complemento de los objetivos planteados de la organización, ya que estos sirven para darle sentido al accionar de los dirigentes y trabajadores en el logro de metas y estrategias. En toda organización existen creencias y valores, lo

que se debe hacer es compartir con todos los trabajadores aquellos que necesiten ser jerarquizados, aquellos que tengan mayor peso para ser aplicados consecuentemente e impulsados en virtud de lograr más eficiencia, eficacia y efectividad.

Por lo antes expuesto, se puede señalar que la dirección por valores implica interactuar con los otros y el entorno, asumir al hombre como ciudadano, como sujeto con posibilidades de analizar críticamente y aportar en el mejoramiento del mundo que lo rodea desde el conocimiento y valoración de la cultura propia. También significa enseñar a descubrir el mundo trascendente, espiritual, a creer, a discernir, a tener esperanzas y voluntad.

1.1.1 Los valores como elementos esenciales del comportamiento humano

La axiología es el estudio de los valores, “axios” significa en griego dos cosas: aquello que es estimulante y digno de ser honrado, y también eje alrededor del cual giran las cosas. Desde esta perspectiva la categoría valor tiene dos acepciones. El valor en su acepción económica es valía y significa: mérito, escasez, utilidad, precio, interés de algo que lo hace atractivo. El valor en su acepción psicológica es valentía y significa: cualidad moral que permite afrontar sin temor grandes cosas, de ahí que se puede hablar del valor de tener valor para dirigir valores. A partir de estas acepciones se le otorgan tres dimensiones a la categoría valor García, S. y Dolan, S. (1997):

- Dimensión ético-estratégica: las elecciones preferenciales.
- Dimensión económica: la valía.
- Dimensión psicológica: la valentía.

En la dimensión ético-estratégica: las elecciones preferenciales, los valores son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo donde una forma de actuar es mejor que su opuesta (o antivalor) para conseguir los fines y orientar el comportamiento de las personas, así por ejemplo se observa con frecuencia la calidad contra chapucería, la autonomía contra la dependencia, la honestidad contra el fraude, la cooperación contra el individualismo. Los antivalores son los elementos antiéticos comportamentales, inaceptables e indeseables por las personas y grupos de las organizaciones.

En la dimensión económica, la valía son criterios utilizados para evaluar las cosas en cuanto a su relativo mérito, adecuación, escasez, precio o interés. Por cosas debe entenderse personas, objetos, ideas, actos, sentimientos o hechos. Por ejemplo el valor de la confianza mutua, el valor de la creatividad en el trabajo, el valor que un determinado proceso añade a un producto que compra un cliente, el valor del dinero, de una máquina o de un profesional.

Por su parte, en la dimensión psicológica, la valentía es la cualidad moral que mueve a acometer resueltamente grandes empresas y a afrontar sin miedo los peligros. Por ejemplo el arrojo o ausencia de miedo, la conducta emprendedora que asume riesgos, la orientación del esfuerzo mediante valores aumenta el valor o valentía de los individuos o grupos, la elección estratégica de un determinado principio de conducta. Cuando se activa o hace consciente un Valor es cuando se induce una conducta valiosa o incluso valerosa.

Los valores constituyen el núcleo de la actuación humana, pues constituyen significaciones positivas que se convierten en motivos de elecciones preferenciales por unos modos de actuación frente a otros, en interés de lograr el cumplimiento de los objetivos sociales. Al respecto Ayala, J M. (2003) expresa que los valores guían la actividad humana en todas sus manifestaciones, convirtiéndose en elementos indispensables en la regulación de la conducta de los seres humanos.

Es imprescindible significar que la concientización o individualización de los valores no es un acto mecánico o derivado de una aspiración voluntarista, sino un proceso prolongado de apropiación, de construcción personal, de conformación individual en la cada vez más compleja interacción que el sujeto va estableciendo con la realidad.

A los efectos de la presente investigación se asume la definición realizada por De la Rúa Batistapau, M. (2001) de la categoría valor como la significación positiva de un hecho, objeto o fenómeno que actúa como regulación de la conducta, al convertirse en motivo de la actuación humana; y como cualidad de la personalidad a una o uno del conjunto de las propiedades o rasgos individuales y relativamente estables que se manifiestan en las maneras de actuar típicas de cada persona y que permiten identificar las particularidades de una personalidad concreta.

Desde cualquier ángulo el tema de los valores resulta complejo. En la bibliografía se encuentran propuestas de los estudiosos del tema para esclarecer y definir el término, ya que estos resultan cruciales como criterios para tomar tanto decisiones estratégicas como tácticas. De ahí que García y Dolan, (1997) citen: “Los valores identifican las prioridades claves para que la organización sobreviva y prospere, minimizando así el gasto de recursos financieros, la energía y el tiempo, cuestiones que a menudo surgen cuando hay decisiones y operaciones que sirven a intereses alejados de lo más importante para el buen funcionamiento de la organización”.

En el campo organizacional “los valores definen el carácter fundamental de cada organización, crean un sentido de identidad, fijan los lineamientos para implementar las prácticas, las políticas y los procedimientos de la misma, establecen un marco para evaluar la efectividad de su implementación, de determinar la forma en que los recursos se asignaron, de brindar tanto dirección como motivación y de reducir la confusión y las conjeturas de todo el sistema. En fin, en una organización los valores son tanto criterios para la toma de decisiones como promotores de comportamientos”. (Robbins, S., 1999).

En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad, mientras que desde el punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Por su parte, Hernández y López. Y, (2001) plantean “los valores ofrecen las guías o pautas, así como indican el sentido o dirección de aquello que va a emprenderse en las gestiones para desarrollar y la forma en que el programa evolucionará y se mantendrá”.

Cada organización crea y desarrolla un sistema de valores que la identifica y diferencia a partir de la dinámica que se establece entre los valores personales y los de la entidad, por lo cual “deben ser recreados, fortalecidos o modificados, según los casos, en la convivencia cotidiana. Los valores son los cimientos de cualquier cultura organizacional, ellos proporcionan un sentido de dirección común para todos los miembros y establecen directrices para su compromiso diario, inspirando la razón de ser de cada institución”. (Rodríguez, 2003)

Por tanto, a partir de la dinámica que se establece entre los valores personales y los de la organización se puede encontrar la existencia de valores compartidos y distanciados, los cuales definen, en esencia, la cultura ideal de la organización: lo que intenta lograr y cómo. Una cultura basada en los valores ofrece un marco global para las estrategias de la organización.

Cuando se crean valores compartidos surge un espacio común de intereses, metas y objetivos entre la organización y sus miembros. Por ende, en toda organización, para lograr modificar comportamientos, propiciando un cambio cultural, “más que pretender cambiar directamente actitudes, lo que se necesita es modificar los valores y creencias que la preceden. Las creencias, normas y actitudes están estrechamente relacionadas con los valores” según Hernández y López. Y, 2001, citado por Hernández, V. (2010).

Cuando los miembros de una organización comparten una serie de valores unidos en un sentido común de propósito o misión, pueden tener resultados extraordinarios para su entidad. Estos valores son conocidos por diversos autores como valores compartidos, y cuando se crean puede llegar a surgir un espacio común de intereses, metas y objetivos entre la organización y sus miembros. Parera y González (1999) entienden por “valor compartido aquel que la organización propicia, promueve y que los trabajadores asumen con elevada importancia”, Y Rodríguez, F., (2003) plantea que “son intereses, metas importantes compartidas por la mayoría de las personas de un grupo que suelen dar forma a la conducta colectiva y que con frecuencia persisten con el tiempo, incluso a pesar de que cambien los miembros. Ambos citados por Hernández, V. (2010).

En sentido general, los conocidos valores compartidos se refieren a un conjunto de valores identificados en una organización y transmitidos por la alta dirección con el propósito de que sean asumidos por los miembros de la misma, a la vez que pueden significar fortalezas para la organización si la dirección sabe emplearlos para desarrollar y ampliar ciertos comportamientos que conlleven al éxito y desarrollo de la misma.

Varios autores entienden por valores distanciados aquellos que se desarrollan y fomentan tanto en las organizaciones como en los miembros de forma

independiente. Separados pueden existir valores comunes entre ambos, pero en tanto no sean discutidos, negociados y asumidos seguirán siendo valores distanciados. Es decir que los valores distanciados son los que la organización favorece, a los que aspira, pero que no son asumidos, o al menos no con el mismo nivel de implicación, por los trabajadores (Rodríguez, F., 2003).

Por consiguiente, cuando no existe una estrecha relación entre los valores personales y los organizacionales, estos últimos se convierten en ideales o valores distanciados como los denominan varios autores, y “mientras mayor sea la diferencia entre esos valores, más se verá afectada la cultura de la organización, se debilita; y por tanto las personas no llegan a sentirse parte de la misma” (Rodríguez, F. 2003). De tal modo es importante definir en una organización cuáles son esos valores distanciados, con el fin de poder identificarlos para trabajar en función de potenciarlos y alcanzar un sentido de identidad, de pertenencia entre sus miembros, y con la organización.

De modo que el proceso de aprehensión de los valores, de lograr que se compartan, que adquieran importancia para los trabajadores, lleva tiempo y esfuerzo, no obstante, es necesario, pues los valores organizacionales compartidos afectan el desempeño de las organizaciones en tres aspectos claves: “proveen una base estable (guía) sobre la cual se toman las decisiones y se ejecutan las acciones; forman parte integral de la proposición de valor de una organización a clientes y personal y; motivan y energizan al personal para dar su máximo esfuerzo por el bienestar de su compañía. Así se crea una fuente de ventaja competitiva que es difícil de replicar ya que se fundamenta en valores propios y únicos de la organización” (Bauzá, 2000).

En este sentido, para autores como Yarce, J. (2002) convertir los valores en una ventaja competitiva significa propiciar el desarrollo de los individuos a través de su ejercicio personal, aprender a aplicarlos en el trabajo profesional, generar un sentido de compromiso y pertenencia basado en la participación y crear una cultura de calidad, servicio, compromiso, respeto, justicia y equidad.

Esta realización al interior de la organización abre la posibilidad de una mejor relación con el entorno, entre los trabajadores, y entre los directivos y empleados,

pues provoca que se vean a sí mismos como una organización exitosa, lo cual también genera una mayor capacidad de atraer, desarrollar y mantener la competitividad de los trabajadores. No obstante, cuando los valores están solamente en el papel y no se traducen en acciones, el clima organizacional puede llegar a verse afectado, lo cual puede conllevar a bajos desempeños.

Por consiguiente, resulta importante saber potenciar los valores organizacionales y formarlos, a través de estudios diagnósticos y estrategias que ayuden a plantear lineamientos y acciones a seguir, y no quedarse solamente en palabras, pues es obvio que resulta más sencillo definir una serie de elementos estratégicos que practicarlos. Sin embargo, no es esa forma de pensar la que hará que la organización marque una diferencia en el contexto actual. Por tanto, “para que los valores se legitimen en la organización hay que llevarlos al terreno práctico, hay que aplicarlos en la toma de decisiones, en la contratación, en la atención y servicio al cliente, en las operaciones, etc.”. (Bauzá, 2000).

1.1.2 El proceso de formación de los valores

El proceso de formación de valores, aunque tiene etapas, no es un fenómeno que concluye en una edad determinada, existen valores que se incorporan a los principios y convicciones personales en la vida de las personas desde edades tempranas y tienen sus reajustes en el transcurso de la vida, de acuerdo con el desarrollo personal y las condiciones sociales en que se realiza éste. Por tanto, tienen un carácter dinámico y han de formarse en la acción que se realiza con ajuste a las normas de vida y conducta establecidas en cada país.

Se trata, de un proceso que se debe iniciar en la familia y extender con marcada fuerza a todas las instituciones tanto educativas como laborales, que priorizan los valores elementales de convivencia grupal y social de acuerdo con el nivel de desarrollo de la personalidad de los individuos que interactúan en su proceso.

Según López Bombino, L R. (2003), se reconocen cuatro etapas fundamentales de formación y desarrollo de valores, la primera se enmarca en las edades tempranas (preescolar) y se denomina formación de las nociones sobre el valor, la segunda etapa se desarrolla en escolares de primaria y se reconoce como de ampliación de

estas nociones en significados individuales. Durante la adolescencia (estudiantes de secundaria básica) se establece la relación con los significados sociales, tercera etapa, y posteriormente, ya en la juventud, se alcanza la fijación y asunción interna de los significados socialmente positivos en forma de convicciones personales donde los valores pueden ya desempeñar cabalmente su función reguladora del desarrollo personal.

Al mismo tiempo, cabe significar que el hombre no incorpora de modo lineal o mecánico el significado de lo social, más bien lo mediatiza, lo subjetiviza y esto es fundamental en el proceso de interiorización o apropiación de uno o más valores. Es por ello necesario, buscar los modos y maneras de propiciar la participación y de convertir las actividades socio-políticas, en la medida de lo posible, en espacios de reflexión donde se vivencie, se profundice, se discuta y hasta se cuestionen los diferentes aspectos del contenido, ya que el proceso de atribución de significado que lleva a la formación del valor necesita de la reflexión individual sobre el contenido y el significado social del fenómeno u objeto de estudio.

La reflexión es importante porque es el proceso que permite la superación del contenido como conocimiento transmitido o como habilidad desarrollada para llegar al otorgamiento de un significado socialmente positivo a este conocimiento y habilidad que se manifieste además mediante la adecuación de su actuación de acuerdo a estos contenidos.

Este tránsito desde lo cognitivo (conocimiento de la significación), hasta lo afectivo (satisfacción por la actuación) puede realizarse mediante la utilización de la reflexión en las actividades diarias con los trabajadores y no esperar a momentos integradores o prácticos, que se planifican generalmente en actividades de gran importancia, para ir alcanzando diferentes niveles de desarrollo de los valores que se decide priorizar en cada uno de los subordinados en las organizaciones.

Autores como González, F. (1998) reconocen como momentos fundamentales del proceso de formación y/o desarrollo del valor a los siguientes:

- Conocimiento de la significación social de determinado valor.
- Autocrítica en relación con la actuación, de acuerdo con este determinado valor.

- Tendencia al auto perfeccionamiento y a la adecuación de la actuación personal en correspondencia con dicho valor.
- Cumplimiento de tareas durante la formación profesional de acuerdo con este determinado valor.
- Satisfacción por la actuación en correspondencia con el valor mencionado.

1.2 Lo socio-político: breve acercamiento a su importancia dentro de la tradición del pensamiento latinoamericano

Para lograr este acercamiento a los factores históricos que influyen y han influido en el desarrollo del valor socio-político del docente como problema social de la ciencia, es necesario, el estudio de referencia obligada de algunos autores en el contexto latinoamericano y especialmente en el venezolano que han tenido una incidencia notoria en la Revolución. En Venezuela el proyecto de la Revolución Bolivariana tiene su sustento filosófico en el llamado “árbol de las tres raíces”, desarrollado por un grupo de militares en los años 80 y fundamentado en las ideas de tres grandes venezolanos: Simón Rodríguez, Simón Bolívar y Ezequiel Zamora.

La obra de Simón Rodríguez, conocido como Samuel Robinsón y como “El maestro Simón Rodríguez” (1771-1854). Filósofo y educador venezolano desde 1791, además de haber sido el maestro del Libertador, tiene grandes méritos en el pensamiento educativo. Particular referencia sobre el tema de la educación hace el escritor venezolano Alfonso Rumazo (2008), quien al respecto opina: “Rodríguez estatuye como principio y fundamento de la acción educadora que, instruir no es educar, que la educación debe ser para todos sin exclusión, y la necesidad de buenos maestros”. Es Simón Rodríguez quien plantea la necesidad de crear un modelo político propio de nuestra sociedad, que no copie viejos modelos venidos de otras tierras y que más bien conozca de lo existente en otras latitudes no para copiarlo, sino, para tenerlo en cuenta a la hora de enriquecer lo nuestro. Así Rodríguez, S. (1834) apuntó: “Sociedad Republicana es la que se compone de hombres íntimamente unidos, por un común sentir de lo que conviene a todos. No esperen de los colegios lo que no pueden dar, están haciendo letrados no ciudadanos. Persuádanse que, con sus libros y sus compases bajo el brazo, saldrán los estudiantes a recibir, con vivas, a

cualquiera que crean dispuesto a darles los empleos en que hayan puesto los ojos /.../ Mandar a recitar de memoria lo que no se entiende, es hacer papagayos para que luego sean charlatanes...”.

También, la conocida frase Robinsoniana “Inventar o Errar”, contrario a lo que generalmente se acepta, no está referida a una invitación al ensayo y error y por ende a la improvisación perenne. Inventar se refiere a crear un camino propio para los latinoamericanos, lo contrario a la creación es la imitación, ahí está el error en seguir imitando lo extraño.

Al abordar la pertinencia de la obra de Rodríguez en el valor socio-político del docente, aún cuando él no utiliza esta nomenclatura, se observa la direccionalidad que debe tener la educación desde el maestro, en este sentido se refiere a la formación del hombre ciudadano con voluntad, con instrucción social, técnica, científica, y corporal, cuyo fin es formarlo para la sociedad, en una escuela obligatoria, bajo los principios de no discriminación, igualdad, y de acceso a la educación.

Simón Rodríguez, (1849) en su obra sobre la Educación Republicana, se refería a los modos de actuación del maestro y las condiciones de éstos: “...Antes de abrir escuelas, piénsese en formar maestros... debe poseer el docente estas condiciones: “ser sabio, ilustrado, filósofo y comunicativo, porque su oficio es formar hombres para la sociedad” Los maestros asumen especial dignidad social /.../ ¡Ideas, ideas primero que letras!”, según referencias de Mijares, A. (s/f).

De esta manera queda estatuido, desde hace 175 años la formación cívica del individuo. Y es recogida por el actual Currículo Nacional Bolivariano (2007), que sobre la base de la concepción de Simón Rodríguez la Educación Bolivariana se define “como un proceso político y socializador que se genera de las relaciones entre escuela, familia y comunidad; la interculturalidad, la práctica del trabajo liberador y el contexto histórico-social”.

Simón Bolívar Palacios, mejor conocido como “El Libertador” (1783-1830), es un continuador de la obra de su maestro Simón Rodríguez. En la revisión del cuadernillo de formación socio-política del Instituto de Capacitación y Educación Socialista- INCES (2005), se cita al respecto: “Bolívar es sin duda la raíz principal de este

árbol,... “fue el hombre que impulsó el desarrollo de la guerra justa, es decir, la guerra que no tenía otra pretensión que lograr la libertad, la igualdad y la justicia...” ; sobre la base de la integración latinoamericana, la unión de todo el pueblo.

Bolívar plantea en su discurso ante el Congreso de Angostura el 15 de febrero de 1819, el valor de lo socio-político en la educación, aún cuando no recibe esta denominación: “...la educación popular debe ser el cuidado primogénito del amor paternal del Congreso. Moral y luces son los polos de una República; moral y luces son nuestras primeras necesidades..., demos a nuestra república una cuarta potestad cuyo dominio sea la infancia y el corazón de los hombres, el espíritu público, las buenas costumbres y la Moral Republicana...”

El Libertador en 1815, consideraba la necesidad de que el estado asumiera la dirección de la educación y priorizara la educación popular e instrucción del ciudadano, pero no solo instrucción desde el conocimiento; sino para formar al ciudadano republicano desde los valores, desde la moral, con responsabilidad patriótica, “Moral Republicana”, haciendo énfasis en la instrucción sobre las políticas públicas llamadas por Bolívar “el espíritu público”, en un proceso de enseñanza que partiera de la igualdad de los hombres y la justicia social.

La educación venezolana por tradición y en todas sus etapas, aborda el estudio de la vida, obra y el pensamiento de Simón Bolívar. No puede ni siquiera pensarse, que el docente universitario sea liberado de tal responsabilidad patriótica formadora, será pues, su valor socio-político el que permitirá el mejor de los desempeños a ese docente, quien al mismo tiempo que dirige el proceso enseñanza-aprendizaje, fortalece las ideas clasistas del sistema de gobierno desde el aula, desde el conocimiento, desde la práctica en la comparación de los sistemas políticos capitalistas y socialistas.

La tercera raíz del árbol se encuentra en el pensamiento de Ezequiel Zamora (1817-1860), conocido como el general del pueblo soberano. Chávez, H. (2008) en el Libro Azul menciona: “La lucha de Zamora fue la lucha por las unidades gremiales, la Justicia social, se resume en la frase Tierras y Hombres Libres, lanzada en la proclama de la Federación, siempre atento al respeto de las leyes y reglamentos y a la formación intelectual e ideológica del pueblo”.

El actual proceso revolucionario bolivariano, se nutre de la obra de Zamora para establecer que los cambios en los sectores populares son para el beneficio de esa mayoría de venezolanos y venezolanas que han estado históricamente excluidos del acceso a la riqueza nacional, por esta razón el gobierno desarrolla una política social incluyente, que se expresa en las todas las misiones y programas sociales, se enfrenta el latifundio y favorece a los campesinos.

Las ideas de Rodríguez y Bolívar, se reafirman en la obra del prócer de la independencia cubana José Martí, (1853-1895), para quien la educación debía estar orientada a elevar la dignidad del hombre a través de su compromiso con los pobres de la tierra, pero además debía asumirse el compromiso con el progreso técnico que los pueblos de nuestra América requerían para salir del atraso que los hacía presa fácil de la dominación imperial. En ese sentido, Martí, J. (1963) define ampliamente la educación, cuando expresó: "Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido; es hacer cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive; es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre el, y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podría salir a flote; es preparar al hombre para la vida".

Otro pensador latinoamericano fue el maestro Luis Beltrán Prieto Figueroa (1902-1993), se conoce como el "Maestro de América". Su pensamiento y obra es una importante referencia para la reflexión y el debate constructivo como parte del pensamiento pedagógico latinoamericano emergente revolucionario, y se mantiene en el tiempo con la concepción educativa del Presidente Hugo R. Chávez. Procuró educar para las grandes exigencias técnicas y científicas que los nuevos tiempos imponen, de manera que señalaba que la educación debía responder al interés de la mayoría y en tal sentido habría de ser democrática, gratuita y obligatoria, combinando la igualdad y las capacidades del individuo. Prieto, L. (1947).

El maestro Luis Beltrán (1947) expresó: "...El Estado interviene, por derecho propio en la organización de la educación del país, y orienta, según su doctrina política, esa educación. Depende la orientación de una escuela de la orientación política del Estado.../... se aspira a que la colectividad sea educadora, y por eso se ha dicho que al maestro y a la escuela misma corresponde orientar la función educativa

espontánea de la comunidad... ”

Siendo este un postulado con total vigencia en la actualidad, tal aseveración se corresponde con la función socio-política e ideológica del estado, partiendo de que, la educación es un instrumento para construir la conciencia del individuo, para prepararlo para su futuro, para hacerlo competitivo. Se trata en algunas ocasiones de desbanca los parámetros de ese individuo compuestos desde un sistema de antivalores desde sus convicciones filosóficas y sus creencias, y a la par sembrar un sistema de valores que le permiten entender la vida desde la concepción del desarrollo humano, fortaleciéndolo para que asuma responsablemente su rol social y profesional. Esta función la cumple el docente universitario, como representante del estado, y a eso va referido a lo socio-político en esta investigación.

La síntesis de su obra se encuentra en “El Estado y la Educación en América Latina” (Prieto, L.,1977), donde expresa su concepción del estado docente, y de la universidad moderna. A partir del diagnóstico de las insuficiencias del sistema educativo latinoamericano analiza la actividad del Estado en materia educativa y cultural, su inherencia en un sistema político. Además, se refiere a la responsabilidad de los educadores en la administración del proceso educativo, del papel de las empresas en el entrenamiento de sus trabajadores y de las funciones y organización de la universidad moderna.

Estos referentes, consideran lo socio-político del docente, pues consagran su espíritu entre líneas cuando Prieto, L. (1977) apunta: “...La universidad como servicio público que es, no puede desligarse de las necesidades y requerimientos de la Nación. Sus planes de estudio y las profesiones que dentro de ella se cursan deben corresponder al plan de vida de la Nación...”

Otro pensador latinoamericano de referencia ineludible, en este breve recorrido del contenido socio-político e ideológico en el pensamiento latinoamericano, es el legado de Ernesto “Che” Guevara (1928-1967), argentino, con amplia sensibilidad por el saber humano que lo llevó a ser un revolucionario que trascendió las fronteras nacionales para ser internacionalista; su gran cultura general, le permitió interpretar el pensamiento, entre otros, de Fidel Castro, de Martí y de Bolívar. En el centro de esa cultura esta la concepción humana del hombre y los valores éticos que deben

formarse, en cuanto a que la educación debe tener bases científicas; la democratización de las escuelas y la enseñanza; la relación educación-producción-desarrollo; el modelo de hombre nuevo que se proyecta en el socialismo; la elevación de la cultura socio-política y la formación del profesional de la educación superior, todo lo cual constituye un arsenal teórico en las circunstancias actuales (Guevara, E., 1970, 1977).

Mendoza Tovar (2007), hace referencia a lo conceptuado en el Plan Nacional de Desarrollo de la Nación 2007-2013: “La conciencia revolucionaria de la ética y la moral busca afianzar valores inalienables que deben estar presentes en nuestra vida cotidiana: el amor, pues como dijera Ernesto “Che” Guevara: “el revolucionario verdadero está guiado por grandes sentimientos de amor”/.../; la corresponsabilidad moral, porque todos somos ética y moralmente responsables de lo que ocurre en la sociedad...” La relevancia que tiene este planteamiento de formación de valores en consonancia con lo socio-político del docente, obedece a la conciencia que deben tener los sujetos que dirigen el proceso enseñanza-aprendizaje, en su ejecución.

Hugo Rafael Chávez Frías (1954-2013), Presidente Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 a 2013, planteó: “...A partir del 2 de febrero de 1999, se inició un proceso de cambio en Venezuela orientado hacia la construcción del Proyecto Nacional Simón Bolívar, /.../ Todos los venezolanos están llamados a ser protagonistas en la construcción de una sociedad más humana. Esto lo consagra el preámbulo de la CRBV (1999), /.../ El Proyecto Ético Socialista Bolivariano debe llevarnos a la construcción del hombre nuevo del Siglo XXI /.../ La conciencia moral revolucionaria /.../ En definitiva, habrá socialismo cuando exista un hombre nuevo...” (2007).

La importancia del legado histórico del presidente Hugo Chávez, para la Revolución Bolivariana y su incidencia en el pueblo venezolano, se observa en la asunción de un papel educativo y de formación socio-política e ideológica, basada en el Proyecto Nacional Simón Bolívar, lo que debe constituirse en referente obligatorio para la labor del docente universitario en la municipalización.

Según valoración de Mendoza Tovar (2007), es necesario tener presente que el Proyecto Ético Socialista Bolivariano tiene como misión la superación de la ética del

capital, y propone una ética cívica de una sociedad pluralista que asume valores y principios universalizables, que se centra en la configuración de una conciencia revolucionaria y en la moral colectiva, que sólo puede ser alcanzada mediante la dialéctica de la lucha por la transformación material de la sociedad y el desarrollo de la espiritualidad.

Lo expuesto en este epígrafe denota la importancia del conocimiento sobre el pensamiento latinoamericano y venezolano, como una alternativa centrada en la integración latinoamericana, la lucha anti imperialista y por la emancipación de los pueblos. Se destaca que los espacios educativos de la Fundación Misión Sucre propician el desarrollo de convicciones revolucionarias, por lo que, la actuación de los docentes universitarios deben estar ajustadas a la ética socialista, y ello constituye un reclamo de la dirección del país.

Como puede apreciarse en estas definiciones, el contenido de lo socio-político es también ideología, que a su vez es portadora de los valores históricos y socioculturales de un pueblo. Al referirse al contenido de la ideología el líder de la Revolución cubana, Fidel Castro (1980) expresó: "Ideología es ante todo conciencia; conciencia es actitud de lucha frente a todo lo mal hecho, frente a las debilidades, privilegios, las inmundicias. La lucha ideológica ocupa hoy para todos los revolucionarios, la primera línea de combate, la primera trinchera revolucionaria". Esto hace que el rasgo esencial que caracteriza a lo socio-político e ideológico es su intencionalidad.

1.2.1 El activismo socio-político como expresión del valor socio-político

El valor socio-político en la educación superior se concibe como un sistema complejo que integra otros valores personales y sociales, con sus sentidos y significados, y establece una influencia consciente que dirigido por el gobierno desarrolla la organización, los directivos, los docentes para hacer prevalecer en las nuevas generaciones y el pueblo la ideología de una Revolución, sea cual sea, y enfrentar las acciones del enemigo.

Por tanto, gestionar el valor socio-político significa realizar acciones concretas como ganar conciencia, discutir, argumentar, explicar, persuadir, convencer a los demás. Y

las vías que se utilizan son el diálogo abierto, el trabajo hombre a hombre, el principio de la labor social para el profesor, el enfoque histórico concreto, la concepción clasista y partidista, la unidad de la actividad ideológica educativa y la actividad transformadora de los hombres en la sociedad.

Los resultados prácticos de este juicio, quedan avalados por el presidente Fidel Castro, en el Acto Central por el 40 Aniversario del Triunfo de la Revolución Cubana en la ciudad de Santiago de Cuba, cuando planteó “Profundizar en la conciencia, formar carácter, educar en las demás escuelas de la vida de nuestra época, sembrar ideas sólidas, utilizar argumentos que sean irrefutables, predicar con el ejemplo y confiar en el honor del hombre puede lograr que de cada diez, nueve permanezcan en sus puestos de combate junto a la Revolución y junto a la Patria”.

Pero, ¿cómo hacer para acometer la ardua y delicada tarea de gestionar la dirección del valor socio-político en la educación superior? En la búsqueda de referentes teóricos sobre el tema en cuestión, aparecen los estudios de las autoras Mendoza, D. (2007) y Calderius, M.J. (2010), quienes coinciden en proponer una categoría que sirva de vehículo esencial para la acción, a través de la cual se puedan no solo planificar, organizar y ejecutar las actividades, sino también controlar y evaluar el impacto de la labor realizada en la gestión del valor socio-político. La primera autora se refiere a la disciplina revolucionaria y la segunda el activismo socio-político.

Mendoza, D. (2007) para profundizar en el estudio del activismo socio-político define el término de disciplina revolucionaria como: “La capacidad de actuar ordenada, comprometida y conscientemente para conseguir un objetivo que genera transformación, entre otras direcciones, en lo político, económico y social, bajo los principios del socialismo y adoptando los valores superiores del estado venezolano establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999.”

En el Diccionario de la Real Academia Española el activismo es considerado como una estimación primordial de la acción; una dedicación intensa a una determinada línea de acción en la vida pública. En este sentido Calderius, M.J. (2010) considera el “activismo socio-político como conjunto de acciones sistemáticas desarrolladas por individuos y grupos en calidad de ciudadanos, miembros de una institución académica, organización política o social; que están dirigidas a la construcción,

conservación o desarrollo del sistema político y social; a mejorar la calidad de vida de sus conciudadanos; así como a contribuir intencionalmente a la formación de otros y de sí mismos en correspondencia con los principios del proyecto social imperante”.

Para la presente investigación se propone y se asume el término de **activismo socio-político del docente universitario** como el conjunto de acciones sistemáticas y coherentemente planificadas por los docentes, miembros de una institución académica de la educación superior; que están dirigidas a la construcción, conservación, desarrollo y dirección del sistema de valores de la comunidad que representan; con el fin de contribuir intencionalmente a la formación de estudiantes y de sí mismos en correspondencia con los principios del proyecto social imperante.

En la educación superior venezolana el activismo sociopolítico se concreta a través de tareas de impacto social, vinculadas a programas nacionales, proyectos productivos y sociales, y a actividades de organizaciones políticas. En opinión de Calderius, MJ. (2010) el activismo socio-político debe cumplir con las siguientes exigencias: partir del diagnóstico de las situaciones a transformar; tener intencionalidad sociopolítica y formativa, es decir, que se expresen en la formulación de un diseño coherente, se sustenten en métodos científicos, con instrumental de la profesión, saberes y valores propios de la cultura universitaria y ciudadana; y tener un impacto socioeducativo y transformador evaluado reflexivamente por los participantes.

Al estudiar el texto constitucional vigente: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), de 1999, la misma establece en su artículo 2: “Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores... la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político”.

Por lo tanto, la autora asume que el máximo texto legal ya establece los valores inherentes al comportamiento humano en la sociedad venezolana, a los cuales todos están obligados y subordinados, y desde donde debe partir el activismo socio-político como conducta revolucionaria. El docente en el desarrollo de su labor socio-política, debe asumir desde la conciencia revolucionaria los valores supremos del estado

Venezolano y constituirlos como pilares fundamentales de su desempeño a fin de mejorar los procesos universitarios en los que participa, en todas sus dimensiones, pues por vez primera en la historia de Venezuela, estos conceptos adquieren rango constitucional; como se observa en el artículo 2 CRBV que consagra los valores supremos del estado venezolano y el artículo 3 CRBV que consagra la educación como proceso fundamental para alcanzar los fines del estado: defensa y respeto a la persona, dignidad, voluntad popular.

1.3 Sustentos teóricos de la estrategia. Conceptos y elementos

El concepto de la estrategia ha sido ampliamente abordado en la literatura internacional, por diferentes autores del campo empresarial. En la tabla 1.1 se exponen varios de estos conceptos, que por su importancia merecen ser analizados.

Autores	Conceptos de Estrategia
Chadler A., 1962	Definición de objetivos de la empresa y las líneas de acción para alcanzarlos, lo que quiere hacer la empresa en el futuro.
Ansoff, I., 1976	Es la dialéctica de la empresa con su entorno.
Andrews, K. R 1980	Es el conjunto de misiones y objetivos principales o metas, así como políticas y planes esenciales para realizar estas metas, presentados en la forma de definición de actividades a la que la empresa se consagra o va a consagrarse.
Menguzzato, M y Renau, JJ. 1984	La estrategia empresarial explícita los objetivos generales de la empresa y los cursos de acción fundamentales, de acuerdo con los medios actuales y potenciales de la empresa, con el fin de lograr la inserción óptima de esta en el medio socioeconómico.
Stoner, J. 1997	Es el programa para definir y alcanzar los objetivos de la organización y poner en práctica su misión. Es el patrón de respuesta de la organización a su ambiente a través del tiempo.
Wehrich, H. 1990	Son programas generales de acción y despliegues de recursos para lograr objetivos completos de una organización y sus cambios, son políticas que gobiernan la determinación de objetivos básicos a

		largo plazo de una empresa y la adopción de cursos de acción y asignación de los recursos necesarios para alcanzar estas metas.
Manso, F. 1991		Es un modelo de decisión que revela las acciones, objetivos o metas de la empresa, las políticas y planes esenciales para lograrlos, de tal forma que defina su posición competitiva como respuesta de: En qué clase de negocio está la empresa, o en qué negocio requiere estar, qué clase de organización quiere ser.
Cantero, J. 1994		Estrategia es el conjunto de criterios, de decisiones y acciones, que orientan las actividades y configura la empresa, asignando recursos.
Koontz y O'Donell, 1998		La estrategia es una decisión acerca de cómo usar los recursos disponibles para obtener fines primordiales, en la presencia de obstáculos.
Santesmases, M. 1999		Es toda acción específica desarrollada para conseguir un objetivo propuesto.
Pérez, M., 2005		Indica la forma de moverse de la realidad a lo que deseamos lograr, puede considerarse una guía de acción para concentrar y asignar recursos y voluntades.

Tabla 1. Prospección histórica del concepto estrategia, según diversos autores

Fuente. Elaboración propia

El análisis de los referentes teóricos y de cada uno de los conceptos anteriores, permite sintetizar que el abordaje de la estrategia tiene como elementos comunes:

- Un patrón coherente en la lógica de su aplicación.
- Un grupo de decisiones que se integran dirigidas a un objetivo.
- Un mapa que todos deben conocer y en el que todos pueden hacer algún aporte.
- Una descripción del negocio de la compañía hacia el futuro.
- Una exigencia actual de la dirección.
- Una motivación para lograr algo.
- Una forma de establecer prioridades y asignar recursos.
- Una respuesta a las oportunidades y amenazas externas.
- Una manera de expresar la cultura de la organización.

- Una manera de convertir debilidades en fortalezas internas.
- Una manera inteligente de aplicar la dirección proactiva, más ventajosa que la reactiva.
- La capacidad de la organización para responder con previsión a los cambios que se producen en su entorno, como respuesta y no como adaptación.

Existe un grupo significativo de definiciones donde la estrategia establece la meta general y las formas en que las organizaciones se comportan, sobre la base de determinados objetivos estratégicos; las políticas, procedimientos, reglas y programas, consignan los detalles para incorporar los planes estratégicos a las operaciones diarias de la organización.

Las políticas, constituyen guías generales para la toma de decisiones. Establecen los límites de las decisiones, especifican aquellas que pueden tomarse y excluyen las que no se permiten. De ese modo canalizan el pensamiento de los miembros de la organización para que sea compatible con los objetivos de la misma. (Stoner, 1997). Mientras que los procedimientos, constituyen los parámetros detallados para el manejo de acciones organizacionales que ocurren con regularidad. Las políticas se llevan a cabo mediante los procedimientos. (Stoner, 1997). Por su parte, las reglas señalan en detalle acciones específicas que se deben tomar en determinadas situaciones. (Stoner, 1997).

1.3.1 Modelos para el diseño e implementación de estrategias

Para el diseño de una estrategia se recogen en la literatura diferentes modelos que ha sido diseñado atendiendo a los propósitos específicos para los que fueron creados y a las características del contexto donde serían aplicados. A continuación relacionaremos un grupo propuestos por diferentes autores, a partir de los cuales se escogió el más adecuado para diseñar la estrategia de dirección del valor socio-político que permitirá adecuar los comportamientos de los docentes del PNFE de la Aldea Sucre.

Modelo propuesto por Eugenio Yáñez González (1991)

- 1- Determinación de la misión
- 2- Grupos implicados

-
- 3- Factores claves
 - 4- Unidades y direcciones estratégicas
 - 5- Matriz DAFO
 - 6- Problema Estratégico General
 - 7- Solución Estratégica General
 - 8- Escenario de Actuación
 - 9- Visión
 - 10- Pienselo 40 veces
 - 11- Opciones de acciones estratégicas
 - 12- Marketing

Modelo propuesto por Charles Henri Bsseyne (1990)

- 1- Definición de la misión
- 2- Diagnóstico externo e interno
- 3- Formulación de los objetivos
- 4- Elección de la estrategia.

Modelo propuesto por Harold Koontz (1990)

- 1- Los diversos insumos organizacionales
- 2- El perfil de la empresa
- 3- Orientación de la alta gerencia
- 4- Propósitos y objetivos principales
- 5- El ambiente interno: presente y futuro
- 6- El ambiente externo: presente y futuro
- 7- Alternativas estratégicas
- 8- Evaluación de las estrategias
- 9- Planeación a mediano y corto plazo
- 10- Prueba de consistencia y preparación para los planes de contingencias.

Modelo propuesto por Carlos Cristóbal Martínez (1991)

- 1- Formulación de metas
- 2- Identificación de objetivos y estrategias
- 3- Análisis ambiental
- 4- Análisis de recursos

5- Identificación de oportunidades, estrategias y amenazas

6- Determinar los cambios de estrategias necesarios

7- Toma de decisiones estratégicas

8- Ejecución de la estrategia

9- Medida y control del proceso.

Modelo propuesto por un Colectivo de autores del Instituto de Ciencias Pedagógicas (2000)

1.- Momento diagnóstico

Aplicación de instrumentos.

Valoración de los resultados de los instrumentos aplicados.

Análisis del estado actual de la resistencia a la integración.

2.- Momento de proyección

Análisis del estado deseado.

Qué hay que hacer para alcanzar el estado deseado. (Objetivos)

Barreras objetivas y subjetivas para limitar la brecha.

Cómo se vencerán esas barreras. (Estrategias)

3.- Momento de Ejecución y Control

Ejecución de los planes de acción.

Realización de los controles.

Ajustes de acuerdo con el control realizado, retroalimentación

Modelo de Estrategia desde la Concepción Científica de lo Holístico-Configuracional.

Está basado en el carácter socio-antropológico de la condición humana y el método holístico-dialéctico, cuya esencia radica en que las contradicciones internas que se producen en cada nivel de esencialidad permiten el paso a una cualidad superior hasta gestar la transformación real del objeto de estudio, teniendo en cuenta el movimiento de categorías, configuraciones y dimensiones que expresan su sistema de relaciones. (Fuentes, H., 2010)

Primer nivel de esencialidad:

- Premisas y Requisitos

Segundo nivel de esencialidad

- Objetivo estratégico

- Valoración cultural del entorno
- Relaciones y regularidad

Tercer nivel de concreción

- Subprocesos
- Objetivos específicos
- Políticas
- Acciones específicas

Evaluación de la Estrategia

- Funcionalidad de las actividades
- Evaluación de la efectividad de la dirección
- Grado de progreso y participación de los sujetos

Conclusiones Capítulo 1

1. Los fundamentos epistemológicos de la dirección por valores, facilitan su dirección en la educación universitaria, toda vez que se constituye en ventaja competitiva que genera un sentido de compromiso y pertenencia basado en la participación y crea una cultura de calidad, servicio, respeto, justicia y equidad.
2. El legado de los grandes pensadores de Latinoamérica y Venezuela permite comprender que la dirección por valores para la educación universitaria puede conducir el proceso de cambios y grandes transformaciones que requiere el momento histórico.
3. La dirección por valores para las actuales proyecciones de trabajo que se desarrollan en Venezuela, requieren de un abordaje desde la perspectiva de su contextualización en las Aldeas, integrando aspectos organizativos y socio-políticos donde el activismo del docente cumpla un rol facilitador anticipatorio.
4. El activismo socio-político trasciende las estructuras organizacionales y constituye la base de los procesos universitarios propiciando su trascendencia y mejoramiento.
5. La caracterización del objeto y el campo de la investigación apuntan hacia la elaboración de una Estrategia de dirección del activismo socio-político que prepare las bases para la futura dirección por valores en la Aldea Bolivariana Sucre I, de manera que garantice la implementación posterior, teniendo en cuenta que no se han encontrado precedentes de aplicación nacionales.
6. El Modelo de Estrategia desde la Concepción Científica de lo Holístico-Configuracional se propone como conveniente para el tipo de organización y la dirección por valores, dado su fuerte componente humanista y dialéctico.

CAPÍTULO 2. FUNDAMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DIRECCIÓN DEL ACTIVISMO SOCIO-POLÍTICO PARA EL PNFE EN LA ALDEA SUCRE I, QUE FACILITE LA INTRODUCCION DE LA DpV

Introducción

Teniendo en cuenta los objetivos trazados en la investigación, el segundo capítulo de la tesis se estructura en dos partes fundamentales: en la primera parte se realiza una descripción general del contexto donde tiene lugar la investigación; a través de una explicación detallada del surgimiento de la Misión Sucre en Venezuela y la fundación de la Aldea Sucre I, República Argentina, en el municipio Sucre, Cumaná, Estado Sucre.

En la segunda parte de este capítulo se propone y fundamenta la estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I, que facilite la introducción futura de la Dirección por Valores, apoyada en una metodología investigación-acción para su implementación. Además, se destacan las técnicas empleadas en cada paso para recopilar la información necesaria.

2.1 Descripción general del contexto. Misión Sucre

El Plan Extraordinario Mariscal Antonio José de Sucre, denominado “Misión Sucre”, es una iniciativa del Estado Venezolano y del Gobierno Bolivariano que tiene por objeto potenciar la sinergia institucional y la participación comunitaria, para garantizar el acceso a la educación universitaria a todos los bachilleres sin cupo y transformar su condición de excluidos del subsistema de educación superior.

En esta Misión se conjuga una visión de justicia social, con el carácter estratégico de la educación superior para el desarrollo humano integral sustentable, la soberanía nacional y la construcción de una sociedad democrática y participativa, para lo cual es indispensable garantizar la participación de la sociedad toda en la generación, transformación, difusión y aprovechamiento creativo de los saberes y haceres.

Tiene como objetivo la municipalización y la orientación de la enseñanza de la educación universitaria hacia todas las regiones y localidades del país, para lo cual toma como punto de referencia la cultura específica de dichas poblaciones con sus necesidades, problemas, exigencias y potencialidades.

También, garantiza el acceso a los nuevos bachilleres que egresan de la Misión Ribas, y contempla en los planes la incorporación definitiva de los bachilleres que no han podido estudiar en la universidad, a través del diseño e implantación del Programa de Iniciación Universitaria (PIU) que favorece el tránsito del alumnado a los estudios superiores. Así promueve la reflexión, discusión, concepción e implantación de un nuevo modelo de la educación en la tercera etapa

Otra tarea prioritaria, la conformación de una red con todas aquellas fundaciones y organizaciones que puedan cooperar de manera sustantiva en el desarrollo de la Misión Sucre. En correspondencia con esta directriz de municipalización, se abren las puertas de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV) y de las Aldeas Universitarias en cada uno de los municipios del país. La UBV fue creada como universidad pública el 18 de julio de 2003 por decreto Presidencial N° 2.517, para fungir como punta de lanza a la Misión Sucre, y destinada a atender los sectores populares tradicionalmente excluidos de las instituciones de Educación Superior. La sede principal está ubicada en Caracas, Los Chaguaramos en el Distrito Capital, Antigua PDVSA.

En la actualidad, se destaca como la universidad con mayor matrícula de estudiantes. Por estas razones, en un último informe de la UNESCO se desprende que Venezuela está en segundo lugar en América Latina y el Caribe en tasa de escolaridad universitaria y en quinto lugar del mundo, luego de Cuba, Corea, Finlandia y Grecia.

El programa educativo de la UBV posee una visión revolucionaria y transformadora, orientada a formar profesionales comprometidos con el impulso y la promoción del desarrollo endógeno y sustentable de cada una de las regiones donde se materializa, de manera que responda a las necesidades del país y el pueblo venezolano, y a la extensión de espacios educativos a todos los ámbitos de la vida social.

2.1.1. La Aldea Universitaria Sucre I, República Argentina

Las Aldeas Universitarias son unidades docentes de apoyo técnico, estratégico, logístico y asesor, adscritas a la Misión Sucre, responsable de planificar, organizar, coordinar, ejecutar, controlar y evaluar el desarrollo y mantenimiento de los programas educativos universitarios.

La Aldea Universitaria Sucre I, República Argentina, se funda en el año 2006. Tiene su sede en el municipio de Cumaná, en el estado de Sucre y ha sido considerada Aldea de referencia

nacional. Entre los distintos programas de formación que oferta se encuentran: Derecho, Gestión Social, Gestión Ambiental, Comunicación Social, Administración, Ingeniería de Sistemas, Turismo, Tecnología de Producción Alimentaria, Tecnología de Alimentos, Ingeniería de Gas, Polímeros, Química, Geología y Minas, TSU con proyección a Ingeniería en Mecánica, Electricidad y Electrónica, Construcciones Civiles, Matemática, Información y Documentación, Manejo de Emergencias y Acción contra Desastres, Artes Plásticas, Diseño Integral y Transporte Acuático mención Máquinas, entre otros. Brinda clases en la modalidad semipresencial, característica que ha logrado los objetivos de este plan educativo.

La Aldea objeto de estudio ha tenido el mismo desarrollo histórico y sistemático que sus homólogos y la Sede Central la UBV, contribuyendo de esta forma al propósito de la Misión Sucre. Y dirige la gestión de los procesos universitarios de pertinencia e impacto social. Presenta una organización estructural de dirección mínima que le permite cumplir con las funciones encomendadas, compuesta por: el coordinador de Aldea, un comité académico de apoyo a la coordinación y los docentes, que encaminan su trabajo integrado a la promoción de los triunfadores.

Como consecuencia de la dinámica acelerada del programa Misión Sucre, se incorpora al claustro de las Aldeas, una considerable cantidad de docentes colaboradores que provienen de sectores productivos, de los servicios, otras instituciones educativas y de distintas áreas del saber, dispuestos a cumplir la función pedagógica tradicional, combinándolas con sus labores habituales.

Algunos de estos profesores, desfasados de la transformación universitaria, presentan una necesidad impostergable de alcanzar un nivel académico y un grado científico para lograr una formación profesional como docente universitario y aportar resultados a largo plazo, que fortalezcan la pertinencia e impacto de la universidad. Además, traen arraigadas creencias y valores provenientes de la cultura organizacional de otras instituciones laborales, que no son afines. Estas prioridades confirman que no basta la experiencia sumaria de los docentes para lograr su trascendencia en la educación universitaria. En la actualidad se aspira a un docente de avanzada, que le permita acercarse a los límites del conocimiento y garantizar la transformación social y cultural del contexto donde se desarrolla, desde un sistema de valores en consonancia.

2.2 Diseño Metodológico

Los métodos cualitativos y cuantitativos en las investigaciones sociales se han encontrado a finales del siglo XX y principios del XXI en un fuerte e inútil debate. Ambos con sus propias peculiaridades luchan por el liderazgo en la producción de conocimiento, ya sea tanto desde el punto de vista inductivo como deductivo. Compartiendo los criterios de Stake (1995), la investigación cualitativa y cuantitativa se diferencia en tres aspectos básicos:

1. La distinción entre la explicación y la comprensión como propósito del proceso de indagación; el objetivo de la investigación cualitativa es la comprensión de las complejas interrelaciones que se dan en la realidad, centrando la indagación en los hechos; mientras que la investigación cuantitativa fundamentará su búsqueda en las causas, persiguiendo el control y la explicación.
2. La distinción entre el papel personal e interpersonal que puede adoptar el investigador; se valora el papel personal que asume el investigador desde el comienzo de la investigación, interpretando los sucesos y acontecimientos, frente a la posición mantenida desde los diseños cuantitativos, donde el investigador interpreta los datos una vez que se han recogido y analizado estadísticamente. En la investigación cualitativa se espera una descripción densa, una comprensión experiencial y múltiples realidades.
3. En la investigación cualitativa, el investigador no descubre, sino que construye el conocimiento.

La investigación cualitativa ofrece importantes vías para abordar el mundo personal de los sujetos, en este caso los valores y cómo interpretarlos, la significación que tiene para ellos, es decir, los significados de las acciones humanas, desde las perspectivas de los propios agentes sociales.

Por tanto, se asume el paradigma cualitativo de investigación hacia un enfoque holístico y naturalista del objeto de estudio, cuyo propósito es comprender e interpretar los hechos y realidades, a través de las opiniones, ideas, percepciones y experiencias de los docentes y los directivos del proceso y sus significados.

Se aplica la metodología Investigación-Acción, como estrategia de intervención que contribuya a transformar la realidad identificada, donde el investigador debe penetrar en los acontecimientos sociales ofreciendo una visión desde dentro de la propia situación, convirtiéndose en parte del proyecto (Taylor y Bodgan, 1986); como proceso de indagación

que implica un análisis detallado, sistemático y profundo de una totalidad con límites físicos o sociales, con amplia aplicación en el campo educativo y directivo (Morra y Friedlander, 2001); (Hernández Sampieri, 2006).

La concepción de la metodología investigación-acción se va sistematizando a lo largo de la investigación, a través de 3 ciclos concatenados entre sí, que se presenta en la Fig. 2.1 y que permiten el diseño e implementación de la estrategia. El primer y segundo ciclo se desarrollará en el presente capítulo y el tercer ciclo en el capítulo 3.

El **Primer Ciclo** comprende la inmersión inicial en el problema o necesidad, por parte de la investigadora, es decir, el objetivo es provocar en el contexto universitario debates y reflexiones que contribuyeran desde lo praxiológico y en vínculo con las sistematizaciones epistemológicas (plasmadas en el capítulo 1 de esta memoria escrita), a la valoración causal de las manifestaciones externas del problema de estudio, ¿Quiénes son los docentes del PNFE, de la Aldea Sucre I, como grupo?, ¿qué características tienen? y sobre todo ¿cuáles son las experiencias de los docentes respecto a la dirección por valores?, lo cual incluye el diagnóstico del sistema de valores imperante entre ellos.

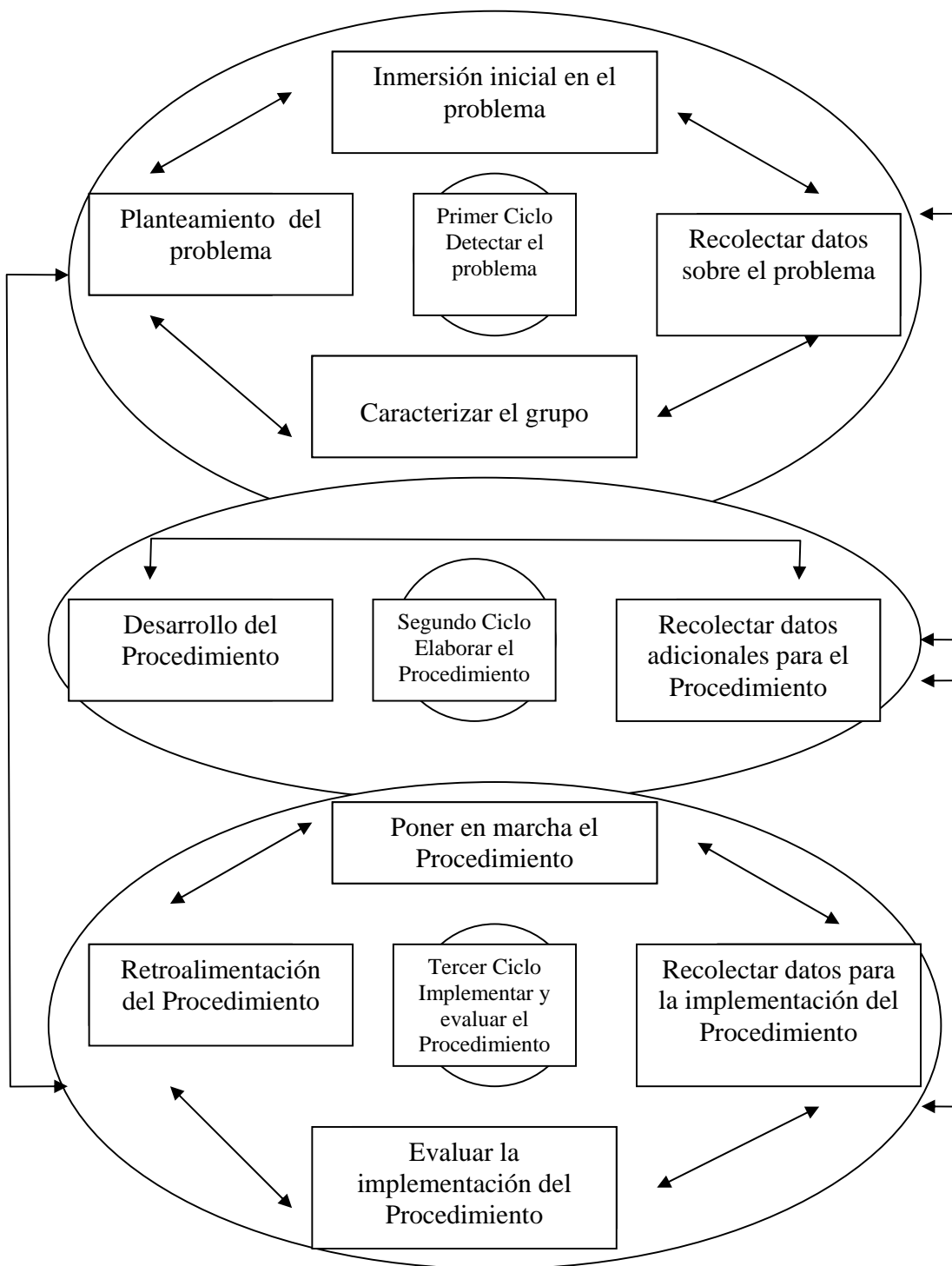


Fig. 2.1. Diseño de la Metodología Investigación-Acción
Fuente: Elaboración propia

Este primer ciclo de la investigación comprende la entrada inicial al campo o contexto, donde se definen los escenarios o lugares específicos de recolección de datos, se identifican las unidades de análisis que conforman la muestra y los informantes claves, todos bajo el criterio de saturación de la información. También se establecen las relaciones con los controladores de ingreso que autorizan la entrada al lugar, en este caso el coordinador de la Aldea.

El escenario escogido fue la Aldea Sucre I, República Argentina, bajo el razonamiento de facilidad de acceso al campo para la autora teniendo en cuenta que laboró en dicha institución y en la actualidad presta sus servicios en el Equipo Estatal de la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV), donde dirige y organiza el trabajo socio-político en todas las aldeas del estado.

Teniendo en cuenta que se escoge el diseño de metodología investigación-acción, no hay parámetros establecidos para definir el tamaño de la muestra. Se empleó una muestra no probabilística o dirigida mixta con Muestra de casos-tipo (Hernández Sampieri, 2006) que permite buscar riqueza, profundidad y calidad en los valores y significados de determinado grupo social, en este caso se eligió a toda la población de docentes universitarios (29) del PNFE de la Aldea antes mencionada, incluyendo a su coordinador, con sus diversas categorías científicas.

Otras fuentes de datos se obtuvieron de informantes claves como estudiantes (30) y dirigentes de la Misión en el Estado (3). Ésta estrategia de muestreo, también estableció como unidad de análisis básica el activismo socio-político y dentro de ello diversas evidencias como los documentos generados por el proceso y que debían estar disponibles en archivos de la institución como fueron: informes de balances, objetivos, planes de trabajo que dan respuesta al problema, donde se evidencie la planificación, organización y control de las funciones del docente para la dirección y formación del valor socio-político en sus estudiantes, entre otros.

Las consideraciones éticas de la investigación se basaron en el estricto desempeño de la investigadora y la solicitud del consentimiento informado previo de la institución y de cada uno de los participantes en el estudio. (Anexo I.1). Además, observando el principio de la confidencialidad, en todo momento se sustituyó el nombre de los participantes por iniciales o el anonimato en las respuestas.

Se utilizaron como instrumentos de recogida de la información: la observación participante, la entrevista semiestructurada, el grupo focal, el análisis de documentos y la encuesta. Las particularidades y la aplicación de estos instrumentos o técnicas se sintetizan a continuación:

Entrevistas semiestructuradas: consiste en conversaciones entre uno de los investigadores y un informante clave por vez para obtener opiniones, conocimientos, juicios y experiencias mediante la interacción en un contexto de relativa formalidad, pero incentivando el diálogo fluido y espontáneo. Se plantearon preguntas abiertas y directrices temáticas derivadas tanto de los objetivos de la investigación como de la evolución de la propia entrevista. (Anexo I.2 y Anexo I.3).

Grupos focales: se enfatizó en el provecho de la dinámica grupal que se genera en la relación entre los sujetos para hacer emerger procesos de construcción grupal mediante estrategias de confrontación, oposición y divergencias sobre el tópico del proceso de dirección para el activismo socio-político. (Anexo I.4 y Anexo I.5).

Técnicas documentales: consistió en la recogida y análisis de documentos que constituyeran productos individuales y colectivos del proceso, en el contexto estudiado (Anexo I. 6).

Observación participante: consistió en la participación no encubierta de la investigadora en el contexto y se mantuvo durante todo el proceso investigativo un papel activo y una reflexión permanente, siempre atenta a detalles, eventos e interacciones entre los sujetos observados y su transcripción.

La inmersión total al campo se efectuó en enero 2011, donde se comenzó a recolectar datos sobre la Aldea y sus integrantes. Se abordó la realización de observaciones participantes alternadas con las demás técnicas hasta llegar a un total de 9, con el registro minucioso de todos los sucesos y acontecimientos que se produjeron durante la observación, sin establecer a priori ninguna primacía, predominio o excepcionalidad de aquello que se observó y todo quedó materializado en el diario de campo.

Los registros se elaboraron a partir de la observación de las prácticas cotidianas en el contexto universitario tales como: clases, participación en actividades sociales y políticas como toma cultural en la Plaza Bolívar con motivo del aniversario de la fundación de la Misión Sucre, fórum, conferencias magistrales, eventos con ponencias del Frente Francisco Miranda, entre otras.

Las entrevistas semiestructuradas con una duración aproximada de 40 minutos, se efectuaron en tres momentos a un total de 10 docentes con diversas características, utilizando el muestreo de bola de nieve, hasta que se logró saturar la información. Y finalmente se entrevistaron a 3 directivos del proceso.

En las entrevistas semiestructuradas se formularon preguntas relacionadas con la participación del docente en actividades socio-políticas en la universidad, el grado de implicación que tiene esta temática para su desempeño académico y personal, forma en que los directivos planifican, hacen que se ejecuten y evalúan las actividades que responden a orientar este tema, el aporte personal a los resultados del colectivo y de la universidad, nivel de importancia que le otorgan a estas acciones, sentimientos que genera el trabajo con valores, con la finalidad de crear en ellos un sentido de entendimiento respecto a la necesidad de dirigir por valores, a partir de sus propias experiencias y expectativas.

Se desarrollaron dos grupos focales con un límite de 15 participantes, donde los temas centrales versaban acerca de la dirección por valores como una filosofía de dirección, el activismo socio-político en la Aldea y el objetivo fue explorar el conocimiento de los implicados sobre el empleo de los valores en la institución e identificar el compromiso de la dirección de la Aldea y los docentes con la implementación de una estrategia para potenciar dicho activismo transformador, buscando la construcción de ideas desde la participación colectiva.

Para el análisis documental se sometieron a examen los 6 documentos antes mencionados pues se carecía de información selectiva sobre el tema.

Toda la información recolectada mediante la observación participante, la entrevista semiestructurada, el grupo focal y el análisis de documentos, está plasmada en formato digital, manejable para ser sometida a análisis, lo cual permitió dar sentido a la gran cantidad de datos, donde se redujo el volumen de información, identificando pautas significativas para diagnosticar al grupo de docentes del PNFE de la Aldea Sucre I y triangular estos resultados con los obtenidos en las encuestas de valores aplicadas.

Finalmente, se trabajó con la población de 29 profesores, incluido el coordinador de la Aldea. De una lista de 69 valores de tipo personal que pueden estar presentes en cualquier persona, según Díaz Llorca (2000), se escogieron 48 valores (donde estaban representados todos los valores supremos contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela) y se presentaron a cada uno de los docentes de la Aldea, para que sobre esta base respondieran la

encuesta diseñada. El objetivo de dicho instrumento fue identificar: los valores que se expresan y que jerarquizan el comportamiento individual de cada docente, en el plano de las relaciones con los demás; el comportamiento interno, el crecimiento personal y las creencias que los sustentan; y los valores que prevalecen en la colectividad y aquellos que el claustro demanda que se formen o se desarrollen para cumplir con el encargo social de la universidad.

2.2.1 Resultados del diagnóstico general y del estado actual del sistema de valores de los docentes del PNFE

La caracterización general de los docentes del PNFE Aldea Sucre I se corresponde con un 100 % de profesores colaboradores, que no están categorizados aún, de ellos 13.79% poseen la categoría científica de máster, con un 27.58% de docentes con más de 6 años de experiencia en la educación superior, y 86.20% pertenecen al género femenino y 13.79% al género masculino, lo cual se representa en la Tabla 2.1.

Tabla 2.1: Caracterización de docentes del PNF. Aldea Sucre I República Argentina, según categorías docentes y científicas. Año 2011

Características de los docentes	Femenino		Masculino		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
6 años de experiencia en la Misión Sucre	6	20.68	2	6.89	8	27.58
Máster	4	13.79	-	-	4	13.79
Dirigente	-	-	1	3.44	1	3.44
Total	25	86.20	4	13.79	29	100

Fuentes: Datos del estudio

La primera discusión grupal arrojó que la Aldea Sucre I, República Argentina se fundó en el año 2006 y la dirección y el claustro centraron sus esfuerzos en su creación y desarrollo. Hasta el 2011 han tenido un intenso trabajo en la matrícula y docencia a los triunfadores, durante horarios exhaustivos, de más de 10 horas de trabajo para cumplir con las expectativas y necesidades de la nueva universidad bolivariana, pero no han tenido experiencias, ni compromiso de dirección por valores. Se conoce muy poco sobre esta temática. Además, algunos docentes manifestaron que el proceso de formación de profesionales se desarrollaba

de manera empírica, un poco experimental y hasta donde conocían no había una dirección de los procesos fundamentada y científica.

La homogeneidad fue un término recurrente a través de todo el estudio, lo cual se expresó en un claustro compuesto por docentes colaboradores, con pocos años de servicios en la formación de profesionales de la educación superior. Las informaciones recogidas en las entrevistas semiestructuradas permitieron apreciar que existen puntos de encuentro entre los docentes, al responder a las interrogantes planteadas respecto al proceso de DpV en la Aldea. Las siguientes citas ilustran lo anterior:

“... la DpV en el PNFE de la Aldea, si bien no está en ciernes tampoco yo creo que esté en un estadio de desarrollo intenso. Conocemos de lo importante que es este trabajo pero nadie nos orienta como hacerlo”

“... yo pienso que la DpV está metodológicamente organizado en el mundo, pero en esta parte va mucho el cómo, en diferentes lugares son distintas las formas de enfrentar el proceso ... me parece que desde este punto de vista nos falta mucho, no tenemos, gente preparada ...”.

“ ... en la actualidad no se puede valorar esta actividad como algo sistemático, ya que hay elementos que deben organizarse como su dirección efectiva ... para que cada docente sepa qué hacer, hay poca motivación”.

Los resultados del grupo focal coinciden al reforzar:

“No nos han pedido que realicemos la DpV... eso es a gusto de cada quien y allá el que tenga tiempo y condiciones para eso...”

“Aquí hay muchos que somos fundadores y no sabemos nada... sin eso uno no puede hacer otra cosa que dar clases y hasta tenemos problemas, no hay guía, no hay quien te enseñe y te dirija en este sentido, no te pueden exigir mucho...”

“...los profesores que venimos de otra modalidad del sistema educativo tenemos muchas oportunidades de trabajar con valores pero lo hacemos con pedagogía para mejorar el proceso docente educativo y las clases, para introducir el estudio de la historia en las carreras y otras cosas pero no desde lo personal, ni lo directivos...”

Sin embargo, quienes han logrado alcanzar el grado científico de master y realizan prácticas políticas sistemáticas reconocen y demuestran su valor como una potente herramienta de formación y dirección en la enseñanza superior, no solo por su condición de generadora de conocimientos, sino por la mentalidad transformadora que desarrolla en quienes la practican, lo cual promueve un cambio metodológico que se percibe en las opiniones y las observaciones a clases de algunos docentes:

“Después de todo el proceso revolucionario, yo me siento más fuerte en las clases, es imprescindible porque yo no veo por separado el proceso docente de la DpV”

“... ya las cosas te salen implícitas porque ya lo integro, es la forma de ser y de ver el mundo... me fue necesario involucrarme en el trabajo político con Chávez y en esa medida he ido madurando... antes no tenía ninguna preparación. Ahora lo hago consciente y trato de buscar más allá para desarrollarme y participar y mover al estudiante también...”

Pero la DpV no cumple su rol como proceso de gestión en la institución, donde se prioriza la formación academicista. Respecto a la planificación y control individual de la DpV en los docentes, algunos opinan:

“A mí me parece que todavía no hay perspectivas de DpV como un proceso sólido de gestión, a lo mejor yo estoy equivocado, pero todavía priorizamos otros aspectos y esto es una seria desventaja”

“...la percepción que yo tengo es que para las autoridades de la Aldea eso de DpV es lo último en las prioridades y es una de las cosas que la Universidad tiene que cambiar, me parece a mí.”

“... no hay una cultura de planificación y evaluación de resultados del docente; yo pienso...por tanto, la gestión de dirección, la gestión de los administrativos en función de la planificación y control de los resultados es clave”.

“Seguimos teniendo personal directivo a nivel intermedio, te estoy hablando de los Directores de Aldea, que todavía creen que lo más importante en la Universidad es lo académico y creen que si el profesor se dedica a formarse a capacitarse en valores, le quita tiempo...”

Las categorías identificadas apuntan hacia carencias en la apropiación de la DpV, que no permite identificar los problemas sociales, económicos, culturales, políticos, entre otros, más acuciantes del contexto, con el fin de convertirlos en objeto de estudio, generando así investigaciones que den respuestas a las demandas de la sociedad.

Estas opiniones se contrastaron con resultados de observaciones participantes en fórum, conferencias magistrales, actos políticos donde se manifestaron conductas negativas respecto a la participación responsable, el activismo social cuyo propósito es enriquecer las ideas políticas, a través del cuestionamiento, la oposición en el ejercicio de la profesión, en un contexto específico.

La necesidad de contextualizar la DpV y las experiencias que de ella emanan fue otro de los presupuestos revelados en el estudio y del cual están conscientes los docentes, al referirse así:

“Bueno, a partir de las ideas del Maestro Simón Rodríguez de que antes de abrir escuelas, debe pensarse en formar maestros, pues debemos ser sabios, ilustrados y comunicativos, porque nuestro oficio es formar hombres para la sociedad, por eso es tan importante dirigir al profesor en la tarea de formar valores...”

Estas evidencias de limitaciones en la DpV de la Aldea, pueden estar influenciadas por las carencias en el trabajo de la gestión organizacional, que se aprecia en las opiniones de los sujetos estudiados:

“Me parece que el trabajo mancomunado no se logra todavía, si los que nos dirigen no enfocan los trabajos de forma colectiva, realmente los que van a formarse después no pueden interactuar...”

“Me parece que en la universidad hay que desarrollar un pensamiento de trabajo colectivo,... cómo decirte, cuando Ud va a organizar ese proceso debe realmente definirse bien cuáles son las metas de esta universidad de acuerdo a las necesidades y en función de eso organizarse”.

Existe claridad entre los docentes del PNFE respecto al rol trascendental de la DpV como ente de transformación social, que permite responder a las demandas de desarrollo de la Aldea, a través de la construcción y aplicación de conocimientos teóricos y prácticos, que redunden en un alto grado de compromiso y de desarrollo de cualidades importantes del docente. Y así lo expresan:

“...siempre lo que tiene que estar claro es para qué yo muestro mis valores, para aportar a la sociedad, para hacerla mejor,... para cambiar las condiciones”

El análisis documental permitió concluir que no existen evidencias de dirección por objetivos en el PNFE, no se encontraron objetivos estratégicos, ni documentos que hablen a favor de un sistemas de acciones para el trabajo con los valores, ni un equipo de dirección estatuido en la Aldea, ni planes de trabajo individuales de los docentes desde donde se gestione su labor profesional y permita evaluar sistemáticamente su participación en diferentes tareas obligadas para su buen desempeño. Tampoco se encontraron en las lecturas de los informes de balances de años anteriores aspectos relacionados con la formación de valores en estudiantes y docentes, es decir su análisis y valoración cualitativa, solo aspectos referidos a análisis académicos.

Los resultados de la encuesta de valores (Anexo 1.7) se muestran según los ítems respondidos. El primer ítem se expresa como la moda (valor que más se repite entre los identificados por los docentes en sí mismos) en tres incisos a, b, y c. El segundo y el tercer ítems, responden de manera jerárquica a aquellos valores que prevalecen en la Aldea y que necesitan formar o desarrollarse en el colectivo que hace vida en la Aldea, según las vivencias y experiencias de los encuestados. (Tabla 1). Y en la Tabla 2 se muestran las creencias, como estructuras de pensamiento que están en la base de cada valor seleccionado.

Tabla 2.2. Resultados de la encuesta sobre expresión de valores en los docentes del PNFE de la Aldea Sucre I República Argentina.

	Ítems	Moda	Otros valores que se relacionan con los definidos
1- a)	Valor que con mayor importancia se expresa en Ud. y determina la forma en cómo se relaciona con los demás.	el amor, la honestidad y la tolerancia	la humildad, la igualdad, la comprensión y el altruismo
1- b)	Valor que con igual nivel de importancia se expresa en Ud. y determina su comportamiento interno.	la perseverancia, la ética, el humanismo y la honestidad	la constancia y la responsabilidad
1-	Valor principal que le ayuda a	la responsabilidad, la	la constancia y

c)	alcanzar su crecimiento personal.	humildad, el compromiso y la perseverancia	la voluntad
2	De acuerdo a su vivencia ¿cuáles son los 3 valores, que en orden de importancia, Ud. considera que prevalecen en su Aldea?	participación (7), amistad (6) y cooperación (5)	
3	De acuerdo a su experiencia ¿cuáles son los 3 valores, que en orden de importancia, Ud. considera que necesitan formar o desarrollar en el colectivo que hace vida en la Aldea?	político-ideológico (8), responsabilidad (8), participación (7), pertinencia y pertenencia (6)	

Fuente: Datos de la encuesta

Tabla 2.3. Resultados de la encuesta. Las creencias, como estructuras de pensamiento que están en la base de cada valor seleccionado por los docentes.

Ítems	Valores	Creencias que están en la base del valor elegido
Determina la forma en cómo se relaciona con los demás	Amor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ trato que se da y se recibe entre las personas en sus relaciones diarias, ✓ dar a los más necesitados como “principio básico del socialismo”, ✓ fuerza que mueve al mundo, base del vivir y convivir.
	Honestidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ reflejo de los valores inculcados por la familia, ✓ necesidad de expresarse y comprometerse, ✓ “toca lo que te pertenece, lo ajeno déjalo quieto”, ✓ actuar de forma adecuada y sentirse bien con uno mismo.
	Tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ aceptar que todos tenemos posiciones ante la vida que debemos considerar, ✓ hacer de la comprensión de los demás y sus puntos de vista una conducta,

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ reconocerse en un mundo de intercambios y de diversidad social, ✓ aceptar a los demás tal y como son, sin discriminación alguna.
Determinan el comportamiento interno	perseverancia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ mantener la constancia en lo iniciado, ✓ conseguir lo que quieres, lograr el éxito y la eficiencia, ✓ alcanzar los objetivos propuestos.
	ética	<ul style="list-style-type: none"> ✓ actuar por convicciones, ✓ actuar en base a principios.
	humanismo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crecer espiritualmente, ✓ Esencia del ser humano.
	honestidad	✓ Ídem anterior
Crecimiento personal	responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lleva al éxito en todos los aspectos de la vida, ✓ Cada acción lleva una cuota de responsabilidad, ✓ Forma de actuar y expresarse, ✓ Cumplir siempre con las tareas asignadas, brinda oportunidad de desarrollo.
	compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Te hace persona, ✓ Necesidad de cumplir con metas y objetivos.
	humildad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ser sensible, humanitario, ✓ Agradecer por lo logrado.
	perseverancia	✓ Ídem anterior

Fuente: Datos de la encuesta

De esta forma se diagnosticó que los valores personales identificados por los docentes (amor, honestidad, tolerancia, perseverancia, ética, humanismo, humildad, y compromiso) no coinciden con los valores organizacionales identificados como aquellos que prevalecen y se jerarquizan, es decir, que guían los modos de actuación de los docentes, en la Aldea Sucre I, ni con los valores que necesitan desarrollar e impulsar para que sean reconocidos y practicados por el claustro, en correspondencia con las características de la actividad que realizan, en el

contexto de la nueva universidad bolivariana de Venezuela, según las respuestas a la encuesta aplicada.

Se hace necesario moldear las mejores alternativas para ordenar los valores personales y sus creencias de base, que determinan las acciones y comportamientos individuales, con los valores organizacionales que determinan los comportamientos que respondan a los intereses y objetivos de la institución en los momentos actuales, en busca de coherencia entre ellos. En este sentido la dirección de la Aldea debe involucrarse en un cambio cultural, paulatino, progresivo y sistemático, a través de una estrategia de dirección del valor socio-político que movilice a los docentes y que facilite la introducción futura de la Dirección por Valores, para lo cual se recomienda un fuerte liderazgo y una agenda de cambios adecuadamente planificados y negociados con el claustro.

Este cambio requiere de participación por parte de todos los implicados para determinar qué nuevas creencias y valores son necesarios para darle sustento a los modos de actuación que esperan y desean desarrollar los docentes y su ejemplo para los estudiantes, así como qué nuevos procesos internos, capacidades, sistemas y clima organizacional se requiere desarrollar para hacer efectiva la visión y la estrategia global de la organización y de esta forma elevar la posibilidad de alcance del éxito.

Teniendo en cuenta que el sistema de valores que se expresa en la institución ha evolucionado ajeno a una dirección predeterminada. Es decir, que los docentes con el fin de adecuarse al entorno e integrarse internamente, a través de métodos informales de comunicación, han desarrollado una cultura organizacional muy particular que responde a sus creencias y valores, como resultado de las experiencias individuales y las condiciones de trabajo con que cuentan. Por esta razón no responde al encargo social de la Nueva Universidad Bolivariana y su comportamiento es aleatorio en virtud de las experiencias que genera la convivencia social.

Por todo lo dicho, la generación de resultados triangulados y contrastado por diferentes técnicas permitió diagnosticar el sistema de valores de los docentes del PNFE como aleatorio, porque depende de las creencias y los valores distanciados que el grupo ha desarrollado y reconoce como válidos pero, que no han sido discutidos, negociados y asumidos por justo acuerdo, entre los que se destacan el amor, la honestidad, la perseverancia, la ética y el humanismo. A pesar de ser valores personales básicos en la formación de la personalidad, muy positivos para un ciudadano, no satisfacen a cabalidad el encargo social que la Nueva Universidad Bolivariana le

impone al docente universitario como sujeto trascendente, activo y transformador de la sociedad y no están dirigidos eficazmente por su directivo.

Por otra parte, quedó confirmada en el grupo muestral la aspiración de conformar el valor socio-político-ideológico (que incluye como creencias la participación, la responsabilidad, la pertinencia y el sentido de pertenencia), como eje central de la DpV en el PNFE. La esencia de lo revelado, lo cual constituye un elemento básico de la investigación cualitativa, genera la siguiente necesidad:

¿En la situación actual del país y de la Aldea, a través de qué recurso sería más factible crear las condiciones para introducir en un futuro la Dirección por Valores?

El Segundo Ciclo concibe la elaboración de la Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I, que facilite la introducción futura de la DpV

Los argumentos dados posibilitan diseñar una Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I República Argentina, de Cumaná. (Figura 2.2), que facilite la introducción futura de la DpV, sustentada en el activismo socio-político, que en orden de importancia emerge de las propias necesidades de los docentes y dan respuesta a la contradicción entre la intención cultural de la orientación de los valores y su dirección correcta en la educación superior, como resultado del conjunto de relaciones que se establecen en el proceso de construcción de una Nueva Universidad Bolivariana y la creación de las condiciones materiales y espirituales.

Se pone al descubierto la necesidad de realizar reflexiones profundas en el seno del claustro sobre las especificidades del activismo socio-político, como cuestión esencial para la DpV, desde la búsqueda de argumentos teóricos y soluciones prácticas directivas que tributen al desarrollo del ser social con su sistema de valores pertinentes a la universidad que defienden.

2.3 Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I que facilite la introducción futura de la DpV, desde la Concepción Científica de lo Holístico-Configuracional. (Fuentes, H., 2010)

El modelo propuesto establece una ruptura con la tendencia a trasladar los modelos de estrategias empresariales a las instituciones de carácter social, donde se parte de considerar que las empresas se fundamentan en la búsqueda de beneficios, lo cual condiciona todo el

planteamiento en la determinación de la misión, la visión y los objetivos. Mientras que las instituciones de carácter social, como es el caso de las universidades, se desarrollan sobre la base de resolver la contradicción entre preservar, desarrollar y difundir la cultura de la humanidad, lo cual demanda la conceptualización de una estrategia de dirección basada en una intencionalidad cultural y una sistematización gestora apropiada para un proceso social.

En la concepción de la estrategia se toman en cuenta el objetivo, la hipótesis, los criterios que describen el objeto y los resultados diagnósticos de la investigación para determinar los propósitos, los resultados esperados y la descripción general, en estrecha relación con la regularidad que emana del modelo y teniendo en cuenta las dimensiones: intencional cultural y sistematización gestora donde se gesta y materializa la DpV, que le permite al docente universitario proyectar, ejecutar y controlar sus prácticas para intervenir en el contexto social, lo que a su vez admite su concreción en una universidad en particular.

La estrategia está estructurada en tres niveles definidos como: el primer nivel de esencialidad, el segundo nivel estratégico y el tercer nivel de concreción.

El **primer nivel de esencialidad** de la estrategia tiene como objetivo establecer las premisas y los requisitos para dirigir el activismo socio-político del docente. La singularidad de este nivel está en lograr que las premisas y los requisitos de la Aldea prevean tanto el actual desarrollo como los escenarios futuros, como fundamentos esenciales para el logro.



Fig. 2.3. Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I, que facilite la introducción futura de la DpV

Las premisas representan los condicionamientos concretos e históricos que propiciarán la dirección del activismo socio-político y marcan las pautas del desarrollo de la cultura en la Aldea. Se expresan en las tradiciones y los valores que han sido construidos desde lo individual y lo social, a partir de modelos de una cultura que tiene la impronta de la diversidad profesional en múltiples: creencias, patrones, códigos, normas y significados de gran trascendencia en la

comunidad científica, que definen la posición de la Aldea y el docente ante la sociedad, confiriéndole un sentido social para resolver los problemas esenciales de la sociedad.

Los **requisitos** son las **aspiraciones** que deben ser construidas para lograr una dirección del activismo socio-político. Ellos constituyen las **condiciones necesarias** para gestionar dicho activismo, de manera independiente y creadora a través de la aplicación de la estrategia.

Existe una relación dialéctica entre las premisas y los requisitos de la estrategia, ya que las premisas como nivel de desarrollo cultural alcanzado, se enriquecen con los requisitos, que en construcción y en pronóstico han de ser consecuentes con el objetivo estratégico previsto por la institución. Pero, a su vez los requisitos se convierten en premisas para una nueva etapa del desarrollo de la institución, una vez alcanzados como aspiración, expresándose así la unidad y la contradicción constante entre ambos.

Es necesario resaltar que las premisas no se modifican a voluntad, mientras que los requisitos se imponen desde dentro del proceso para lograr los nuevos valores institucionales a los que la Aldea aspira para su desarrollo. Ello es consecuente con la idea de que la estrategia misma transforma los valores institucionales, a partir de los existentes, en tanto está presente la voluntad de cambio y desarrollo.

El **segundo nivel estratégico** tiene como propósito proyectar e implementar el **objetivo estratégico** teniendo en cuenta las necesidades del docente universitario y la valoración del entorno social que contribuye o frena su adecuada dirección.

El objetivo estratégico permite la expresión de los procesos formativos de la universidad desde la dirección, por lo que lleva implícito el compromiso con la historia y las tradiciones, la voluntad de transformación que involucra la necesaria mirada prospectiva y la posibilidad de cambio de la organización, sin olvidar las realidades presentes, flexibles ante los posibles escenarios, cambiantes y trascendentes.

Este **segundo nivel estratégico** parte de la relación contradictoria entre la **valoración del entorno**, lo que constituye no un simple diagnóstico, sino una valoración cultural que tiene en cuenta las potencialidades para el desarrollo del docente universitario, y por otra parte **las**

relaciones y regularidad que caracterizan al **modelo holístico-configuracional** de estrategia propuesto.

En este nivel se expresa la relación entre lo contextual y lo general, en tanto el modelo holístico-configuracional enuncia los rasgos esenciales del activismo socio-político, que se corresponde con una universidad comprometida con el proyecto social imperante y la valoración del entorno se considera como la apreciación de las condiciones del contexto social intra y extra universitario que lo condicionan.

La **valoración cultural del entorno** social consiste en definir las posibilidades y amenazas que ofrecen los diferentes escenarios del contexto donde se desarrolla la gestión, de manera que permitan prever los cambios y reaccionar ante ellos en correspondencia con el objetivo estratégico formulado por la institución.

En este momento se transita a un **tercer nivel de concreción** que comprende los dos **subprocesos** que se desarrollaran en la Aldea, en correspondencia con las dimensiones del activismo socio-político y tiene como propósito establecer los **objetivos específicos** coherentes con el objetivo estratégico, las **políticas** en relación con el modelo propuesto y las **acciones específicas** para cada subproceso.

Estos dos subprocesos se integran a los procesos universitarios de formación del profesional en pre y posgrado, investigación científica y gestión cultural universitaria, en busca de la participación de los docentes en actividades que promuevan los valores en la Aldea, como: conferencias, prácticas, proyectos científicos, actividades comunitarias y sociales, entre otras, lo que contribuye a un activismo responsable y comprometido con la dirección y el desarrollo de valores en correspondencia con las exigencias de la sociedad actual.

Las **políticas** están encaminadas a orientar la ejecución de los subprocesos, posibilitando la consecución temporal y la calidad de la estrategia. Como consecuencia de esta dialéctica entre la sucesión de estos procesos y la horizontalidad de las políticas, se logra una coherencia en la institución que culmina con la transformación trascendente del activismo socio-político del docente universitario y con ello su dirección acertada, todo lo cual ha de redundar en transformaciones en todos los ámbitos institucionales y en la comunidad universitaria.

De este modo, en el **tercer nivel**, la contradicción se revela entre las **políticas** y las **relaciones específicas de cada subproceso** derivadas del modelo. Estos dos **subprocesos** fundamentales son: la **formación de la cultura socio-política** y la **gestión del activismo socio-político**, ambos

en relación con la valoración del entorno y que funcionan como estadios en la dirección del activismo socio-político del docente universitario. (Ver Tabla 2.4)

Tabla 2.4. Tercer nivel de concreción de la estrategia

Sub proceso	Política	Objetivo específico	Acciones
Formación de la cultura socio-política	Estipular los requerimientos de una formación cultural legítima, que adquiera significado y sentido en la apropiación de los conocimientos de la historia y la realidad transformadora, sustentada en las tradiciones, los valores y el clima institucional de la Aldea	Ampliar y profundizar la cultura de avanzada del docente universitario, que favorezca la formación de creencias y valores que se correspondan con las exigencias de la sociedad venezolana.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar programas de posgrado que incorporen los contenidos de la cultura socio-política y conlleven a la sistematización de las experiencias de los docentes. ✓ Proponer líneas de investigación en esferas del conocimiento afines a la profesión de base del docente universitario, que le permita profundizar en los valores y dar respuesta a las prioridades del ministerio, el estado y el país. ✓ Incentivar la cultura del debate como elemento esencial, lo cual implica el diálogo, el respeto a la diversidad de criterios, a la pluralidad de interlocutores en la interacción comunicativa y las interpretaciones recíprocas que transforman y enriquecen la construcción del valor. ✓ Socializar valores y tradiciones que se continúan y perpetúan en la dinámica de la Aldea.
Gestión del activismo socio-político	Consolidar la participación del docente en la solución real y efectiva a los problemas de la sociedad, a través de una práctica transformadora de la realidad y del propio docente que la realiza.	Potenciar la autogestión del docente, sobre la base de sus experiencias profesionales en el contexto, que se manifieste en el desempeño del docente transformándolo en sujeto activo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar las necesidades individuales de los docentes para orientar un proceso de autogestión, a través de sus experiencias en el contexto. ✓ Establecer espacios colaborativos de construcción de valores para los docentes y los estudiantes. ✓ Estimular la asunción del papel protagónico del docente en la comunidad en relación con las transformaciones del entorno, que refuercen la motivación por el activismo socio-político.

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar prácticas investigativas que permitan la transferencia del nuevo conocimiento a nuevas situaciones que se presenta. ✓ Realizar actividades de intercambio sociocultural con organizaciones y comunidades del territorio que apoyen la identificación de valores que necesitan ser trabajados en colaboración con la universidad.
--	--	--	---

2.3.1 Evaluación de la Estrategia

La evaluación no se considera un último procedimiento dentro de la estrategia, sino que está presente en cada uno de sus niveles desde su propia concepción, lo cual permite la retroalimentación, pues transita por la valoración del grado de cumplimiento del objetivo estratégico trazado y los objetivos específicos de cada subproceso y la evaluación de los resultados alcanzados en la integración de los diversos procesos universitarios, a través de las políticas y las acciones, todo lo cual permite apreciar las transformaciones de la institución en su coherencia estructural para la dirección del activismo socio-político del docente como totalidad cultural en autodesarrollo.

Las valoraciones fundamentales que se aportan para los efectos evaluativos, se sintetizan en los siguientes **criterios de evaluación:**

1.- Funcionalidad de las actividades planificadas: expresa la medida en qué han sido efectivas las condiciones objetivas y subjetivas creadas por la institución para obtener los propósitos, respecto al activismo socio-político individual e institucional.

Indicadores:

- Flexibilidad en el diseño de las actividades en correspondencia con las necesidades socio-políticas de los docentes universitario.
- Promoción de espacios que promuevan el debate de socio-político desde la profesión, entre los actores de la comunidad universitaria, incluyendo los estudiantes, de manera que las experiencias estimulen el desarrollo de valores individuales y colectivos en la Aldea.
- Viabilidad del activismo socio-político que permita el diseño y control de las estrategias individuales y la constatación de sus resultados alcanzados.

2.- Evaluación de la efectividad de la dirección: contempla los beneficios que genera la dirección del docente universitario para la transformación del contexto en que ejerce su acción y se forma.

Indicadores:

- Variada propuestas de acciones por parte de los docente basados en los problemas de gran significación política y sociocultural del territorio.
- Autogestión de los docentes que muestren un mejor desempeño del activismo socio-político desde la profesión.

3.- Grado de progreso y participación de los sujetos: identifica el desarrollo que genera la dirección del activismo socio-político en el docente universitario siendo posible comprobar la formación de valores que guíen su conducta.

Indicadores:

- Participación efectiva de los docentes en las actividades socio-políticas.
- Reflexión crítica que se concretice en el contenido de las todas actividades que realiza el docente y se proyecte a toda la comunidad.
- Consistencia de las creencias que están en la base del pensamiento para la formación de valores socio-políticos de los docentes universitarios y expresados en su conducta, como parte de su crecimiento personal.

El **Tercer Ciclo** consiste en implementar y evaluar la estrategia elaborada, a través de la retroalimentación de las necesidades que persisten entre los docentes y que contribuyen a rediseñar el mismo y ponerlo en marcha nuevamente tantas veces como sea necesario hasta que se creen las condiciones para implementar la DpV. Este ciclo se hace efectivo en el capítulo tres.

Conclusiones del capítulo 2

1. La caracterización general del contexto en la Aldea Sucre I República Argentina del municipio Cumaná explícita que el programa educativo de la UBV posee una visión revolucionaria y transformadora de la realidad, de manera que sustenta la necesidad y la posibilidad de diseñar para su implementación una estrategia de dirección del activismo socio-político.
2. El estado actual del sistema de valores de los docentes del PNFE se considera aleatorio, compuesto por valores personales distanciados, que no satisfacen a cabalidad el encargo social que la Nueva Universidad Bolivariana le impone al docente universitario como sujeto trascendente, activo y transformador de la sociedad y no están dirigidos eficazmente por su directivo.
3. Resultó confirmada en el grupo estudiado la aspiración de conformar el valor socio-político desde su activismo para introducir la DpV a largo plazo.
4. El diseño de la Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I, según el modelo holístico-configuracional, se apoyó en tres ciclos de la metodología investigación-acción, lo cual le conceden a la investigación rigor científico y metodológico.

CAPÍTULO 3. IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DIRECCIÓN DEL ACTIVISMO SOCIO-POLÍTICO PARA EL PNFE DE LA ALDEA SUCRE I

Introducción

En este capítulo se hace efectivo el **Tercer Ciclo de la metodología investigación-acción** consistente en la implementación de la Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I, que facilite la introducción futura de la DpV De manera, que se expone el aporte práctico de la investigación y se evalúa dicha estrategia. Se da cuenta de la corroboración de los resultados alcanzados a través de Talleres de Socialización con especialistas atendiendo a su experiencia en la labor educativa y al rol protagónico que desempeñan en su conducción.

3.1 Presupuestos teórico en la implementación de la Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I

La estrategia se propuso para ser desplegada en el contexto del ejercicio de los valores en las condiciones de la educación universitaria venezolana, válida para todas las carreras y las Aldeas. Se le atribuye carácter de DpV atendiendo a los **presupuestos teóricos** que la sustentan, destacándose en particular:

- La existencia de singularidades en la dirección de los docentes ante las misiones específicas que le son asignadas por la sociedad. Para ello se toman como referentes los postulados de Carlos Marx, Antonio Gramsci, José Carlos Mariátegui, Luis Beltrán Prieto Figueroa y Fidel Castro, quienes han conformado la percepción marxista sobre el rol social de los intelectuales y su contribución a las luchas emancipadoras de las clases trabajadoras.
- Los referentes del estudio de Calderius, MJ. (2010) que sostiene la creciente complejidad que adquiere el encargo social hecho a los universitarios y aconseja el establecimiento de las **particularidades que distinguen a los graduados de la educación universitaria, incluyendo a los docentes y a los estudiantes de este nivel en su condición de ciudadanos.** Al apropiarse de la cultura universitaria incorporan cualidades a la cultura y la actuación ciudadana que los distinguen cualitativamente. Además de los deberes, derechos y valores consustanciales a

todos los ciudadanos, su desempeño social y la medida de su aporte al perfeccionamiento de la construcción socialista tiene indicadores cualitativos más rigurosos en la valoración social.

De los docentes se espera una competencia superior, acorde con su formación integral. Se coincide con Núñez (2006) en que la pertinencia como ciudadanos es el valor fundamental de los universitarios. Tales aseveraciones se afianzan en la valoración de las transformaciones cualitativas y cuantitativas operadas en ellos y en la relación vinculante entre universidad y sociedad como consecuencia del proceso de Universalización.

- La comprensión de Fuentes (2008:9) de la cultura universitaria como “resultado acumulado, creación constante, proyectos y fines de la comunidad universitaria que deviene en ideas y realizaciones”, en su visión de la Universidad como gestora de cultura y en su determinación de las cualidades del docente.
- El pensamiento estratégico de la Revolución Bolivariana de Venezuela que connota la dirección en la actuación socio-política. El carácter directivo se expresa en la proyección de un conjunto de acciones que permite la gradual transformación del modo en que se desempeñan los docentes universitarios en el marco del ejercicio ciudadano, al propiciarles aprender a transformar juntos los problemas que se manifiestan en situaciones socialmente significativas.

Con el **objetivo** de promover el proceso de dirección del activismo de los docentes universitarios desde la dimensión socio-política, partiendo de las pautas metodológicas generales para planificar, organizar, orientar, y evaluar la ejecución de las actividades que singularizan este proceso en el contexto de la educación superior venezolana, y que constituirán un precedente para implementar la DpV, se propone la presente estrategia. Su establecimiento ha de contribuir al logro de un eficaz desempeño social de los docentes de la educación universitaria como gestores de alternativas para la socio-transformación que conduce a la consolidación del proyecto socialista.

La estrategia se caracteriza por ser:

- **Flexible:** puede adecuarse a diferentes tipos de curso de la educación universitaria, a diversos tipos de tareas de impacto social y prevé la movilidad de procedimientos y etapas.
- **Participativa:** sólo contiene pautas referenciales que requieren del consenso y de la creatividad de los sujetos implicados para lograr materializar las acciones, una vez asumidos los objetivos como convicciones.
- **Integral:** al concebirse una indisoluble interrelación entre los diferentes niveles que la conforman.
- **Desarrolladora:** pues se encamina al autoperfeccionamiento de los docentes en una importante esfera de la actividad social, al propio tiempo que contribuyen al perfeccionamiento del sistema político en su conjunto y al de los estudiantes inmersos en la transformación social.
- **Políticamente comprometida:** no pretende ser una estrategia para todos los tiempos y condiciones. Está marcada por la asunción del proyecto social socialista venezolano en su relación invariable con el desarrollo humano en general.

3.2 Despliegue de la estrategia en tres niveles de esencialidad

El **primer nivel de esencialidad** de la estrategia se dirigió a determinar las **premisas** para gestionar el activismo socio-político del docente en la educación universitaria, sobre la base de los resultados aportados por los grupos focales desarrollados con los mismos, donde quedó explicitado:

- La Aldea Sucre I República de Argentina es una institución joven, que tiene siete años de fundada, con un claustro heterogéneo, que proviene de diferentes sectores y tienen peculiaridades socio-psicológicas diversas.
- La singularidad de la Aldea como comunidad de aprendizaje, práctica y en desarrollo, desde la misión Sucre
- Las autoridades universitarias no le otorgan máxima jerarquía al activismo socio-político concebido como primer objetivo de la dirección estratégica del Ministerio de Educación Superior en Venezuela.
- No se evidencia experiencia, cultura y tradición del claustro referida a la inmersión en la actividad social revolucionaria en la universidad.

- La dinámica de la institución requiere promover la relación Universidad-Sociedad.

También del diálogo con los docentes emergieron los **requisitos** para la implementación de la estrategia, quienes consideraron indispensable lograr:

- Alto grado de motivación y compromiso social de los implicados en la implementación.
- El respaldo institucional y social a los propósitos planteados.
- Que los docentes, estudiantes y directivos comprendan la importancia de la promoción del activismo socio-político entre los universitarios, como estilo permanente de la práctica directiva y no como recurso educativo coyuntural.
- La preparación de los docentes (que puede ser un educador fijo de la plantilla o no en la Aldea) para desempeñarse como orientador que dinamice el activismo socio-político.

El **segundo nivel estratégico** tuvo como propósito la proyección e implementación del objetivo estratégico teniendo en cuenta las necesidades del docente universitario y la valoración del entorno social, que permitieron identificar las singularidades de la Aldea Sucre I, así como las potencialidades existentes para el desarrollo de la investigación.

Valoración del entorno Aldea Sucre I República Argentina

La Aldea Universitaria Sucre I, República Argentina hasta junio de 2013 tuvo una matrícula de 540 estudiantes, y 44 docentes que impartieron 4 programas, incluido el PNFE. Posee como documentos directores de su accionar la Estrategia de la Cátedra Bolívar-Martí y la Estrategia de Trabajo Político-Ideológico.

Como parte de la investigación-acción se consideró conveniente la aplicación de técnicas cualitativas de investigación social, que permitieron obtener información del propio análisis o debate de los participantes en la investigación y sobre esta base trazar las pautas directivas desde dentro de la organización. Así se aplicaron las siguientes técnicas: cuestionario, entrevista grupal no estructurada a los docentes,

entrevista semiestructurada a directivo, y observaciones participantes para obtener la información necesaria (Anexos II. 1, 2, 3 y 4).

Se enfatizó en indicadores funcionales que dieran cuenta del comportamiento que caracteriza a los implicados en la estrategia, sin descuidar indicadores de contenido que evidenciaron el conocimiento que poseían los docentes sobre la DpV, sus objetivos, contenidos y métodos. Se diagnosticó también la preparación individual y colectiva de los docentes para enfrentar cada tarea. Fue también válido el autodiagnóstico que permitió sensibilizar hasta qué punto han desarrollado sus potencialidades como gestores de alternativas de transformación social.

Los resultados del cuestionario arrojaron que: el **docente universitario** debe ser: comprometido social y políticamente, responsable, modelo a seguir en la mayoría de los participantes; que la **Constitución de la República** define y orienta en su preámbulo los valores socialistas y revolucionarios que dirigen la actuación de los ciudadanos como son libertad, independencia, paz, solidaridad, bien común, convivencia y el imperio de la ley; y destacan como **deberes ciudadano**: la lealtad, la responsabilidad, el compromiso profesional, el trabajo, contribuir con la educación y la salud, entre otros, a la sociedad.

Además, consideraron que el docente universitario tiene cualidades que lo distinguen del resto de los ciudadanos como formador de profesionales docentes, que debe ser modelo a seguir en cuanto a responsabilidad, compromiso y trabajo liberador. Hasta el momento del cuestionario solo habían desarrollado tareas de impacto social en el aula, tratando de realizar su labor, algunos asistieron a los foros de la Cátedra Bolívar y Martí auspiciado por el comité académico de la Aldea en el fin de curso 2012-2013, y al Congreso Estatal Universidad 2011, y el impacto que les causó la participación en dichos eventos fue positiva, pero consideraron que debe haber más comunicación de la coordinación de la Aldea y estimulación para la investigación y participación masiva del personal docente.

En cuanto a los resultados de las entrevistas grupales no estructuradas realizadas a los docentes, se enfatizó en las siguientes respuestas:

“La preparación que tengo es gestionada por mí y la aplico en la medida que el proceso de formación me lo exige, pues la misión está empezando a

cubrir este aspecto, ofertando maestrías y doctorados pero la selección de los docentes se hace a dedo y no cubre la demanda, ninguna Aldea se ocupa de estos aspectos. Espero que esto mejore a partir de ahora”

“Particularmente participo activamente en todas las actividades, pero se nota la apatía de la mayoría de los profesores lo que demuestra la falta de motivación y la escasa comunicación de la coordinación con los colectivos de la Aldea, se repite siempre lo que demuestra que no hay seguimiento y control en lo que se direcciona”.

“En estos aspectos falta toma de conciencia de que somos una estrategia de inclusión política que trasciende el aula, en primer lugar de la coordinación de la Aldea para que direcciona la inclusión en la planificación y se realice seguimiento y control, en cuanto a los docentes solo se ocupan de las clases en aula y en pocos casos proyectan el trabajo”.

“El papel de los profesores en este tipo de tareas vinculadas a problemas sociales es nulo, no se motivan y cumplen solo el trabajo académico en aula”.

“El desempeño en la dirección de estas actividades y las relaciones establecidas con otras organizaciones para llevarlas a cabo sigue siendo nulo porque al coordinador se le presenta una planificación y termina haciendo lo que le conviene, hay falta de motivación, él es quien se encarga de todo y no sabemos cómo logra sus aportes”.

Jajajaj... “ni existen espacios donde se adopten decisiones importantes para la comunidad universitaria, solo se realizan reuniones donde si tenemos suerte opinamos y logramos que se tome en cuenta nuestras propuestas. Lo que tengo entendido es que es igual en todas las aldeas. UBV intenta organizar con el comité de apoyo pero hay resistencia porque este tiene voz pero no decide, solo propone por ahora y Misión Sucre o los coordinadores se sienten amenazados y no le paran a eso...”

“Yo creo que la falta de tiempo y la inseguridad laboral demostrada por el hecho de que solo somos colaboradores, influye en la poca motivación y

el desinterés demostrado a la hora de asumir la política como actividad propia de la misión, cumpliendo la parte académica únicamente ”.

Por su parte, la entrevista semiestructurada realizada al Coordinador de la Aldea arrojó que *“la actuación de los docentes en las actividades socio-políticas es muy pobre, que muestran poca disposición para acometer las tareas sociales previstas por la misión en la Aldea, que cuando se les convoca priorizan sus asuntos personales o académicos, y que muestran poca criticidad y capacidad de reflexión en el análisis a diferentes problemas”*. Todo lo cual entra en contradicción con lo antes expuesto donde los docentes exigen acciones de activismo planificadas e impulsadas por la coordinación (dirección) de la Aldea y opinan con fuerza respecto a la necesidad de realizar acciones en este orden de cosas que generen proactividad y participación comprometida en el quehacer cívico.

También percibe “que los docentes están insuficientemente preparados para criticar de manera reflexiva la realidad social, participar en la toma de decisiones, realizar actividades conducentes a transformaciones sociales y contribuir a la formación de los estudiantes y otros ciudadanos pues no se muestran comprometidos ni responsables con lo mínimo que es el cumplimiento de normas directrices y disciplinarias emanadas de la dirección nacional de la Misión Sucre-UBV, como la entrega de recaudos y cargar las notas al sistema, lo cual se considera una visión directiva muy estrecha sobre lo que debiera ser el activismo socio-político”.

“La fortaleza está en la conciencia de la necesidad de atender este asunto de los valores por la mayoría de los participantes en la investigación y la debilidad está en lo difícil de llevar a cabo la tarea pues no se organizan ni aceptan las orientaciones”, según plantea.

Dentro de las acciones observadas por la investigadora en el transcurso de la aplicación de la metodología investigación-acción se registraron las sesiones de la Cátedra Simón Bolívar-Martí, del Evento Estatal Universidad 2011, actividades movilizadoras para las tareas de la Revolución Energética, encuentros de Historia en conmemoración a fechas significativas de los próceres de Venezuela, actividades de movilización en el marco de las elecciones presidenciales octubre 2012, jornadas de

reflexión sobre la necesidad de continuidad del socialismo, eventos de calle como visitas casa a casa, pintas de murales, tomas culturales en los espacios emblemáticos de la ciudad, encuentros de sensibilización con docentes y triunfadores de todos los programas, para la presentación, discusión y aportes desde la universidad del Plan de Gestión 2013- 2019, promovidos por la autora con la idea de proyectar el liderazgo político de la Aldea, promover la participación de los docentes y afianzar el compromiso profesional y político con la misión.

Se constató que los docentes y triunfadores son activos cuando se les convoca pero hay poca gestión y promoción de estas actividades, permanecen en el conocimiento de pocos, las intervenciones tienen carácter orientador y en ocasiones se problematiza sobre los temas tratados, pero no tienen reales posibilidades de tomar decisiones, todo se queda en el verbo.

Es necesario destacar que los triunfadores, los educadores (en sentido amplio del término, incluye no solo a los docentes, sino también al personal no docente que tiene el compromiso de educar), los directivos estatales, los políticos, y los dirigentes juveniles así como los ciudadanos involucrados de alguna forma en las tareas del activismo socio-político desde la comunidad u organizaciones de apoyo fueron considerados como grupos implicados en la estrategia concebida, es decir que en determinados momentos fueron convocados y participaron en actividades desarrolladas como parte de la investigación, brindaron su punto de vista y apoyo a la misma, especialmente la escuela para el fortalecimiento del poder popular (EFPP) ministerio de las comunas.

La valoración del entorno social en su vínculo con las premisas y los requisitos antes establecidos permitió proyectar para su implementación el siguiente:

Objetivo Estratégico

Potenciar el activismo socio-político en los docentes universitarios del PNFE de la Misión Sucre, de manera que facilite la implementación futura de la DpV

En este momento se transitó a un **tercer nivel de concreción** que comprendió los subprocesos, que se correspondieron con la puesta en práctica de las dimensiones del activismo socio-político y tuvo como propósito el establecimiento de los objetivos

específicos en correspondencia con el objetivo estratégico, las políticas en relación con el modelo de Estrategia propuesto y las acciones específicas para cada subproceso que tributaron de manera concreta a la dirección del proceso. Se estableció el desarrollo de sesiones de trabajo mensuales en la Aldea, a partir de una planificación objetiva de las acciones a desarrollar.

El subproceso formación de la cultura socio-política

Las acciones de preparación de los docentes para desempeñar su rol de activistas socio-políticos desde la propia participación ejemplar se ejecutaron a través de un **Sistema de Talleres Debates**, donde se logró la discusión dialogada de las bases conceptuales de la propuesta que se realizó y sus principales orientaciones, de manera que los docentes fueron dirigidos y aprendieron-haciendo, se cuestionaron la factibilidad y vías para implementar la DpV en sus condiciones particulares.

Primer Taller Debate

Conferencia Introductoria sobre “El activismo socio-político en la tradición del pensamiento latinoamericano. El papel del maestro y del dirigente”

Resultados:

- Se debatieron las bases teóricas del pensamiento revolucionario latinoamericano y especialmente el venezolano en torno al amor cívico así como las experiencias de líderes, maestros y su materialización en nuestro proceso histórico.
- Se debatió con profundidad sobre las cualidades regularizadas del ciudadano venezolano actual y el docente universitario y la existencia de antivalores en el escenario actual, como elementos antiéticos de la conducta, inaceptables dentro del sistema revolucionario como el antipatriotismo, la injusticia, la inmoralidad, la avaricia, la cobardía y la envidia.

Segundo Taller Debate

Apoyado en la técnica participativa “Grupos circulantes” (Anexo III.1), que permitió a los participantes en el taller que desarrollaran varios aspectos de un tema con profundidad, hicieran aportes en un tiempo determinado y asumieran los resultados como suyos. Se planteó el objetivo esencial de responder a ¿Cómo somos? ¿Cuál ha sido nuestro comportamiento?, a través de las siguientes interrogantes:

- ¿Para quienes trabajamos?
- ¿Dónde están nuestros beneficiarios (el grupo no acepto la palabra clientes o usuarios?
- ¿Qué es lo que le ofrecemos a los beneficiarios?
- ¿Qué es valioso para ellos? ¿Qué deseos satisfacen?
- ¿Qué deseos de los beneficiarios aún hoy no satisfacemos?
- ¿Qué es lo que nuestra Aldea ofrece a sus beneficiarios de manera diferente a otras?
- ¿Por qué es necesaria nuestra Aldea?

A partir de aquí, se dirigió el grupo a definir su identidad como colectivo, en función de crear las bases para en un futuro determinar su misión y visión, una vez preparados para la DpV

Resultados:

- ¿Para quienes trabajamos? Se concluyó en el taller *“los principales beneficiarios de nuestro trabajo son los triunfadores, que serian el resultado final de la carrera, además los encargados de implementar los cambios y transformaciones sociales en su entorno, es decir en la sociedad, de acuerdo a la formación que reciban, con lo que amplían el universo de beneficiarios de nuestra labor”*.
- ¿Dónde están nuestros beneficiarios? *Opinaron “en primer lugar los triunfadores, la familia, la escuela y por consiguiente la sociedad que es el campo de acción directa de los egresados al implementar sus conocimientos”*.
- ¿Qué es lo que le ofrecemos a los beneficiarios? Consideraron *“hasta ahora solo conocimientos académicos, cuando el deber ser es que se les ofrezca calidad en los conocimientos acompañados de valores*

ciudadanos y políticos, que le permitan a lo largo de los estudios la valoración de la revolución como proyecto político de la patria, para posteriormente en su desempeño familiar, personal y profesional los modelen y transformen su entorno”.

→ ¿Qué es valioso para ellos? ¿Qué deseos satisfacen? Explicaron que “los conocimientos, graduarse, algunos expresan que la carencia en la formación de valores, aun no es consciente. Satisfacen con esto la necesidad de obtener un título y mejorar sus condiciones económicas”.

→ ¿Qué deseos de los beneficiarios aún hoy no satisfacemos? Coinciden todos en “la formación sociopolítica como eje transversal de la parte académica”.

→ ¿Qué es lo que nuestra Aldea ofrece a sus beneficiarios de manera diferente a otras? Resaltan que “el comité de apoyo académico (CAAU) conformado y comprometido en el trabajo, tomado como piloto con lo que es referencia a nivel de estado por su desempeño. El trabajo académico y político que realiza una minoría de docentes y triunfadores comprometidos con los procesos de la misión. Es referencia en el municipio por su ubicación geográfica y por los resultados que se notan en el trabajo del comité y de los que colaboran en el mismo. La organización estudiantil es pionera en el estado”.

→ ¿Por qué es necesaria nuestra Aldea? Ponderan “por su aporte al sistema educativo universitario desde la misión Sucre-UBV; porque es un punto de referencia en cuanto a los logros, que aunque no son a cien por ciento, si son significativos en calidad; porque es la primera Aldea que se fundó en el estado; porque es necesaria en el municipio para mejorar la inclusión de los bachilleres; porque su personal reconoce las debilidades y está dispuesta a superarlas sometiéndose a los estudios y orientaciones emanadas del ente rector; y por la capacidad de albergar un gran número de estudiantes debido a las características físicas de su infraestructura”.

A partir de aquí, se dirigió el grupo a definir su identidad como colectivo, en función de crear las bases para en un futuro determinar su misión y visión, una vez preparados para la DpV

Tercer Taller Debate

Apoyado en la técnica participativa “Línea del tiempo” (Anexo III.2), que permitió conocer la historia de la Aldea, sus antecedentes, sucesos típicos y las influencias que se han derivado y han llevado al estado actual. Se planteó el objetivo de identificar los fundamentos básicos de actuación que los distinguen y permiten expresar esa identidad, a través de la cual las personas pueden reconocer la Aldea, tales como:

1. RITUALES: Celebraciones, reuniones, reconocimientos públicos, diálogos de calidad entre la dirección y los empleados más comunes o sistemáticas.
2. SIMBOLOS: Logotipos, edificios, uniformes u otros elementos que existan y se hayan mantenido en el tiempo para identificarse.
3. LENGUAJES: Conceptos propios y del argot de los docentes de esta región y especialmente de la Aldea si fuera posible.
4. MITOS: Historias del pasado, leyendas legendarias que se mantengan y den fuerza y valor al colectivo.

Resultados:

1. Fueron consideradas ***celebraciones típicas*** de la Aldea: las sesiones de la Cátedra Simón Bolívar-Martí, el Evento Estatal Universitario antesala del Congreso Internacional Universidad en Cuba, que se realiza cada 2 años, actividades de apoyo a las tareas de la Revolución Energética y encuentros de historia en conmemoración a fechas significativas de los próceres de Venezuela. Además, actividades de clausura del tramo o semestre donde se realiza un evento pedagógico cultural con presentación de bailes típicos, dulcería criolla, gastronomía y exposición de los proyectos con ponencias, generalmente son dos días: uno para la parte académica y otro para la parte cultural, entre otras.

A partir de la implementación de la presente investigación se planificaron encuentros de saberes entre los docentes, miembros de la misión cubana y el coordinador estatal de la UBV, para fortalecer la misma, la metodología de proyectos, y la vinculación profesional al inicio de las actividades académicas y otro encuentro al final, casi siempre se concreta. Es de destacar como hallazgo que no se citaron ni identificaron las reuniones con los directivos de la Aldea, ni del PNFE.

2. Fueron contemplados como **símbolos**: los logos de la misión Sucre y la UBV, los uniformes, los chemis identificados también con el logo misión Sucre-UBV por colores según el programa de formación, a PNFE le corresponde azul, el edificio de la Aldea es emblemático porque es una de las primeras escuela que se fundó en Cumaná.

3. Los **conceptos propios y del argot de los docentes** de la región y especialmente de la Aldea que se identificaron fueron: triunfadores, Aldea y educación universitaria.

4. Entre las **historias del pasado, leyendas legendarias** que se mantienen y dan fuerza y valor al colectivo se cuenta que:

El folclor sucrense es muy rico y variado se puede encontrar: los bailes típicos del joropo estribillo, los galerones que se cantan en ocasiones especiales de celebraciones patrias y religiosas como velorio de cruz de mayo, bailes y diversiones creadas por el colectivo de acuerdo a hechos significativos locales, leyendas, o relacionados con las labores del mar como son: la oración del tabaco, el corocoro, el tigre de palenque, la burriquita, la culebra, la mariposa entre otras. Cabe destacar que cada ciudad o municipio tiene sus propias manifestaciones, las cuales son recreadas en los actos de la Aldea.

Cuarto Taller Debate

Apoyado en la técnica participativa “Abogados y fiscales” (Anexo III.3), que propició la reflexión abierta sobre el tema del activismo socio-político, sus contradicciones y análisis en profundidad de las ventajas y desventajas de las buenas conductas (los

valores) y las malas conductas (los antivalores). Se planteó el objetivo de definir los modos de actuación que son expresión del activismo socio-político que se deseaba dirigir en los docentes de la Aldea, es decir las conductas observables a través de los cuales se manifiesta el valor y el antivalor.

Resultados:

Las conductas observables identificadas por los docentes, a través de los cuales se debe manifestar el activismo socio-político en la Aldea son:

- Defensa de los valores patrios y la integridad de la patria en cualquier lugar y momento que sea necesario.
- Participación activa en las actividades de impacto social, vinculadas a programas nacionales, proyectos productivos y sociales, y a actividades de las organizaciones políticas, con énfasis en los procesos electorarios.
- Cumplir con ética y disciplina las funciones y tareas asignadas por la dirección de la Aldea.
- Contribuir intencionalmente a la formación de los triunfadores en correspondencia con los principios del proyecto revolucionario.
- Conocer a cabalidad las situaciones más relevantes (positivas o negativas) del contexto venezolano, para poder defenderlas o discutirlos.
- Contribuir a la construcción, conservación, desarrollo y dirección del sistema de valores de la comunidad que representan.

Las conductas observables identificadas por los docentes, a través de los cuales no se debe manifestar el activismo socio-político en la Aldea son: la cobardía, la apatía, la negligencia, el acomodo mental y físico, y la desmotivación.

Quinto Taller Debate

En este taller se planteó el objetivo de proponer una línea de investigación dentro del PNFE de la Aldea para sistematizar los resultados del trabajo grupal que se estaba desarrollando y aportar los mismos a la comunidad universitaria, en espacios científicos.

Resultados:

Se abrió la línea de investigación titulada “La educación en valores en la nueva universidad bolivariana”, de forma que permitió a los docentes profundizar en los valores y dar respuesta a las prioridades del ministerio, el estado y el país en estos temas.

El Subproceso gestión del activismo socio-político

Las acciones en este subproceso se planificaron y ejecutaron teniendo en cuenta las propuestas de los propios docentes en busca de la autogestión del activismo sociopolítico, asociado con la potenciación de la socio-transformación del entorno. Se le denominaron **Acciones sensibilizadoras de los docentes** involucrados en el activismo socio-político y fueron las siguientes:

- Se socializaron las vivencias personales relacionadas con las situaciones cívicamente significativas de los docentes más activos.
- Se realizaron visitas de familiarización a las comunidades o contactos de presentación con grupos sociales, acompañados de los estudiantes y otros trabajadores que desearon participar, una vez convocados, intentando arrastrar toda la comunidad universidad al trabajo socio-político y la conformación de valores organizaciones sólidos sobre los cuales trabajar en el futuro.
- Se proyectaron filmes (VIDEOS foros) con temáticas afines a la problemática social que vive Venezuela y se discutieron, tales como: “Contra la guerra económica”, “Desmontaje del discurso opositor” “Paz y estabilidad política” y “El pueblo combatiendo la corrupción”.
- Se debatieron obras literarias o científicas que abordaran temas similares, tales como: “Cuentos del arañero, de Hugo Chávez Frías” “Cartilla del activista político”, del Ministerio de las comunas y protección social. Se analizaron discursos del comandante eterno Hugo Chávez Frías, entre ellos: El sentido de la Misión Sucre (2003) en ocasión de la juramentación de los coordinadores regionales de misión, a los cuales se invitó a la comunidad universitaria, además de realizarse en las afueras una movilización política hacia los alrededores de la Aldea.

-
- Se apoyaron con verdadero entusiasmo tareas de impacto social que incluyeron entre otras: las vinculadas con el Programa de la Misión Sucre, las tutorías, las actividades productivas vinculadas o no directamente con la profesión, las acciones extensionistas, de trabajo comunitario, entre las que se destacaron:
 - a) intercambios deportivos internos, para luego de la eliminatoria, los campeones se midieron con las otras Aldeas del municipio, hasta llegar al Campeonato Estatal,
 - b) competencias con la secciones de educación física,
 - c) bailoterapia para adultos,
 - d) relaciones con la Misión Barrio Adentro deportivo para realizar actividades deportivas y recreativas para los niños, como por ejemplo el rescate de juegos tradicionales en los niños de la comunidad,
 - e) trabajo comunitario en la plaza Chiclana de Cumaná, adyacente a la Aldea: se realizó una jornada de rescate de la plaza con desmalezado, reconstrucción de los bancos, pintura, pinta de murales,
 - f) operativo de médico asistencial, con la misión barrio adentro con personal cubano y venezolano, despistaje de cataratas, revisión oftalmológica y reparto de lentes correctivos a la comunidad,
 - g) con la misión alimentación se construyó un mercal comunitario para la venta de productos de primera necesidad a precios regulados,
 - h) operativo odontológico para atención prioritaria de los triunfadores y la comunidad,
 - i) operativo de cedulación, de peluquería y barbería con personal del INCES. Lo anterior demuestra la necesaria articulación con las misiones y con instituciones del estado, en pro de una eficiente gestión y proyección de la Aldea.
 - j) además se apoyaron actividades comunes a todos los ciudadanos como la participación activa en el proceso eleccionario del año 2012 y el primer semestre del año 2013, decisivo para la Revolución Bolivariana y otras formas de participación política. El apoyo que

desde la Aldea se le brindó a todos los procesos electorarios se caracterizó por la participación masiva en eventos de corte político como: movilizaciones a la capital, movilizaciones en el estado, actos de participación en las concentraciones y caminatas con los representantes políticos, candidatos, diputados, que el comando de campaña direccionó y se asumió como trabajo para todos los entes incluyendo las Aldeas. En la Aldea se instaló un punto rojo, que sirvió de encuentro permanente para la socialización de la agenda de la campaña, diseño de las acciones entre otras. El día de las elecciones los líderes duros de la Aldea organizaron un equipo para asistencia logística a las mesas electorales con todas las consecuencias que esto acarrea hasta cerrar el proceso.

- Se desarrolló un taller científico en la Aldea como colofón del estudio tomando como base los trabajos elaborados por los docentes, buscando generalizar las mejores experiencias en el activismo socio-político.
- Otras surgidas al calor de la praxis revolucionaria.

Evaluación de la Estrategia

1.- Funcionalidad de las actividades planificadas:

- ✓ Hubo flexibilidad en el diseño de las actividades de la estrategia en correspondencia con las necesidades socio-políticas de los docentes universitario, a partir de que las acciones fueron definidas, preparadas y apoyadas por los propios docentes desde sus necesidades sentidas.
- ✓ Se promovió el debate socio-político desde la profesión del maestro, en el PNFE entre los actores de la comunidad universitaria, incluyendo los estudiantes, de manera que las experiencias estimularon el desarrollo de valores individuales y colectivos en la Aldea.
- ✓ Las acciones de activismo socio-político fueron viables y permitieron el diseño y control de las estrategias individuales y la constatación de los resultados alcanzados en los talleres científicos donde se expusieron estas experiencias.

2.- Evaluación de la efectividad de la dirección:

- ✓ Es necesario destacar que las motivaciones primarias estuvieron centradas en la satisfacción de las necesidades laborales, es decir solo cumplir con una indicación de la dirección de la Aldea que se centró en los controles y basó la autoridad en el poder. Sin embargo, en la medida que fue fluyendo el estudio y se hizo sugestivo, los docentes se incorporaron al proyecto con entusiasmo, de manera que,
- ✓ Hubo autogestión por parte de los docentes que mostraron un mejor desempeño del activismo socio-político desde la profesión, visto en la interrelación con los triunfadores y su combatividad y participación en las diversas actividades realizadas o convocadas desde la Aldea.

3.- Grado de progreso y participación de los sujetos:

- ✓ Hubo reflexión crítica por parte de los docentes en cada uno de los espacios que se proyectaron para implementar la estrategia.
- ✓ Se comprobó la participación efectiva de los docentes en las actividades socio-políticas, tales como:
 - ➔ Participación en las tareas de la defensa y desarrollo de nuestro sistema político: PSUV, consejos comunales, comunas, marchas, movilizaciones, jornadas de agitación política, guerrilla comunicacional, entre otros
 - ➔ Participación en procesos de elecciones presidenciales, a gobernadores y diputados nacionales.
 - ➔ Participación en la defensa de la patria.
 - ➔ Participación en la actividad económica, productiva y de servicio.
 - ➔ Defensa del régimen económico.
 - ➔ Participación en las actividades sociales.
 - ➔ Respuesta a las convocatorias de la revolución, concentraciones, marchas, etc.
 - ➔ Incorporación a los principales problemas de la revolución.

De esta manera se cierra el **Tercer Ciclo** de la metodología investigación-acción, que consistió en implementar y evaluar la estrategia elaborada, a través de la

retroalimentación de las consideraciones y necesidades de los docentes como paso previo a una futura dirección por valores (DpV).

3.3 Valoración científica de los resultados de la implementación de la estrategia en talleres de socialización con especialistas

La búsqueda de aprobación en torno a la legitimidad de la investigación se realizó a través de talleres de socialización con especialistas en diversas ramas del saber, procedentes de diferentes Aldeas del Estado, seleccionados a partir de la experiencia profesional en la educación. Estos talleres fueron convocados con el objetivo de valorar, corroborar y enriquecer los aportes fundamentales de la investigación en cada etapa de su desarrollo.

La metodología empleada para cada taller también siguió los referentes de la epistemología cualitativa, a partir de considerar la interpretación de los participantes sobre lo tratado en los grupos focales donde se delimitaron tres momentos: primero se distribuyeron resúmenes parciales contentivos de los resultados científicos obtenidos en cada etapa, segundo se realizaron las presentaciones respectivas, que se sometieron a debates reflexivos y críticos en busca de puntos de consensos y divergencias en los juicios emitidos por los especialistas sobre el valor de las propuestas, y tercero se explicitaron las sugerencias en el informe de relatoría de cada sesión. La síntesis de estos talleres de socialización se presenta a continuación:

Primer Taller de socialización con especialistas

Se realizó en los marcos del Congreso Estatal Universidad 2011 y los objetivos específicos planteados fueron:

- Presentar el proyecto de investigación cualitativa a la comunidad universitaria.
- Establecer relaciones con los controladores de ingreso que posteriormente autorizarían la entrada al campo, en este caso la Misión Sucre y especialmente el director de la Aldea.

- Obtener una valoración de los hechos y realidades descritas como diagnóstico.

Se realizó una presentación de 20 minutos, donde participaron los tres miembros del tribunal de la Comisión 2: Universalización de la enseñanza y 8 profesionales de la educación universitaria ponentes en la misma. Los puntos esenciales en los que hubo consenso por parte de los participantes, se ofrecen a continuación:

- Se logró la anuencia de la investigación y el acceso a cualquier instancia institucional.
- Se consideró pertinente, viable y trascendente el estudio para la educación universitaria venezolana, sin precedentes en el Estado.
- Se obtuvo aceptación sobre el diagnóstico mostrado, donde la validez de los resultados obtenidos, se constatan en el hecho de haber sido sucesos incuestionables del quehacer universitario en la Aldea, como algo real e inequívoco, del cual los presentes eran testigos.

Segundo Taller de socialización con especialistas

Se realizó en junio del 2012 dentro de una sesión de la Cátedra Simón Bolívar-Martí. Participaron en el taller 13 profesionales de la educación universitaria. Se definió como objetivos específicos:

- Ofrecer la sistematización teórica elaborada, como sustento de la investigación para su entendimiento por parte de los docentes. (Se presentó la sistematización y argumentación del marco teórico referencial y práctico, llegando a explicar el objeto, el campo de estudio y las dimensiones de la estrategia).
- Registrar las sugerencias que pudieran enriquecerlos.

Valoraciones sobre la propuesta:

- Resultó de actualidad la temática de la dirección por valores en la Nueva Universidad Bolivariana, al descubrir la esencia de los procesos sustantivos u operativos de la misma para lograr la pertinencia social universitaria.

- Se destacó la lógica en el empeño de fomentar el activismo socio-político como un peldaño primario en la DpV, y la novedad de la estrategia sustentada en la metodología investigación-acción, por la naturaleza de los contenidos.
- Se resaltó la creatividad y el valor científico de la propuesta.

Sugerencias:

- Argumentar la estrategia desde los postulados filosóficos y socio-político que la sustentan, apoyada en las ideas de grandes pensadores latinoamericanos.
- Profundizar en las definiciones aportadas, como el activismo socio-político para la universidad venezolana en condiciones de universalización, desde las consideraciones de los autores citados como antecedentes y la determinación de la autora.

Tercer Taller de socialización con especialistas

Se realizó en junio del 2013. Se convocaron al taller 24 profesionales de la educación universitaria, la mayoría de los cuales seguía el curso de la investigación. Se expuso como objetivo:

- Valorar la factibilidad de la implementación de la Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I.

Valoraciones sobre la propuesta:

- Se confirmó la vigencia de la Estrategia, donde la mayoría de los docentes participantes en el estudio se convirtieron en gestores socio-político, con un rol significativo en el contexto universitario y la sociedad.
- Se logró consenso respecto a la posibilidad de mantener nuevos ciclos en la implementación de la estrategia en la Aldea, de manera que se consoliden las condiciones objetivas y subjetivas para desarrollar la DpV. Lo cual se basa en la preparación de líderes entre los docentes

universitarios, que sustenten el activismo socio-político en la institución, el fortalecimiento de los valores compartidos y necesarios para el sostenimiento de la Misión Sucre y la disposición de mayor por ciento de docentes, triunfador y personal no docente incorporados a la formación de valores.

Sugerencia:

- Buscar alternativas que permitan implementar la estrategia en otras Aldeas, a mediano plazo.

Los talleres de socialización con especialistas de diversas áreas del saber, permitieron a la investigadora realizar las acotaciones pertinentes acordes a las sugerencias realizadas, sobre bases sólidas. En las relatorías de los tres talleres efectuados, no se encontraron criterios que impugnaran la concepción de la Estrategia, ni cuestionamientos sobre la pertinencia, viabilidad y eficacia de su implementación, razones que permitieron reafirmar el cumplimiento de los objetivos planteados y la corroboración de los resultados según las valoraciones de los especialistas como elemento sustancial.

Conclusiones del capítulo 3

1. La Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I fue implementada como principal resultado práctico del proceso investigativo, y brinda una opción viable y eficaz para potenciar la DpV en los docentes universitarios venezolanos.
2. La metodología investigación-acción realizada con los docentes del PNFE de la Aldea Sucre I, el ulterior seguimiento de su participación en tareas de activismo socio-político y los resultados de los talleres de socialización con especialistas confirman la validez de la Estrategia como recurso directivo que permite estimular y desarrollar las potencialidades de los docentes universitarios como ciudadanos comprometidos, activos y transformadores.
3. Se logra modificar el escenario universitario, de manera tal que es factible la introducción de la DpV en un período de tiempo breve.

CONCLUSIONES GENERALES

1. La dirección por valores (DpV) para las actuales proyecciones de trabajo que se desarrollan en Venezuela, requieren de un abordaje desde la perspectiva de su contextualización en las Aldeas, integrando aspectos organizativos y socio-políticos donde el activismo del docente cumpla un rol facilitador anticipatorio.
2. El diagnóstico del sistema de valores de los docentes del PNFE se consideró aleatorio, compuesto por valores personales distanciados, que no satisfacían a cabalidad el encargo social que la Nueva Universidad Bolivariana le impone al docente universitario y no estaban dirigidos eficazmente por su directivo. Se confirmó en el grupo estudiado la aspiración de conformar el valor socio-político desde su activismo para introducir la DpV a largo plazo.
3. El diseño de una Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I que facilite la introducción futura de la DpV, según el modelo holístico-configuracional, apoyado en la metodología investigación-acción, le concedió a la investigación rigor científico y metodológico.
4. La implementación de la Estrategia de dirección del activismo socio-político para el PNFE de la Aldea Sucre I, logra modificar el escenario universitario, de manera que es factible la introducción de la DpV en un período de tiempo breve.
5. Los resultados de la implementación de la estrategia fueron valorados a través de talleres de socialización con especialistas que confirmaron la presencia de los docentes de la Aldea I República Argentina, del municipio Sucre en las tareas de activismo socio-político durante el curso 2012-2013, lo que corrobora su validez como recurso directivo para estimular y desarrollar las potencialidades de los docentes universitarios como ciudadanos comprometidos, activos y transformadores.

RECOMENDACIONES

- Continuar el estudio de otros valores compartidos que pudieran potenciar la DpV en la Aldea Sucre I.
- Discutir con la dirección de la misión Sucre la necesidad de renovar la experiencia en otras Aldeas, con situaciones problemáticas similares.

BIBLIOGRAFÍA

1. ANSOFF, I. (1976). La dialéctica de la empresa como parte de la dirección estratégica.
2. ALVAREZ Z., C. (2007). La labor política-ideológica de los docentes en los momentos actuales. Material en soporte digital. Cuba.
3. AUSTIN, P. (1987). Pasión por la excelencia. Características diferenciales de las Empresas Líderes.
4. AYALA, J. (2003). Valores y Normas Éticas. Universidad de Zaragoza, España.
5. BAUZÁ, H. (2000). La cultura organizacional como sustento para el perfeccionamiento empresarial en la Empresa Gráfica n.º 1 de Las Tunas”, Tesis en opción al título de Master en Administración, La Habana, Instituto Superior Pedagógico “José A. Echeverría”.
6. BIBLIOTECA POPULAR PARA LOS CONSEJOS COMUNALES. (2007). Rodríguez, Simón: Inventamos o Erramos. Fundación Editorial El Perro y La Rana. Venezuela.
7. BLANCHARD, K y O’CONNOR, M. (2000). Administración por valores. Cómo lograr el éxito organizacional y personal mediante el compromiso con una misión y unos valores compartidos. Editorial Norma S. A., Bogotá, Colombia.
8. BOLAÑOS, J. y Lira, C. (2004). Liderazgo salvaje. Caracas. Ed. San Pablo. Venezuela.
9. BOLÍVAR, C y SÁNCHEZ, E. (s/f). Dirección por valores: Caso práctico. Harvard Deusto Business Review.
10. BOLÍVAR, S. (s/f). Discurso ante el Congreso de Angostura en 1819. Material en soporte digital. Venezuela.
11. BOLÍVAR, S. (2010). Documentos Colección ALBA Bicentenario. Fondo Editorial Casa de las Américas. Cuba
12. BOLÍVAR, S. (s/f). La instrucción pública. En: Antología Simón Bolívar. Colección palabras esenciales en 1825. Venezuela.

-
13. BRIAN Q., J. (1995). Estrategias para el cambio. Ciudad de México: Biblioteca de Planificación Estratégica. Ed: Prentice- Hall Hispanoamericana, S.A. Material en soporte digital. México.
 14. CANDELO, C. ORTIZ, G. Y UNGER, B. (2003). Hacer talleres: una guía práctica para capacitadores. Cali, Colombia. ISBN 958-95905-4-3.
 15. CANTERO, J. (1994). Toma de decisiones en medio de la incertidumbre. 1994.
 16. CASTRO R., F (1986). Ideología, conciencia y trabajo político (1959-1986),. La Habana Editora Política.
 17. CASTRO R., F. (1987) Ideología, conciencia y trabajo político. 1959 – 1986, Editorial Política, Cuba.
 18. _____ (1998). Los valores que defendemos. Discurso pronunciado el 24 de febrero de 1998 en la Sesión de Constitución de la Asamblea Nacional del Poder Popular.
 19. _____ (2003). Discurso clausura de PEDAGOGÍA 2003. Periódico Granma 8 de febrero del 2003.
 20. _____ (2003). Discurso de inauguración del programa de universalización de la Educación Superior. Periódico Granma 5 de enero del 2003.
 21. _____ (2004). Discurso pronunciado en la clausura del 4to CONGRESO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, La Habana 6 de febrero del 2004.
 22. _____ (2004) *Las ideas creadas y probadas por nuestro pueblo no podrán ser destruidas*. Clausura del IV Congreso de Educación Superior Cuba. Oficina de Publicaciones del Consejo de Estado.
 23. CALDERIUS, F. (2010). La formación ciudadana en la actividad sociopolítica de los estudiantes universitarios cubanos. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación Superior Manuel F Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
 24. CHACON A., N. (2002). Dimensión Ética de la Educación. La Habana: Ed. Pueblo y Educación. Material en versión digital. Cuba.

25. **CHADLER, A. (1962). “Stratégic et structures de l’nterprise”. Edition d’Organization.**
26. CHÁVEZ F, H. (2003). El sentido de la Misión Sucre. Discurso durante la juramentación de los coordinadores regionales de la misión sucre.
27. CHÁVEZ F, H. (2004). Discurso el 08 de Julio en el canal 7 de Argentina. Material en soporte digital.
28. CHÁVEZ F, H. (2007). Selección de discursos. Biblioteca Popular para los Consejos Comunales. Fundación editorial El perro y la rana. Caracas Venezuela.
29. CHÁVEZ F., H. (2007). El Libro Azul. Ministerio del Poder Popular para la comunicación e Información. Publicaciones MINCI. Venezuela,
30. CHÁVEZ F, H. (2007). Discurso pronunciado en septiembre de 2007, en la ciudad de Caracas. Tomado de la publicación del Ministerio de Información y Comunicación. Venezuela.
31. CHIAVENATO, I. (1992). Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill.
32. CHIAVENATO, I (1995), Introducción a la Teoría General de la Administración. Ed. Mc Graw Hill. Santa Fé de Bogotá. Colombia.
33. CLOKE, K. y GOLDSMITH, J. (1988). 14 valores que necesitamos para humanizar la forma en que trabajamos.
34. COLECTIVO DEL INSTITUTO DE CAPACITACION Y EDUCACION SOCIALISTA INCES (2005). Compendio de formación socio-política. Caracas: Ministerio para la Economía Popular – MINEP- hoy Ministerio del poder popular para la Economía Comunal. Folleto digital. Venezuela.
35. CORPOSALUD-Aragua. (2009). Taller de Formación Socio-Política. Maracay: Compendio bibliográfico digitalizado. Venezuela.
36. DE LA RUA BATISTAPAU, M. (s/f) Pedagogía de los Valores. ¿Moda o Necesidad?. CIP. FAR.
37. DE LA RUA BATISTAPAU, M. (s/f). Valores y cualidades. Formación y desarrollo. CIP. FAR.

-
38. DE LA RUA BATISTAPAU, M. Y SILVA, R. (2001). Aproximación a una pedagogía de los Valores en la Academia y los CEM. CIP. FAR: 2001
 39. DAVIS, K. (1993) Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial Mc Graw Hill, México.
 40. DÍAZ LLORCA, C. (2000). Planeación Estratégica. Facultad de Economía. Universidad de La Habana.
 41. DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA.
 42. FABELO, C. R. (1989). Práctica, conocimiento y valoración. La Habana: Ed. Ciencias Sociales
 43. FABELO, C, R. (1998) Mercado y valores humanos. En Revista Temas No 15. Publicación de Cultura, Ideología y Sociedad. La Habana.
 44. FABELO, C, R (2002). Los valores y sus desafíos actuales. Editorial Félix Varela. La Habana.
 45. FERNÁNDEZ P, M. (2005). Compilación, La Municipalización de la Educación Superior. Material en soporte digital. Venezuela.
 46. FRENTE FRANCISCO DE MIRANDA. (2013). Desafíos históricos de la revolución bolivariana y las tareas del frente francisco de Miranda. Caracas Venezuela.
 47. FRENTE FRANCISCO DE MIRANDA (2011-2013). Líneas estratégicas de trabajo. Edición: área de propaganda y movilización. Caracas Venezuela.
 48. FUENTES, H. (2009b). La Concepción Científica Holística - Configuracional. Una alternativa en la construcción del conocimiento científico. Su aplicación en la formación de los profesionales de la Educación Superior en la contemporaneidad. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias. Centro de Estudios de Educación Superior "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
 49. FUNDACION MISION SUCRE. (2004). La municipalización de la Educación Superior. Documento No. 3. Material en soporte digital. Caracas, Venezuela.
 50. FUNDACION MISION SUCRE. (2004). Proyecto Nacional y Nueva ciudadanía. Orientaciones. Folleto para el trayecto inicial del Ministerio de Educación Superior. Venezuela.

-
51. GACETA OFICIAL (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional. Caracas. Venezuela. N° 36.860 del 30 de diciembre de 1999.
 52. GACETA OFICIAL (2000). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional. Caracas. Venezuela. N° 5.453 del 24 de marzo 2000. (Reimpresión por error gramatical).
 53. GARCIA, S. y DOLAN, S (1997). La Dirección Por Valores. Mc Grau Hill.
 54. GONZALEZ REY, F. (1998) Los valores y su significación en el desarrollo de la persona. En Revista Temas No 15. Publicación de Cultura, Ideología y Sociedad. La Habana.
 55. GONZÁLEZ, M., R (2005). Cultura organizacional y valores. Propuesta para la medición. Folletos Gerenciales, septiembre 2005. DCCED. MES. Cuba.
 56. GUEVARA, E. (1970). El papel de la universidad en el desarrollo económico de Cuba, en Obras 1957-1967, Casa de las Américas, Tomo 2, (pp. 39-48).
 57. GUEVARA, E. (1977). El socialismo y el hombre en Cuba. En: Escritos y discursos ed. Ciencias Sociales, Tomo 8, págs. 253-272, La Habana.
 58. HERNÁNDEZ SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ-COLLADO Y BAPTISTA, P. (2006). Metodología de la investigación. 4ta Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. México. ISBN:970-10-5753-8.
 59. HERNÁNDEZ, V. (2010). Formación de valores organizacionales en la universidad cubana desde la perspectiva del desarrollo comunitario. En: SEXTO CONGRESO INTERNACIONAL sobre Educación, Cultura y Desarrollo, 4 al 24 de febrero de 2010. www.eumed.net/eve/
 60. IZAGUIRRE, R. y VARGAS, E. (2004). Los colectivos morales de la salud y la dirección estratégica de los servicios: Un problema del trabajo político ideológico. Manzanillo. Material en soporte digital. Cuba.
 61. KOONTZ, H. Y O' DONELL (1998). Como vencer las barreras en medio del caos.
 62. ANDREWS, K. R (1980). La relación de las políticas y los planes para el cumplimiento de la estrategia.

-
63. LÓPEZ B, L. (s/f). Razones para formar valores: ideas que no deben ser olvidadas. Universidad de La Habana.
 64. LÓPEZ B, L. y A CHAVEZ. (1988) *Estudios Éticos*. Ediciones ENPES. La Habana.
 65. MANSO, F. (1991). El modelo de decisiones para lograr competencias.
 66. MARTI P., J. (1963). Obras Completas. t.4, t.19 y t. 21. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales. Cuba.
 67. MARMOLEJO, A. (s/f). Las unidades curriculares especializadas. Material Instruccional. Formación Científica. Documento en formato digital.
 68. MARX, C. y ENGELS, F. (2004). El Manifiesto Comunista. Edición electrónica. Laeditorialvirtual.com. Buenos Aires-Argentina,
 69. MENDOZA T., D. (2007). Algunas consideraciones sobre trabajo político-ideológico en las actuales condiciones de la educación superior municipalizada en Venezuela. Trabajo presentado en el Congreso Internacional UNIVERSIDAD 2008, La Habana, Cuba.
 70. MENGUZZATO, M y Renal, JJ. (1984). La estrategia empresarial una alternativa para el desarrollo de empresa.
 71. MENGUZZATO, M. (1994). La dirección estratégica de la empresa. Un enfoque innovador del management.
 72. MIJARES, Augusto. (s/f). Doctrina del Libertador. Biblioteca Ayacucho. Venezuela.
 73. MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (2003). Fundamentos conceptuales de la Misión Sucre. Material en soporte digital. Venezuela.
 74. MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA ECONOMIA COMUNAL-MINEP. (2006). Palabras Esenciales, Simón Bolívar. Caracas: Ed. Ministerio de Comunicación e Información. Venezuela.
 75. MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS Y PROTECCIÓN SOCIAL.(MPPCYPS) (s/f).material de apoyo al módulo político. Material en soporte digital.
 76. MORRA, L. y FRIEDLANDER, A. (2001). Evaluaciones mediante Estudios de Caso. Departamento de Evaluación de Operaciones del Banco Mundial, OED,

-
- Banco Mundial, Washington, D. C. Traducido al español por PREVAL II, enero 2001. www.worldbank.org/html/oed.
77. NOVO, M. (s/f). Educación en valores desde la perspectiva académica. En <http://www.monografias.com>
78. OJALVO M, V. (2002) *La educación de valores en el contexto universitario*. Cuba. CEPES. Universidad de La Habana.
79. PARTIDO SOCIALISTA UNIDO DE VENEZUELA (2011). LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE ACCIÓN POLÍTICA. Material en soporte digital. Caracas Venezuela.
80. PÉREZ, M. (2005). Procedimiento para el logro de una integración eficaz de los hospitales provinciales Clínico Quirúrgico Docente “Camilo Cienfuegos” y Materno “Isabel María Valdivia”. Tesis en opción al Grado Científico de Master en Dirección. Centro Universitario de Sancti Spiritus.
81. PRIETO F, L. (1977) El estado y la Educación en América Latina. Caracas. Monte Ávila Editores. IESALC-UNESCO. Fondo Editorial IPASME. Material en soporte digital. Venezuela.
82. PRIETO F, L. (1947). La Universidad moderna. Material en soporte digital. Venezuela
83. PRIETO F, L. (1947). Problemas de la Educación Venezolana. Material en soporte digital. Venezuela.
84. RIBEIRO, D. (2006) La universidad nueva: un proyecto. Colección clave de América tomo 32. Fundación Biblioteca Ayacucho. Ministerio de la Cultura. Caracas Venezuela.
85. RIMED: Sitio Web del Ministerio de Educación “Fidel, ética y valores humanos”. La Habana, Cuba: en <http://www.fidel.rimed.cu/glosario.html.trabajo>.
86. ROBBINS, S. (1999). Comportamiento organizacional.
87. RODRÍGUEZ, S. (1990). Extracto sucinto de mi obra sobre la Educación Republicana. Biblioteca Ayacucho. Bogotá- 1849- Colombia.
88. RODRÍGUEZ, S. (1975) Luces y virtudes Sociales. Concepción, 1834. Obras Completas. t. II. Edición de la Universidad Simón Rodríguez. Caracas; Ed. Arte. Venezuela.

-
89. RODRÍGUEZ, S. (1990). *Sociedades Americanas*. Biblioteca Ayacucho. Bogotá- 1842- Colombia.
 90. RODRÍGUEZ, Z. (1985). *Obras*, Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
 91. ROJAS, M. (2001). *El pensamiento educativo de Ernesto Che Guevara entre 1959 y 1961*. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Cuba.
 92. RUMAZO G, A. (2008). *El pensamiento educador de Simón Rodríguez*. Obra publicada por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, Consejo Presidencial Moral y Luces. Venezuela,
 93. RUMAZO G, A. (2008). *Ideario de Simón Rodríguez*. Obra publicada por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, Consejo Presidencial Moral y Luces. Venezuela.
 94. SAVATER, F. (2000). *Ética para amador*. 35ª edición ampliada. Editorial ARIEL. Barcelona España.
 95. SAVATER, F.(2004) *Política para amador*. Primera edición en AULA. Editorial Ariel. Barcelona España.
 96. SANTESMASES, M. (1999). *Los comportamientos comunes en la cultura organizacional*.
 97. SCHEIN, H. (1985). *El entorno y su influencia en la integración interna de la organización*.
 98. STAKE, R. (1995). *The Art of Case Study Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
 99. STONER, J. (1997). *Administración*. 6ta Edición.
 100. TAYLOR, S., y BODGAN, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.
 101. WEIHRICH, H.(1990). *Excelencia Administrativa*. Productividad mediante la administración por objetivos.
 102. VALBUENA, M., MORILLO, R. y SALAS, D. (2006). *Sistema de valores en las organizaciones*. Revista Omnia, año-vol. 12, número, 003. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela, pp. 60-78.
 103. VALERA, G (s/f). *Rol del docente en la enseñanza de valores*. Psicopedagogía .blogspot.com. Documento en línea.

104. YARCE, J. (s/f). ¿Por qué los valores son una ventaja competitiva?.
Revista Liderazgo. Instituto Latinoamericano de Desarrollo Humano y
Organizacional.

ANEXO I.1

ANEXO I.1 CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PARTICIPANTES

A: _____

Propósito del estudio:

Estamos solicitando su cooperación voluntaria en un estudio sobre la DpV en el PNFE, de la Sucre I República Argentina. El propósito es entender en qué consiste y sobre qué bases se gestiona este proceso en la institución, para lograr su adecuada pertinencia e impacto social. Por lo tanto, necesitamos recibir opiniones, ideas y valoraciones de personas conocedoras de este tema, que nos ayuden a obtener criterios sólidos sobre el mismo.

Procedimientos:

Le pedimos que colabore en una metodología investigación-acción que tendrá lugar en el PNFE, que incluye la participación en entrevistas y grupos de discusión, donde Ud. podrá conversar sobre diferentes aspectos del tema objeto de estudio en la medida de sus deseos. Todo lo que se diga será tratado con la mayor reserva y confidencialidad. La entrevista se desarrollará en el lugar que Ud. escoja. Si en algún momento se siente incomodo, podrá omitir una respuesta o retirarse si así lo desea de la entrevista, es un derecho que tiene.

Es importante hacerle saber que no tiene que referir experiencias personales. Estamos muy esperanzados en escuchar opiniones valiosas sobre el tema en cuestión.

Le solicitamos grabar la entrevista para facilitar su análisis posterior.

Si tiene alguna duda, no vacile en plantearlas y serán aclaradas.

Beneficios del estudio:

Participar en el estudio puede que no le aporte beneficios inmediatos o personales, pero le aseguramos que su participación consciente y sincera nos ayudará a orientarnos mejor en la problemática del proceso de DpV para el PNFE y ofrecer propuestas mediatas de solución.

Declaración de voluntariedad:

He leído la información y he entendiendo el propósito del estudio, por tanto:

ACEPTO VOLUNTARIAMENTE CONCEDER LA PARTICIPACIÓN SOLICITADA

Firma del entrevistado (opcional)

Firma del investigador

Fecha:

ANEXO I.2

Guía de entrevista semi-estructurada a directivos de la Misión Sucre

Fecha: Hora: Lugar específico:

Entrevistado: nombre, edad, género, cargo, categoría científica y años de experiencia en la educación superior.

Descripción general del proyecto. (Participante elegido, motivos por el cual fueron seleccionados, utilización de los datos)

Características de la entrevista: Confidencialidad, duración aproximada de 40 minutos

Preguntas

- La dirección por valores en las Aldeas redundante en una mejora de los procesos del PNFE. ¿Cuál es su opinión al respecto?
- La Misión Sucre ocupa un lugar destacado en la formación de valores de los egresados. ¿Cómo contribuye su Aldea a obtener este mérito?
- ¿De qué forma están los docentes del PNFE incorporados al proceso de dirección por valores?
- ¿Cuáles son los resultados más significativos en este aspecto?
- ¿Qué problemas se evidencian entre los docentes del PNFE que según su opinión puedan estar relacionados con la dirección de los valores?
- Desde su destacada experiencia, ¿qué debería hacerse a corto plazo para mejorar la participación de los docentes del PNFE en las actividades extracurriculares de la Aldea?

ANEXO I.3

Guía de entrevista semi-estructurada a los docentes universitarios

Fecha: Hora: Lugar específico:

Entrevistado: nombre, edad, género, cargo, categoría docente y científica y años de experiencia en la educación superior

Descripción general del proyecto. (Participante elegido, motivos por el cual fueron seleccionados, utilización de los datos)

Características de la entrevista: Confidencialidad, duración aproximada de 40 minutos

Preguntas

1. ¿Qué opina de una dirección por valores en la Misión Sucre?
2. ¿Qué le aporta la orientación de los valores al desempeño del docente universitario, tanto en su crecimiento laboral como personal?
3. ¿Qué experiencias personales tiene respecto al trabajo con valores?.
4. Como docente universitario ¿qué metas personales se ha trazado para responder a este proceso directivo?
5. ¿En qué forma se planifican, ejecutan y evalúan las actividades que promueve la dirección por valores en el PNFE?.
6. ¿Qué tipo de problemas enfrenta el desarrollar la DpV?
7. ¿Qué sentimientos le genera trabajar los valores?
8. ¿Qué tan motivado se encuentra por la DpV en el PNFE?

Agradecemos la cooperación mostrada, sus respuestas serán confidenciales, esperamos su ayuda nuevamente.

ANEXO I.4

Grupo Focal 1 con los docentes del PNFE

Fecha: Marzo de 2011

Introducción:

- Se presentan la investigadora Ana Margarita Campos Yélamo y cada participante.
- Se explica el fin general del grupo: escuchar opiniones, percepciones y sentimientos acerca de la DpV como parte del estudio de una Tesis de Maestría, con el fin de reducir la ansiedad de los participantes y eliminar los malos entendidos.
- Se fomentan las opiniones divergentes al explicar que no hay respuestas correctas ni incorrectas y que cada quien puede expresar sentimientos diferentes de los demás; se establece la neutralidad del moderador explicando que las respuestas no le afectaran en ningún sentido y por último se pide a los participantes que hablen uno a la vez y eviten interrumpirse y expresar desacuerdos con los demás. Se da inicio a la entrevista grupal.

Contenido del debate

Entrevistadora: Opiniones sobre la DpV que se realiza en la Aldea, específicamente en el PNFE.

JO: la actividad científica y de innovación que realizamos los docentes de la SUM la hacemos desde el CAI Melanio, allí hacemos fundamentalmente trabajos para resolver problemas de la producción y en conjunto con otros especialistas que trabajan en la universidad en el centro de estudio del CEEPI sobre caña energética y medio ambiente, al menos nosotros y los presentamos en el forum y la ANIR y hacemos cosas...

ES: los profesores que no trabajan en el CAI y que venimos de educación y otros centros no tenemos muchas oportunidades de hacer innovaciones tecnológicas pero hacemos con pedagogía trabajos para mejorar el proceso docente educativo y las clases, para introducir el estudio de la historia en la carrera y otras cosas que se proponen desde la SUM...

Entrevistadora: ¿Qué les reportaría una estrategia de DpV a los docentes del PNFE?

ES: bueno... estos trabajos se hacen porque están en el programa de las asignaturas y uno los orienta y dirige pero luego no hacemos más nada, solo enredarnos con ellos y evaluarlos.

LA: nos reportan trabajo y más trabajo pero actividades científicas porque los trabajos de cursos se realizan en los primeros años de la carrera hasta el momento y tienen un determinado nivel de complejidad que no sirven para publicar u otras cosas que se hacen... Además no hay protagonismo estudiantil, ni participación en eventos científicos estudiantiles, no se desarrollan eventos de esta índole en la especialidad.

Entrevistadora: ¿Qué consideran está fallando en el proceso académico para que se pueda desarrollar la DpV?

MD: yo pienso que mientras haya pobre desarrollo de programas de doctorados, de maestrías, de propuestas de eventos científicos habrá poco que dar porque si no estudias y haces investigación científica no puedes publicar, ni presentar cosas en eventos...

CP: no se organiza bien, hay poca exigencia para la parte de formación científica y uno no tiene tampoco mucho tiempo, pues trabajamos en la producción y somos adjuntos y el tiempo no da...

Entrevistadora: Entonces quién podría explicarme que significa la DpV para Uds. como docentes universitarios? ¿Qué le gusta de ella? ¿Qué le disgusta?

IC: realmente estamos consciente de que es importante la superación científica pero hay que tener condiciones para ello y por eso mientras no estés involucrada no haces nada y no significa mucho

CP: para mi significa una aspiración porque quiero hacer una maestría en ciencias de la educación y eso es muy importante y tengo que hacer también publicaciones y participar en eventos

Entrevistadora: Queda algo por decir, alguien más tiene alguna sugerencia o propuesta que hacer. Muchas gracias por su colaboración, nos vemos en la reunión de carrera

ANEXO I.5

Grupo Focal 2 con los docentes del PNFE

Fecha: Marzo de 2011

Introducción:

- Se presenta la investigadora Ana Margarita Campos Yélamo y cada participante.
- Se explica el fin general del grupo: escuchar opiniones, percepciones y sentimientos acerca de la investigación en la Aldea como parte del estudio de una Tesis de Maestría, con el fin de reducir la ansiedad de los participantes y eliminar los malos entendidos.
- Se fomentan las opiniones divergentes al explicar que no hay respuestas correctas ni incorrectas y que cada quien puede expresar sentimientos diferentes de los demás; se establece la neutralidad del moderador explicando que las respuestas no le afectaran en ningún sentido y por último se pide a los participantes que hablen uno a la vez y eviten interrumpirse y expresar desacuerdos con los demás. Se da inicio a la entrevista grupal.

Contenido del debate

Entrevistadora: Opiniones sobre la DpV que realizan los docentes del PNFE

Silencio, el entrevistador repite la pregunta en términos de cómo se gestiona, que actividades se realizan para conseguir resultados y pasados 5 minutos se rompe el hielo.

MP: Considero que esas palabras son muy grandes para lo que se hace en la SUM en ese sentido, yo pienso que en los momentos actuales no se puede valorar esta actividad como algo sistematizado, ya que hay elementos importantes que deben organizarse como su dirección efectiva por parte de los jefes o al menos los designados para ello y para que cada docente sepa que hacer, hay muy poca motivación por el desarrollo científico.

CG: Es verdad pero, en la carrera como tal hay orientaciones de cómo planificar los trabajos de diplomas de los estudiantes, los trabajos de cursos que a veces son investigativos y nosotros somos los tutores, pero no exactamente la actividad científica de los docentes, eso es por aquí por la SUM y no está bien.

Entrevistadora: ¿les planifican actividades de DpV en su plan de trabajo individual?

ZJ: ¿Qué es eso de plan de trabajo individual....

IF: Lo que pasa es que los docentes que componen el claustro estamos dispersos en diferentes facultades o departamentos, no sé... en centros de trabajo de la producción y los servicios, centros de estudios y desde allí se planifica y ejecuta el trabajo científico de cada quien. Yo particularmente doy clases aquí en ingeniería y en contabilidad y hago trabajos científicos para el FORUM en mi centro laboral y he obtenido premios allá y no deseo involucrarme con trabajos científico de los estudiantes porque se convierten en una carga y después no me dejan trabajar.

Entrevistadora: el profesor parece tener una opinión muy personal sobre esta cuestión, ¿qué le parece si vemos qué piensan otros?

LP: El se refiere en esos términos porque es profesor adjunto pero los que somos profesores a tiempo completo de la SUM y la carrera tenemos que morir con los estudiantes y sin tiempo para hacer otras cosas como actividades de ciencia.

Entrevistadora: Además de tutorar a los estudiantes en sus trabajos de diploma y de curso alguien pueden referirse a las actividades científicas propias que inspiran esas tutorías a estudiantes o a otras que realicen fuera de la docencia.

NC: bueno... yo creo que la participación en el "proyecto del agua" es una actividad... y el diagnóstico que queremos hacer sobre el tratamiento de la basura que hay en el municipio es otra ...

Entrevistadora: Explícanos algo sobre eso...

NC: Algunos profesores de la SUM de la carrera de agronomía y yo estamos trabajando en el proyecto del agua con Martín Santana y en la maestría del agua, las tesis responden a sus temas y líneas de investigación, eso es actividad científica ¿no?

Entrevistadora: Pues claro, ¿qué otros compañeros pueden narrar experiencias parecidas?

AT: Él tiene suerte con esa maestría del agua pues nosotros los de ingeniería industrial llevamos años luchando por una maestría de nuestro perfil y nada de nada....., todas se quedan en la universidad, las de dirección también. Aquí hay muchos que llevan años sin investigar y no sabemos ni la "a" de metodología de la investigación y ni siquiera nos imparten un curso... sin eso uno no puede hacer otra cosa que dar clases

y hasta tenemos problemas para ser tutores de los trabajos de los estudiantes, no hay guía, no hay quien te enseñe y te dirija en este sentido, no te pueden exigir mucho...

Entrevistadora: ¿Qué consideran está fallando en la DpV?

MP: Sencillo todo, no nos explican nada, no llegan cursos, ni maestrías, ni nos motivan para hacer cosas, solo exigen porque la docencia sea eficiente y la tutoría individual, caerle detrás a los estudiantes y sin tiempo para más, papeles y más papeles. Además no hay conexión ni para el correo, no hay accesos a Internet, como vamos a actualizarnos y hacer búsquedas bibliográficas.

ZJ: Es muy fácil hablar de formación científica en la universidad pero aquí en la SUM no hay condiciones para investigar, ni computadoras para trabajar casi, ni correo, ni conexiones con Internet... todo es muy difícil hasta para el forum y esas cosas se pasa trabajo...

Entrevistadora: ¿Qué les reportarían a uds. como docentes la DpV? Por favor los profesores que no han participado...

LG: ehhh.. reportan mucho trabajo extra pues casi siempre hay que meterse con ellos en los trabajos de diplomas hasta el final porque no tienen independencia para desarrollar la investigación y al final se pueden tener para participar en algún evento... porque las publicaciones son mas difíciles por lo de internet ... que ya se dijo..

Entrevistadora: Entonces quién podría explicarme que significa la formación científica para Uds como docentes universitarios? ¿Qué le gusta de ella? ¿Qué le disgusta?

LP: Significa mucho trabajo, cosas que no sabemos y por tanto no puede motivarnos, movilizarnos, cosas lejanas todavía que tal vez en un futuro se puedan hacer y decir... mira yo que no pensaba en esto quiero ser máster en ciencias o quien sabe? ...

Doctor, pero ahora nada, algo que nos da miedo por falta de conocimientos y orientación adecuada....

Entrevistadora: Entonces para precisar ¿es la DpV necesaria e importante para el docente universitario?

LP: Yo pienso que si, eso nos permite estar actualizados y sobretodo tratar de resolver problemas del municipio porque somos profesionales y como están las cosas en la actualidad mundial cada día tenemos más responsabilidades con los fenómenos que

sucedan y eso lo podría resolver la investigación y la formación científica si se hiciera bien

AT: sería muy bueno si trajeran la maestría para ingenieros industriales acá y nos dieran oportunidad de participar.

GG: estamos dispuestos a asumir la formación científica pero tiene que ser suave y que los jefes nos den tiempo para investigar porque con la carga docente, más el trabajo en la empresa, es muy difícil hacer ciencia

Entrevistadora: Queda algo por decir, alguien más tiene alguna sugerencia o propuesta que hacer. Muchas gracias por su colaboración, nos vemos en la reunión de carrera

ANEXO I. 6

Ejemplo del análisis de Técnicas Documentales.

Resultados del análisis de contenido de documentos que permitieran evaluar la DpV en el PNFE de la Aldea Sucre I. Año 2011

Se pudieron analizar la planificación, el informe de gestión del comité académico de cada semestre, las actas de las decisiones colegiadas que toma el comité sobre el ingreso de los docentes, previa valoración de sus meritos curriculares y actas sobre el trabajo realizado en apoyo al trabajo académico y administrativo del Coordinador de la Aldea.

De manera general se pudo constatar el intento de gestión del trabajo con valores socio-políticos en el PNFE, evidenciado en las actividades desarrolladas por el comité académico a partir del año 2010. Sin embargo, no se logró corroborar una planificación sistematizada para todo el colectivo, sino que fueron actividades aisladas donde se involucraban a los docentes a manera de participación voluntaria en fórum, conversatorios o conferencias magistrales.

ANEXO I. 7

Encuesta de valores

En la siguiente tabla le presentamos una lista de valores que pueden estar presentes en Ud., en muchos de nosotros y en la organización. No pretendemos evaluarlo de manera personal, sino que aspiramos a identificar aquellos valores que se manifiestan con mayor fuerza en su Aldea. Por ello no necesitamos su nombre y sí su valiosa y sincera colaboración.

Amor	Esperanza	Paz
Altruismo	Ética	Tolerancia
Amistad	Excelencia	Perseverancia
Confiabilidad	Firmeza	Proactividad
Tolerancia	Gratitud	Puntualidad
Calidad	Honestidad	Respeto
Cooperación	Honradez	Responsabilidad
Comprensión	Humildad	Sacrificio
Compromiso social	Igualdad	Sencillez
Dignidad	Integridad	Sinceridad
Constancia	Justicia	Tenacidad
Creatividad	Lealtad	Libertad
Democracia	Liderazgo	Unidad
Participación	Modestia	Verdad
Disciplina	Optimismo	Voluntad
Político-ideológico	Humanismo	Pertenencia

A continuación, una vez leída la lista de valores:

1. Trate de identificar el valor que con mayor importancia se expresa en Ud. y que determina la forma en cómo se relaciona con los demás. _____
2. Busque otro valor, que con igual nivel de importancia se exprese en Ud. y que determine su comportamiento interno. _____
3. Identifique aquel valor principal que le ayuda para alcanzar su crecimiento personal. _____
4. Una vez seleccionados estos 3 valores, medite sobre cuáles fueron las creencias que están en la base de cada valor elegido por Ud. Por ejemplo:
Si escoge el valor: Indulgencia, la creencia que está en la base pudiera ser: la necesidad del perdón te libera de los sufrimientos
 - I. Creencia: _____
 - II. Creencia: _____
 - III. Creencia _____
5. De acuerdo a su vivencia, identifique ¿cuáles son los 3 valores, que en orden de importancia, Ud. considera que prevalecen en su Aldea?

6. De acuerdo a su experiencia ¿cuáles son los 3 valores, que en orden de importancia, Ud. considera que necesitan formar o desarrollar en el colectivo que hace vida en la Aldea? _____
- _____

ANEXO II.1
CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

Estimado docente:

Como parte de una investigación que desarrollamos acerca de la dirección por valores, nos interesa conocer sus consideraciones acerca de algunos temas vinculados con este proceso. Su información tiene carácter anónimo.

Muchas Gracias

1. Complete las siguientes frases:

El docente universitario -----

La Constitución de la República -----

Mis deberes ciudadanos-----

2. ¿Consideras que el docente universitario tiene alguna cualidad, deber o derecho que lo distinga del resto de los ciudadanos?. Argumenta tu opinión.

3. ¿Cuáles son las tareas de impacto social que has desempeñado como docente universitario?.

ANEXO II. 2

ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA A DOCENTES

Aspectos a tratar en las entrevistas:

- Percepción acerca de la preparación para acometer tareas de transformación social de manera individual y como grupos.
- Autovaloración de la participación en actividades socio-transformadoras. Indagar en qué medida emplea los conocimientos y habilidades de la especialidad para dar solución a los problemas que se presentan durante el cumplimiento de estas tareas.
- Opiniones acerca del impacto social; proyectos de la Revolución, trabajo productivo y otras vías de nexo directo con la sociedad.
- Papel de los profesores en este tipo de tareas vinculadas a problemas sociales
- Valoren su desempeño en la dirección de estas actividades y las relaciones establecidas con otras organizaciones para llevarlas a cabo.
- Explorar cómo emplean los espacios donde se adoptan decisiones importantes para la comunidad universitaria (Consejos de Dirección, Colectivos de año, etc.)

ANEXO II. 3

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A DIRECTIVOS

Objetivos:

- Conocer las valoraciones de los directivos acerca de la actuación de los docentes universitarios en las actividades socio-políticas.
- Analizar sus criterios acerca de las fortalezas y debilidades presentes en la dirección por valores que se realiza en el centro.

Guía e indicaciones para la realización de la entrevista:

1) ¿Cómo usted valora la actuación de los docentes en las actividades socio-políticas?

Estimular que se refieran fundamentalmente a los siguientes aspectos: coherencia y aceptación de diferentes contextos, proactividad y participación comprometida en el quehacer cívico.

Precisar percepciones sobre la disposición para acometer las tareas sociales previstas en la Aldea.

2) ¿Considera que los docentes están suficientemente preparados para: criticar de manera reflexiva la realidad social, participar en la toma de decisiones, realizar actividades conducentes a transformaciones sociales y contribuir a la formación de los estudiantes y otros ciudadanos?

3) Valore la participación de los profesores, en sentido general, en las actividades de transformación social, atendiendo a: compromiso, responsabilidad, profesionalidad y ejemplaridad.

5) ¿Qué fortalezas y debilidades reconoce en la labor educativa de los docentes de la Aldea?

ANEXO II. 4

GUÍA DE OBSERVACIÓN PARA SER EMPLEADA EN OBSERVACIONES PARTICIPANTES

Objetivos generales:

- Conocer las manifestaciones específicas de los docentes en diferentes contextos.

Objetos de observación e indicadores a valorar:

- Disposición de los docentes para asumir responsabilidades y tareas.
- Participación en Proyectos de la Revolución y tareas de impacto social.
- Actuación en diferentes contextos: aula, aldea y comunidad
- Intervenciones realizadas por los docentes: Posición crítica y autocrítica ante los problemas
- Propuestas de acuerdos o acciones conducentes a transformaciones
- Relación que establecen entre la profesión y el cumplimiento de las tareas sociales.
- Desempeño de los docentes en el marco de las actividades observadas y valoraciones al respecto
- ¿Son activos?
- ¿Sus intervenciones tienen carácter orientador?
- ¿Se problematiza?
- ¿Tienen reales posibilidades de tomar decisiones?

Actividades Observadas

Método de registro empleado: Libreta de campo

ANEXO III. 1

Técnica participativa “Grupos circulantes”

Objetivo

Desarrollar varios aspectos de un tema con profundidad, hacer aportes en un tiempo determinado y que asumir los resultados como suyos.

Cómo se usa

1. Se precisa el tema, se formulan preguntas centrales en tarjetas, una por cada grupo y se visualizan.
2. Los participantes se reparten en grupos de 3 a 5 personas. A los grupos conformados se les llama G1, G2, G3, etc.
3. Cada grupo trabaja sobre la pregunta asignada, visualizando sus aportes.
4. Cuando termina el tiempo previsto de la primera ronda cada grupo deja su trabajo y cambia de lugar, es decir G1 hacia G2 y este hacia G3 y así sucesivamente. Los grupos hacen esta segunda ronda de discusión y visualizan lo expuesto y sus resultados
5. Se hacen tantas rondas de discusión como sean necesarias hasta que cada grupo trabaje todas las preguntas
6. Al finalizar la última ronda los participantes se encuentran en la plenaria y un representante de cada grupo presenta brevemente los resultados consignados por todos los grupos en la última pregunta en que trabajó.
7. Al terminar las presentaciones hay una breve discusión sobre lo expuesto, tratando de llegar a un acuerdo consensuado. Se consignan las conclusiones y se hace un resumen final.

Tiempo: depende del número de grupos y de la profundidad con que se trabajen los temas o preguntas.

Fuente: Candelo, C., Ortiz, G. y Unger, B. (2003).

ANEXO III. 2

Técnica participativa: “Línea de tiempo”

Objetivo

Conocer la historia de un proceso o tema, los eventos y las influencias que han llevado al estado actual.

Cómo se usa

1. Una vez establecido el tema se identifica el evento más lejano que recuerden los participantes y sobre el que tengan información.
2. En subgrupos o en plenaria, a partir de esa fecha, se van registrando los datos, recuerdos y eventos identificados.
3. Todos los eventos se transcriben y se promueve la discusión.
4. Cuando ha terminado la tarea de anotar todas las ideas del tiempo analizado se discute con los participantes las tendencias resultantes.
5. Si se decidió trabajar en subgrupos se presenta en plenaria los resultados y se construye una línea del tiempo común.

Fuente: Candelo, C., Ortiz, G. y Unger, B. (2003).

ANEXO III.3

Técnica participativa “Abogados y fiscales”

Objetivo

Propiciar la reflexión abierta sobre un tema que presenta contradicciones y para analizar en profundidad las ventajas y desventajas de una opción o tema

Cómo se usa

6. Se identifica el tema (“modos de actuación que expresan el activismo socio-político y sus antivalores”), que es necesario aclarar y se formula en términos de propuesta o declaración positiva.
7. Se convoca a los participantes que se dividan en dos grupos, por afinidad para que desempeñen cada uno un rol: el de abogados (que defienden los argumentos positivo y resalten sus aspectos favorables) y el de fiscales (que interponen los argumentos en contra y señalen las dificultades que presenta)
8. Cuando ya se han expresado todas las ideas se visualizan en un cuadro comparativo y a partir de los argumentos señalados se hace una priorización.

Fuente: Candelo, C., Ortiz, G. y Unger, B. (2003).