

**PLAN ESTRATEGICO BASADO EN EMPODERAMIENTO PARA EL
DESARROLLO DE LA INTEGRACIÓN CULTURAL
ESCUELA – COMUNIDAD EN LA E.B. CLEOPATRA CASANOVA
DEL MUNICIPIO LIBERTADOR**



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



**PLAN ESTRATEGICO BASADO EN EMPODERAMIENTO PARA EL
DESARROLLO DE LA INTEGRACIÓN CULTURAL
ESCUELA – COMUNIDAD EN LA E.B. CLEOPATRA CASANOVA
DEL MUNICIPIO LIBERTADOR**

Autor: Lcdo. Alejandro Arteaga

Tutor: Dr. Luis Guanipa

Naguanagua, octubre 2021



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



**PLAN ESTRATEGICO BASADO EN EMPODERAMIENTO PARA EL
DESARROLLO DE LA INTEGRACIÓN CULTURAL
ESCUELA – COMUNIDAD EN LA E.B. CLEOPATRA CASANOVA
DEL MUNICIPIO LIBERTADOR**

Autor: Lcdo. Alejandro Arteaga

**Trabajo Especial de Grado
presentado ante la comisión
evaluadora de Estudios de Postgrado
de la FACE de la Universidad de
Carabobo para optar al título de
Magíster en Gerencia Avanzada en
Educación.**

Naguanagua, octubre 2021



MAESTRIA

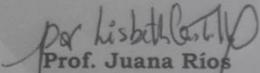


ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación** en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado: **PLAN ESTRATÉGICO BASADO EN EL EMPODERAMIENTO PARA EL DESARROLLO DE LA INTEGRACIÓN CULTURAL ESCUELA - COMUNIDAD EN LA E. B. CLEOPATRA CASANOVA DEL MUNICIPIO LIBERTADOR**, bajo la línea de investigación: Integración: Educación, cultura y comunidad, Área prioritaria de la FaCE: Gerencia Educativa, Área prioritaria de la UC: Educación, presentado por el ciudadano **ALEJANDRO ARTEAGA**, cédula de identidad N° **13.322.175**, elaborado bajo la dirección del Tutor(a) Prof. **Luis Guanipa**, cédula de identidad N° **13.045.403**, considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los Nueve (09) días del mes de Noviembre de dos mil diecinueve.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en
Gerencia Avanzada en Educación


Prof. Juana Rios
Coordinadora del Programa



Archivo Acta de Aprobación
Lisbeth 2019-11-09

... La Universidad Efectiva



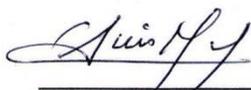
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dr. Luis Guanipa, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **“Plan estratégico basado en Empoderamiento para el Desarrollo de la integración Cultural Escuela – Comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del municipio Libertador”**, presentado por el ciudadano Alejandro Arteaga, titular de la cédula de identidad No. V-13.322.175, para optar al título de **Magister en Gerencia Avanzada en Educación**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado Examinador que se le designe.

En valencia a los 23 días del mes de noviembre del año 2020.



Dr. Luis Guanipa

C.I.: 13.045.403



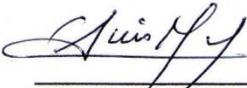
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, vigente a la presente fecha quien suscribe **Dr. Luís Guanipa** titular de la cédula de identidad N° **V-13.045.403**, en mi carácter de Tutor del trabajo de Maestría titulado: **“Plan estratégico basado en Empoderamiento para el Desarrollo de la integración Cultural Escuela – Comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del municipio Libertador”** presentado por el ciudadano: **Alejandro Arteaga** titular de la cédula de identidad N° **V-13.322.175**, para optar por el título de **Magister en Gerencia Avanzada en Educación**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe. Por tanto doy fe de su contenido y autorizo su inscripción ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

En Bárbula a los 23 días del mes de noviembre del año 2020.



Dr. Luís Guanipa

C.I: V-13.045.403



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



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Licdo. Alejandro Arteaga **Cédula de Identidad:** V-13.322.175.

Tutora: Dr. Luis Guanipa **Cédula de Identidad:** V-13.045.403.

Correo electrónico de la participante: aarteaga3377@gmail.com

Título tentativo del Trabajo: “Plan estratégico basado en Empoderamiento para el Desarrollo de la integración Cultural Escuela – Comunidad en la E.B. “Cleopatra Casanova” del municipio Libertador”.

Línea de Investigación: Integración cultura y comunidad.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
01	04/10/2019	3 – 5 pm.	Planteamiento del problema.	
02	10/10/2019	8 – 10 am	Objetivos y justificación.	Revisión.
03	15/10/2019	5 – 7 pm	Planteamiento del problema, objetivos y justificación.	Revisión y mejoras.
04	05/11/2019	3 – 5 pm.	Marco teórico	
05	20/11/2019	5 – 7 pm.	Marco metodológico.	Revisión y mejoras.
06	05/12/2019	3 – 5 pm.	Revisión del instrumento	
07	04/02/2020	3 – 5 pm.	Análisis de resultados	Revisión y mejoras.
08	18/03/2020	8 – 12 m.	Conclusiones y recomendaciones	Revisión y mejoras.
09	26/08/2020	3 – 5 pm.	Última Revisión	Revisión.

Título definitivo: “Plan estratégico basado en Empoderamiento para el Desarrollo de la integración Cultural Escuela – Comunidad en la E.B. “Cleopatra Casanova” del municipio Libertador”.

Comentarios finales acerca de la investigación:

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del Trabajo de Grado arriba mencionado.

Dr. Luis Guanipa

C.I. 13.045.403

Participante: Licdo. Alejandro Arteaga

C.I. 13.322.175



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



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **PLAN ESTRATÉGICO BASADO EN EMPODERAMIENTO PAR EL DESARROLLO DE LA INTEGRACIÓN CULTURAL ESCUELA COMUNIDAD EN LA E.B. CLEOPATRA CASANOVA DEL MUNICIPIO LIBERTADOR**, presentado por el ciudadano: Alejandro Arteaga, para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: **APROBADO**

Nombre y Apellido	C.I	Firma
<u>Luis Guanipa</u>	<u>13.045.403</u>	_____
<u>Narciso Peña</u>	<u>1.349.225</u>	_____
<u>Yscarlly Pinto</u>	<u>11.524.415</u>	_____
_____	_____	_____

Naguanagua, 29 de Octubre de 2021

DEDICATORIA

A mi Dios todo poderoso, por todas las cosas que me ha concedido y en especial el poder lograr con éxito esta meta.

A ti Mamá por tu amor, paciencia, dedicación y por guiarme en el camino del bien, ser el apoyo incondicional y ejemplo de vida.

A mis Hijas hermosas por su amor, apoyo y paciencia.

A mi Hermano por su apoyo incondicional.

A todos esos Ángeles que Diosito me envió para que me ayudaran en el logro de esta meta.

A mis Compañeros y Amigos por su apoyo y por las gratas experiencias vividas.

Gracias a todos...

Alejandro Arteaga.

AGRADECIMIENTO

Primeramente a **Dios** por la vida y por haberme concedido el entendimiento y la fortaleza para poder alcanzar mis metas.

A mi **Madre**, por guiarme siempre y ser el apoyo incondicional en el logro de esta meta.

A mi Hijas y que cada triunfo sea la fuerza que me inspire a seguir luchando con perseverancia, esmero por lo que se quiere y por ustedes.

A mis **Compañeros y Amigos** por su apoyo y por las experiencias que vivimos juntos y me hicieron crecer como persona.

Al profesor **Luis Guanipa**, por ser un modelo a seguir, por cada uno de sus orientaciones, por su apoyo y por ayudarme a lograr esta meta.

Gracias a todos...

Alejandro Arteaga.

ÍNDICE GENERAL

	pp.
ACTA DE APROBACIÓN	IV
AUTORIZACIÓN DEL TUTOR	V
AVAL DEL TUTOR	VI
INFORME DE ACTIVIDADES	VII
VEREDICTO	VIII
DEDICATORIA	IX
AGRADECIMIENTO	X
ÍNDICE	XI
ÍNDICE DE CUADROS	XIII
ÍNDICE DE TABLA	XIV
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XV
RESUMEN	XVI
ABSTRAC	XVII
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación de la Investigación.....	12
II MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	15
Bases Teóricas.....	19
Bases Conceptuales.....	23
Bases Legales.....	52
III MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de Investigación.....	65
Diseño de la Investigación.....	65
Población.....	68
Muestra.....	69
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	72
Validez del instrumento.....	73
Confiabilidad del instrumento.....	74

IV	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
	Análisis e interpretación de los resultados	77
	Conclusiones.....	122
V	LA PROPOSTA	
	Presentación.....	128
	Misión.....	128
	Visión.....	128
	Justificación.....	129
	Objetivo General.....	129
	Objetivos Específicos.....	129
	Factibilidad de la Propuesta.....	130
	Taller 1.....	132
	Matriz FODA.....	133
	Taller 2.....	134
	Taller 3.....	135
	REFERENCIAS.....	136
	ANEXOS	
A	Instrumento.....	141
B	Validación del Instrumento.....	145
C	Cálculo de confiabilidad del instrumento.....	155

ÍNDICE DE CUADROS

CUADROS

1	Matriz Operacional.....	64
2	Población.....	69
3	Muestreo Probabilístico Estratificado proporcional.....	72
4	Significado de los valores del Coeficiente.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

	pp.
TABLAS	
1 Indicador: Liderazgo.....	78
2 Indicador: Motivación.....	81
3 Indicador: Comunicación.....	84
4 Indicador: Toma de decisiones.....	87
5 Indicador: Delegación.....	90
6 Indicador: Estudiantes.....	93
7 Indicador: Docentes.....	95
8 Indicador: Directivo.....	98
9 Indicador: Colaboración Comunitaria.....	101
10 Indicador: Propuesta Comunitaria.....	104
11 Indicador: Liderazgo Comunitario.....	107
12 Indicador: Elaboración de Proyectos.....	110
13 Indicador: Información.....	113
14 Indicador: Planificación.....	116
15 Indicador: Motivación.....	119

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	pp.
GRÁFICOS	
1 Indicador: Liderazgo.....	78
2 Indicador: Motivación.....	81
3 Indicador: Comunicación.....	84
4 Indicador: Toma de decisiones.....	87
5 Indicador: Delegación.....	90
6 Indicador: Estudiantes.....	93
7 Indicador: Docentes.....	95
8 Indicador: Directivo.....	98
9 Indicador: Colaboración Comunitaria.....	101
10 Indicador: Propuesta Comunitaria.....	104
11 Indicador: Liderazgo Comunitario.....	107
12 Indicador: Elaboración de Proyectos.....	110
13 Indicador: Información.....	113
14 Indicador: Planificación.....	116
15 Indicador: Motivación.....	119



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



**PLAN ESTRATEGICO BASADO EN EMPODERAMIENTO PARA EL
DESARROLLO DE LA INTEGRACIÓN CULTURAL ESCUELA -COMUNIDAD EN
LA E.B. CLEOPATRA CASANOVA DEL MUNICIPIO LIBERTADOR**

Autor: Lcdo. Alejandro Arteaga

Tutor: Dr. Luis Guanipa

Año: 2021

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo Proponer un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador, utilizando como apoyo teorías fundamentales como: Teoría de la Motivación de McClelland (1989), Teoría de los dos factores de la Motivación de Frederick Herzberg (1959), además del soporte conceptual apoyado en Rabouin (2008) y sus investigaciones acerca del empoderamiento. De acuerdo a su naturaleza está enmarcada en la modalidad de proyecto factible. La población estuvo compuesta por (22) docentes de aula, (6) docentes especialistas y (3) directivos, de los cuales se tomaron dieciocho (18) docentes de acuerdo al muestreo Probabilístico Estratificado Proporcional, adicional a esto se trabajó con 8 personas que conforman las fuerzas vivas, siendo este un muestreo censal. La técnica utilizada para la recolección de la información fue la encuesta, a través de la aplicación de un cuestionario como instrumento el cual constó de 30 preguntas cerradas, con una escala policotómica o escala de Likert con cuatro opciones de respuestas (Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca y Nunca). Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alpha de Cronbach, con un resultado de 0,89 indicando una confiabilidad “muy alta” y para la validación del instrumento se acudió al juicio de expertos. La técnica de análisis de datos, fue a través de la estadística descriptiva, donde cada variable fue tomada individualmente. Los resultados llevaron a concluir que existen fallas en cuanto al liderazgo, delegación de funciones, así como la motivación de los docentes para realizar actividades culturales en conjunto con la comunidad, siendo estas premisas fundamentales para el empoderamiento, fue por ello de suma importancia proponer un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad en la E.B. “Cleopatra Casanova” del Municipio Libertador, para que luego sea implementado y que todo esto coadyuve a la resolución de las debilidades encontradas en dicho estudio.

Palabras clave: Empoderamiento, Integración Escuela – Comunidad.

Línea de investigación: Integración cultura y comunidad.

Temática: Comunidad.

Área Prioritaria de la UC: Educación.

Área Prioritaria de la FaCE: Gerencia Educativa.



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



**STRATEGIC PLAN BASED ON EMPOWERMENT FOR THE
DEVELOPMENT OF CULTURAL INTEGRATION SCHOOL-COMMUNITY
IN THE E.B. CLEOPATRA CASANOVA OF THE LIBERTADOR
MUNICIPALITY**

Author: Lcdo. Alejandro Arteaga

Tutor: Dr. Luis Guanipa

Date: 2021

ABSTRAC

The study aims to propose a strategic plan based on empowerment for the development of school-community cultural integration in the E.B. Cleopatra Casanova of the Libertador Municipality, using as support fundamental theories such as: Theory of Motivation by McClelland (1989), Theory of the two factors of Motivation by Frederick Herzberg (1959), in addition to the conceptual support supported by Rabouin (2008) and his research on empowerment. According to its nature, it is framed in the feasible project modality. The population was made up of (22) classroom teachers, (6) specialist teachers and (3) directors, of which eighteen (18) teachers were taken according to the Proportional Stratified Probabilistic sampling, in addition to this we worked with 8 people who make up the living forces, this being a census sampling. The technique used to collect the information was the survey, through the application of a questionnaire as an instrument which consisted of 30 closed questions, with a polycotomic scale or Likert scale with four response options (Always, Almost Always, Almost Never and Never). Cronbach's Alpha was used to measure the reliability of the instrument, with a result of 0.89 indicating a "very high" reliability and for the validation of the instrument; the judgment of experts was used. The data analysis technique was through descriptive statistics, where each variable was taken individually. The results led to the conclusion that there are flaws in terms of leadership, delegation of functions, as well as the motivation of teachers to carry out cultural activities in conjunction with the community, these being fundamental premises for empowerment, it was therefore of utmost importance to propose a strategic plan based on empowerment for the development of school-community cultural integration in the E.B. "Cleopatra Casanova" of the Libertador Municipality, so that it can later be implemented and that all this contributes to the resolution of the weaknesses found in said study.

Keywords: Empowerment, School-Community Integration.

Research line: Community culture integration.

Theme: Community.

UC Priority Area: Education.

FaCE Priority Area: Educational Management.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, las Culturas Populares Tradicionales se han ido perdiendo debido a la globalización, el mal uso de las tecnologías, así como el traspaso de estos conocimientos de generación en generación, esto trae consigo la pérdida de la identidad y las culturas propias de cada región, es por ello que debemos tener en cuenta la escuela como formador y promotor de conocimientos, como el primer agente de promoción de saberes, junto a la comunidad para el rescate de dichas culturas.

Desde esta perspectiva, es importante señalar las habilidades gerenciales para el logro de los objetivos y la integración Escuela – Comunidad, el cual, desde la identificación de fortalezas y debilidades, así como el liderazgo, la motivación al personal, la delegación de funciones y el desarrollo de habilidades, facilitando conocimientos de diversos temas, en especial la cultura. Es así como, se necesitan estrategias gerenciales para lograr la Integración Cultural Escuela – Comunidad para conservar y preservar la memoria histórica.

Queda claro, el fin de esta investigación es proponer un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad en la E.B. “Cleopatra Casanova” del Municipio Libertador, donde el liderazgo, la motivación, la delegación de funciones, así como el trabajo en equipo, sean partícipes al momento de lograr los objetivos planteados.

En este sentido, se presenta la investigación en las siguientes etapas:

En el capítulo I, se encuentra una descripción detallada del planteamiento del problema, la formulación de los objetivos y la justificación que motivó a realizar esta investigación.

En el capítulo II, está constituido por el marco teórico referencial, en el cual se señalan las teorías que sustentan esta investigación, así como los antecedentes nacionales e internacionales relacionados el empoderamiento en la integración cultural escuela - comunidad; algunos referentes conceptuales que sirven como referencia a los lectores para que conozcan, guíen y comprendan el tema tratado.

El capítulo III da espacio a la explicación de la metodología empleada para realizar la investigación, el cual consiste en: Tipo, diseño, población, muestra, técnica e instrumento con los que se hizo posible llevar a cabo el estudio, al igual que la confiabilidad y validez del instrumento con el cual se trabajó.

El capítulo IV plantea el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de evaluación con el objetivo de detectar las necesidades presentes para el desarrollo del trabajo, se analizó e interpretó cada ítem, lo cual permitió verificar o constatar de forma clara la necesidad de Proponer un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.

El capítulo V es la propuesta donde se describe la Presentación, Justificación, Objetivos, Estructura de la propuesta, la Misión, Visión y Factibilidad para llevarla a cabo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Pueden haber muchos papeles con coherentes y hermosos escritos acerca del deber ser de la gestión escolar, con líneas metodológicas para aplicar sus políticas, pero si no están las personas con la cualidades y conocimientos gerenciales para aplicar las mismas, nada es funcional, se encuentran en un callejón sin salida. Así de importante es la gerencia educacional. Es la herramienta que va a establecer estructuras organizativas en función del logro efectivo de la visión institucional, los objetivos y las acciones acordadas de una forma dialógica, consensuada y de construcción colectiva para alcanzar el compromiso y el sentido de pertenencia de sus miembros en pro de la formación integral de sus educandos.

La gerencia educativa juega un papel muy importante dentro de la organización, el liderazgo, la supervisión y la evaluación de resultados, los cuales determinarán los cambios que requiera la institución para obtener mayores logros. Por eso es fundamental la capacidad de mirar de nuevo y ofrecer nuevas propuestas, con la finalidad de refrescar, regenerar las estructuras y obtener el éxito con menos recursos. Por otra parte, debe desarrollar un clima organizacional apto y armonioso, con capacidad para integrar y potenciar los talentos humanos con los que se cuenta.

Es entonces como García (2011) define a la Gerencia como:

Un proceso que consiste en organizar adecuadamente las ideas e iniciativas y convertirlas en un propósito que requiere el recurso humano como centro de atención y protagonista del cambio, para tener la efectividad y la planificación, organización, dirección, control, evaluación y retroacción. (p. 22)

Con esta perspectiva se puede decir que la gerencia provee operativamente una serie

de mecanismos, técnicas o estrategias que tienen como objetivo común introducir cambios organizacionales planificados, que les garanticen su posicionamiento y competitividad a través del mejoramiento continuo del rendimiento y desempeño.

Al respecto Fred (2009) menciona que:

A través de las estrategias gerenciales se identifican las fortalezas y debilidades; se establecen las prioridades; se diseñan los planes; se orientan y se utilizan los recursos de manera eficiente; se coordinan, ejecutan y controlan las actividades, se delimitan las tareas, se formulan y evalúan los proyectos. (p. 15)

Entre las estrategias o herramientas gerenciales referidas anteriormente se puede aplicar el empoderamiento, el cual consiste en transferir responsabilidad y poder de decisión, los gerentes delegan atribuciones a cualquier nivel cediendo responsabilidad y permitiendo tener autonomía en la toma de decisiones que de una u otra manera afectan su trabajo reduciendo en lo posible la supervisión. (Chiavenato, 2009).

El empoderamiento es un concepto que se ha puesto muy de moda en los últimos tiempos en todos los ámbitos, políticos, empresarial, educativo, entre otros. Hace referencia al proceso estratégico de dotar de herramientas y medios a los empleados con el objetivo de ir hacia una meta colectiva y hacerlos partícipes en la toma de decisiones importantes, a través de empoderamiento se evita la rigidez de jerarquías lo que estimula el aumento de la iniciativa y participación de su personal, logrando así su alta productividad y rentabilidad de manera comprometida hacia sus objetivos y metas planteadas.

Es por ello, que para empoderar se necesita cumplir con las siguientes características, delegar autoridad y responsabilidad, capacitar y desarrollar habilidades en el personal, motivar al personal al reconocer su buen trabajo y recompensarlo y por último facilitar el liderazgo del personal al ayudar a definir sus metas y objetivos, estas características las podemos observar en múltiples empresas a escala mundial, tal es el caso de la Toyota que permite que sus empleados tomen decisiones desde aquellos que se encuentran en el nivel más básico hasta los que están cerca de las personas

encargadas de tomar las decisiones; siempre la toma de estas se hace todos juntos en las líneas de producción, no por un mandato autoritario desde un cubículo, se basa en la praxis diarias y no en los manuales preestablecidos; y por ultimo implementa capacitaciones y desarrollo empresarial junto y en apoyo de las iniciativas educativas para la formación de su personal.

Otro ejemplo es Google, donde trabajan con un esquema de tres pilares, el primero es el desarrollo profesional en que los mentores de la empresa, hombre y mujeres ofrecen su tiempo y experiencia para impartir talleres (comunicación efectiva, hablar en público, liderazgo, entre otros). El segundo pilar es donde se invita a los líderes a que tengan acercamiento con empleados de google (googlers) por medio de pláticas abarcando temas diversos (éxito profesional, las experiencias profesionales, el balance entre trabajos y la vida personal, entre otros). Finalmente el tercero está enfocado a trabajar con mujeres que no laboran en la compañía para acercarla a los temas de emprendimiento y ciencia.

De la misma manera la Coca Cola enfoca el empoderamiento desde la capacitación del género femenino, desde las agricultoras hasta las dueñas de las tiendas en las que se venden las bebidas. Es así pues como se puede observar que los ejemplos antes descritos han tenido en esta herramienta gerencial la clave para el éxito de su organización empresarial.

En virtud de lo anteriormente expuesto se puede decir entonces, que esta herramienta gerencial puede ser aplicada al contexto educativo y dentro de este el cultural para buscar obtener resultados eficaces y efectivos de manera colectiva en el arraigo de tradiciones, como por ejemplo en la sociedad Alemana y China. Teniendo en cuenta, que la sociedad Alemana se caracteriza por la habilidad que tienen sus ciudadanos a no dejar de lado sus tradiciones, a pesar de ser un país muy moderno, el sentimiento de pertenencia que generan hace que se preserven con mucho entusiasmo y seriedad. Tal vez se podría pensar que los alemanes no realizan muchas fiestas, pero es curioso saber que es el país que celebra más festividades en el continente; disfrutan de

innumerables eventos populares que varían de acuerdo a la región.

Así mismo, a pesar de la fuerte influencia de la cultura occidental sobre la cada vez más cosmopolita República de China, en Taiwán, las diversas tradiciones asociadas a estas fiestas se siguen practicando con entusiasmo, muchas de estas costumbres y espectáculos tradicionales forman parte de las competencias y actos realizados con motivo del año nuevo chino y de otras fiestas populares que se han transmitido de generación en generación, las más habituales puede que sean la danza del dragón y la danza del león, donde todos los niños de Taiwán, hasta los que todavía no saben ni andar, han visto alguna de estas representaciones montados en los hombros de sus padres o en casa, en la televisión.

Cabe destacar, que todos estos procesos culturales se deben al empoderamiento arraigado en esos países, siendo este el proceso por medio del cual se dota a un individuo, comunidad o grupo social de un conjunto de herramientas para aumentar su fortaleza, mejorar sus capacidades y acrecentar su potencial, todo esto con el objetivo de que pueda mejorar su situación social, política, económica y espiritual.

De ahí que el término empoderamiento se refiera, sobre todo en las ciencias sociales, al proceso de conceder poder a un colectivo, comunidad o grupo social que se encuentra en condiciones inestables en términos económicos, políticos o sociales. La finalidad última del empoderamiento social es que dicho colectivo sea capaz por sí mismo, trabajando y organizándose para mejorar sus condiciones pero manteniendo su tradición cultural a través del tiempo y de sus generaciones.

Mediante la transmisión de sus costumbres y tradiciones, este colectivo intenta asegurar que las generaciones jóvenes den continuidad a los conocimientos, valores e interés que los distinguen como grupo social y los haga diferentes a otros. Conservar las tradiciones de una comunidad o de un país significa practicar las costumbres, hábitos, formas de ser y modos de comportamiento de las personas en su contexto social.

La tradición puede considerarse como un conjunto de valores, costumbres y manifestaciones culturales que transmiten de generación en generación dentro de una comunidad hasta las nuevas generaciones. Por otra parte se tienen las Fiestas Tradicionales, considerada ceremonias que nacen espontáneamente en una comunidad o grupo y luego se van ritualizando y reglamentando, estableciendo roles de actuación que terminan cumpliéndose estrictamente por los participantes como si se tratará de un libreto teatral que no ha sido escrito pero existe con la misma fuerza en la memoria colectiva.

Otro concepto de tradición sería bienes culturales, hechos históricos y otros elementos socioculturales que se transmiten por vía oral de generación en generación, la tradición es la comunicación de generación en generación de los hechos históricos acaecidos en un determinado lugar. La palabra tradición viene del latín traditio, se trata de aquellas costumbres y manifestaciones que cada sociedad considera valiosa y las mantienen para que sean aprendidas por las nuevas generaciones, como parte indispensable del legado cultural. (Ucha, 2010).

Hay que agregar que según señalan los cultores Cisneros y Sandoval (2003):

Es notorio el acelerado proceso de transculturización que se viene produciendo en la sociedad y de allí que la riqueza del folklore tradicional cultural popular, transmitida de generación en generación de forma oral y asumida en numerosos casos como hito referencial escrito de la identidad de comunidades locales y regionales son entendidas como actividades ajenas al interés social del conglomerado humano donde están asentadas, ya que éstas son difundidas y preservadas solo por pequeños grupos de pobladores; incluso en algunos casos por un solo grupo familiar. (p. 45).

Igualmente, cabe destacar que en Latinoamérica también existen ejemplos palpables de la importancia que tienen las tradiciones para sus ciudadanos, tanto así que están reconocidas por la UNESCO (2017) como patrimonio cultural inmaterial de la humanidad, ejemplo de esto podemos mencionar: El Punto (Cuba), Feria de Alasita (Bolivia), Los Jueces de Agua de Corongo (Perú) y por supuesto El Canto de Trabajo de los Llanos (Colombia y Venezuela).

En este orden de ideas, la UNESCO (2017), hace referencia, a que a pesar de que se han ido perdiendo algunas expresiones, los pueblos y la organización están aplicando una serie de actividades en curso para su salvaguardia, como la aplicación de una estrategia pedagógica basadas en la celebración de encuentros entre los depositarios de estos patrimonios culturales y jóvenes de la región; elaboración de proyectos de formación para maestros de las escuelas, así como también la organización de numerosos festivales y ferias.

Ahora bien, ¿Quiénes son las personas más idóneas para que este proceso de empoderamiento se dé dentro de los planteles educativos? Es importante destacar la labor y la influencia que el personal directivo tiene, pero el despertar en los niños el conocimiento de su cultura para que la vivan, la sientan, la conserven y la enriquezcan es su responsabilidad. Del mismo modo la incorporación de las celebraciones de fiestas tradicionales en la escuela contribuye plenamente a la consecución de esta finalidad, y este trabajo compete netamente a la parte directiva.

Así pues, cuando se celebra con los estudiantes fiestas tradicionales, se les está acercando al conocimiento de su comunidad haciéndoles partícipes del evento y fomentando la comunicación y la relación entre ellos.

Al enseñar a los más pequeños a conocer sus orígenes y raíces a través de actividades lúdicas, se promueve las buenas relaciones familiares y la participación en la vida cultural de su contexto. De esta forma se consigue que se sientan identificados e integrados en su comunidad de forma vivencial, con unas creencias y valores determinados. Además, se proporciona conocimientos sobre su propia familia, permitiendo que el niño se sienta orgulloso de sus raíces.

Por todo lo antes descrito es que se necesitan estrategias o habilidades de la comunidad en general para tratar de conservar y preservar dicha memoria histórica y es aquí donde el empoderamiento al igual que los roles gerenciales juegan un papel primordial en esta ardua tarea, es por ello que se evidencia la necesidad del liderazgo gerencial en las instituciones educativa, ya que el gerente es la figura emblemática dentro de la institución es el encargado de planificar, organizar, integrar, dirigir, coordinar, administrar, tomar decisiones y por su puesto controlar los planteles

educativos. Adicionalmente es fundamental en un gerente educativo la sensibilidad humana además de tener los valores bien arraigados para poder captar y sensibilidad de las fuerzas vivas de la comunidad.

En virtud de ello, no se puede soslayar que hoy en día en Venezuela en las instituciones educativas se encuentran inmersos varios medios vinculados con la realidad socioeducativa, tal es el caso de los (Consejos Educativos, Consejos Comunales, UBCH, Iglesia, cultores entre otros) entes que ayudan a lograr los objetivos que se han planteado alcanzar en las escuelas, logrando así la tan importante integración escuela, familia y comunidad, como un esfuerzo mancomunado.

Es así como, Camacho (2010) expresa “la integración escuela comunidad como enfoque estratégico gerencial para fortalecer el desarrollo institucional surge como una necesidad en los actuales momentos, para expandir el abanico de posibilidades que poseen los directores, máximos responsables del rumbo optimo institucional, para llevar a cabo sus funciones directivas” (p. 13)

Sin embargo, en algunas regiones de la geografía venezolana se observa cierto desarraigo e indiferencia hacia las fiestas tradicionales populares y desinterés en la difusión y preservación de las mismas. Esta falta de identidad de mantener vivo los valores tradicionales como: fiestas populares de una región específica, como su folclor autóctono, entre otros y que son propios de algunas localidades es casi una constante y es por ello que estas tradiciones culturales folclóricas van perdiendo espacio en el entorno social. Por lo que requerimos una acción de lidezgo gerencial para la integración de escuela - comunidad y fomentar el sentido de pertenecía para con las fiestas tradicionales de la comunidad, la cual va a ayudar desde sus tradiciones a que los estudiantes desde su cultura logre un proceso de empoderamiento de valores, respeto, solidaridad, sentido de pertenencia en su desarrollo ontológico y luego sea colectivo mediante la integración de la escuela con la comunidad.

Es por ello, importante tener en cuenta el planteamiento del cultor Racamonde (2004) quien afirma que el patrimonio más importante de todo pueblo, de toda ciudad, de todo municipio, es aquel que ha sido forjado por sus propios habitantes. Es el que surge de sus entrañas, de la gente, de sus costumbres, lugares y creencias; es el que se vuelve tan espontáneo, intangible y cotidiano, que tiende a desaparecer con el paso de los años. En la medida que se rescata parte de esa tradición, cada pueblo puede asimilar lo que es un conglomerado humano con intereses y valores comunes. En nuestro caso esto nos otorga el derecho a conocer nuestros altos y bajos a través de todas las épocas y nos impone la obligación de redescubrir algún día, ya para nuestros nietos, un rumbo hacia aquel floreciente desarrollo, truncado por los avatares de la historia.

Aunado a esto, las Culturas Populares Tradicionales se han ido extinguiendo por efecto de la acción globalizadora en que se encuentran nuestros países, el mal uso de las tecnologías y los bombardeos publicitarios atentan contra las costumbres y arraigo de los pueblos, que ven mermados cada día sus valores y sus memorias culturales, al ser interrumpido el proceso de traspaso de estos conocimientos, el paso próximo sería la pérdida de identidad y consigo la transformación de las culturas propias de un pueblo por costumbres foráneas.

Al aceptar costumbres extrañas o de otros pueblos, naciones o estados pueden causar una erosión a la cultura autóctona de una nación, estado, ciudad, pueblo o comunidad, ejemplo de esto se puede evidenciar que la población carabobeña desconoce la diferencia entre el joropo llanero y el joropo carabobeño (sus técnica y figuras de baile, los instrumentos utilizados y la estructura armónica de la melodía) esto solo por mencionar algunos.

Dicho desarraigo a las fiestas tradicionales populares se evidencio a través de la observación directa, en la comunidad estudiantil de la E.B. Cleopatra Casanova, ubicada en Nueva Valencia, Municipio Libertador del estado Carabobo; ya que no se mantiene el interés por preservar la identidad socio-histórica cultural que identifica a la misma. Es de hacer notar que las anteriores directivas de la institución se mostraban

renuente y cerrada a integrar las fuerzas vivas de la comunidad, como es el caso de los consejos comunales, UBCH, iglesia, entre otros, para fomentar la tan importante integración escuela comunidad, las cuales poseen comités de cultura donde hay personal preparado, con diversidad de estrategias, habilidades y destrezas prestos a mostrar las diferentes actividades (escenificación, bailes, obras de teatros, danzas, dramatizaciones, personificaciones, entre otros) para sensibilizar las tradiciones culturales locales y propagar el sentido de pertenencia en la comunidad estudiantil en general.

Se quiere rescatar las fiestas tradicionales, culturales y populares del Municipio antes mencionado como lo son: Joropo con Violín, La Cruz de Mayo, Los Santos Aparecidos, San Pablo Ermitaño, la navidad celebrada desde tiempos inmemoriales cada año en algunas localidades de la geografía venezolana local e inclusive, en las parroquias de municipio cercanos; expresiones folklóricas tradicionales que encierran en su contexto conceptos de religiosidad y participación colectiva en la ejecución de actividades artísticas de canto, música y danza, las cuales se viene perdiendo debido al gran crecimiento demográfico, emigraciones, falta de conocimiento e interés hacia sus fiestas tradicionales populares por parte de los habitantes; muriendo con sus pobladores, ya sea por fallecimiento de las personas, mudanzas, transculturación y desinterés, lo que hace que no vallan pasando de generación en generación y por ende no exista el empoderamiento de esas manifestaciones y se tome de ellas las tradiciones y buenas costumbres para lograr una integración entre la escuela y la comunidad conllevando esto a un mejor hecho educativo, partiendo desde la escuela y comunidad para el disfrute y preservación de los valores tradicionales locales; es decir, que se logre un empoderamiento cultural desde lo local a lo global.

Debido a las razones descritas se plantea la siguiente interrogante: ¿Cómo incide el plan estratégico basado en empoderamiento en el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la necesidad de un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad.

Determinar la factibilidad de implementación de un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad

Diseñar un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.

Justificación

La cultura es el conjunto de todas las formas de vida y expresiones de una sociedad determinada. Como tal incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas, así como también, manera de ser, vestirse, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias. Las concepciones sobre nuestra cultura remontan un poco antes de la colonia, donde se mantenían hábitos alimenticios y de vida que en muy pocos lugares de nuestro país aún tienen existencia, según el Prof. Rafael Hernández Ruiz (2001-2009), la revista Así Somos año 4 (2011), se refiere a la comunidad como una caja donde surgirán muchas sorpresas; con ella se vive, se crece, se sufre, se batalla, se surge e incluso se muere.

La comunidad significa esa pequeña pero inmensa porción incorporada a la gran ciudad donde la conjugación afirmativa o negativa de los verbos ser o no ser, estar o

no estar produce un antagonismo existencial, ese que se deriva de la esencia y necesidad humana por trascender hacia la prosperidad, aunque ello signifique el sacrificio de afectos, modificar la historia de vida o mantenerse orgulloso en un espacio como fiel testigo del eterno transcurrir marcado por fuertes sentimientos de arraigo y apego.

Por lo expuesto se planteó empoderar, cultivar, formar, difundir, promocionar las tradiciones populares, en la comunidad estudiantil de la E.B. Cleopatra Casanova, de la comunidad Nueva Valencia, en el Municipio Libertador, por medio de una propuesta para el desarrollo cultural activando proyectos comunitarios, talleres de formación y actividades culturales, con la finalidad de dar a conocer, preservar, despertar el sentido de pertenencia, valorando las tradiciones culturales- folclóricas- populares antes mencionadas en la comunidad objeto de estudio.

A su vez, el estudio es relevante ya que las fiestas tradicionales populares, forman parte esencial de la vida cotidiana que demanda en sí misma la relación de los individuos. Son las emociones, los sentimientos, la herencia cultural, los valores acumulados de la cultura asumidos a través de prácticas, costumbres y formas de pensar, relativas a la comunidad para darle identidad cultural. La misma que influenciará los sentimientos y la imaginación para ejercer un papel en la percepción, creencias y modos de actuar del individuo en su contexto para mantener su propia esencia, las fiestas tradicionales populares se transmiten de generación en generación y poseen un valor axiológico, ellas son la expresión de la cosmovisión de los grupos y sujetos a partir de la valoración positiva que tienen de los fenómenos y procesos cotidianos.

Las fiestas tradicionales populares perdurarán y se mantendrán en tanto seamos capaces de luchar y preservarlas como una fuente viva de enriquecimiento y crecimiento espiritual. El interés de este proyecto radica en reactivar, recuperar, afianzar, empoderar y difundir la identidad cultural en la comunidad estudiantil de la E.B. Cleopatra Casanova de la Comunidad Nueva Valencia en el municipio Libertador

del estado Carabobo, promoviendo la preservación de las fiestas tradicionales del municipio. Asimismo se buscó contribuir a que los cultores se den a conocer y puedan contar con el apoyo necesario de la comunidad en general, consejos educativos, iglesia, consejo comunal, UBCH para la divulgación de las mismas y que estas lleguen a ser reconocidas regional y hasta nacionalmente, a través de un programa de desarrollo cultural y un eficiente plan de actividades se pueden rescatar y dar a conocer las fiestas tradicionales populares del municipio Libertador del estado Carabobo y así lograr que la comunidad en general desarrollen el sentido de pertenencia, celebrar y enaltecer con orgullo lo que históricamente han sido sus signos de identidad.

Esta investigación, permitió elevar el interés por la aplicación del Empoderamiento para la integración Escuela – Comunidad, de manera que cada vez aumente el número de personas adyacentes al contexto escolar interesados por preservar las tradiciones locales.

En este sentido la presente investigación, por ser una de las pioneras en aplicar el Empoderamiento dentro ámbito educativo Municipal, sirvió de referencia para la realización de investigaciones futuras, donde los resultados arrojados por este estudio podrán ser usados como guía o comparación en investigaciones futuras que guarden relación con este tema.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Todo trabajo de investigación debe ir apoyado en bases teóricas, las cuales le aportan relevancia, veracidad y credibilidad a lo plasmado por el investigador, a su vez permite realizar estudios comparativos, interpretativos, reflexivos y correlacionales con fuentes documentales como: tesis de Grado, teorías, artículos, entre otros relacionados con el tema problema planteado.

En relación al Marco Teórico, Tamayo (2009), lo describe como una consulta mediante fuentes documentales, mediante expertos o a través de bases de datos que le permite al investigador interiorizar, reflexionar y realizar un constructo teórico que le permita explicar el problema, así mismo refiere que “El marco teórico ayuda a precisar y organizar los elementos contenidos en la descripción del problema, de tal forma que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas” (p.149).

Antecedentes de la Investigación

Según Tamayo (2009), los antecedentes de una investigación se refieren a: “Todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado” (p. 149).

El presente trabajo contempla los antecedentes de la investigación, bases conceptuales, teórica, legales y filosóficas que van a permitir analizar las estrategias de empoderamiento de la memoria histórica cultural en la comunidad de la E.B. Cleopatra Casanova, el tema de empoderamiento ha sido una herramienta gerencial empleada en muchas organizaciones por lo que hay varios estudios al respecto.

Internacionalmente han surgido investigaciones relacionadas a este tema, una de esas corresponde a investigaciones sobre la memoria histórica en España una de ellas es: Guerrero, (2016), Memoria Histórica una experiencia de Andalucía, aporta la

radiografía temporal de tres años de un proceso socio político vivo que se proyecta sobre nuestros días, tratando de mostrar los motivos por lo que surge un movimiento generacional en un determinado momento del año 2000, es una investigación de tipo cualitativa, donde se evalúa a una población de 211 entrevistados y una muestra de 51 personas, la técnica de recolección de datos fue la entrevista a los testigos de la época fueron de hecho, un aspecto especialmente valorado por destacados historiadores cuando se produjo una movilización memorialista por internet contra la posible del programa, del que se dijo que constituiría una fuente de memoria oral para la investigación.

El trabajo antes descrito muestra al igual que esta investigación, el sentido en que recurre a la memoria histórica y trata de mostrar el surgimiento de los movimientos generacionales y de la importancia del rescate de nuestra historia y nuestras tradiciones culturales.

De la misma manera Santa Cruz (2015) realizó un estudio investigativo titulado Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú con el fin de determinar la relación que existe entre el empoderamiento y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, su fundamentación teórica está basada en un modelo de cambio que provea visión crítica de las tendencias actuales del Empowerment en las instituciones educativas, la investigación cuenta con un diseño descriptivo correlacional no experimental, y un método deductivo a partir de una muestra de 40 docentes. Concluyendo que Empowerment está relacionado con desempeño docente y es así como recomienda el empleo del Empowerment para mejorar el desempeño docente y de los demás integrantes de la comunidad educativa.

El estudio antes mencionado es un aporte para la presente investigación, ya que usa el empoderamiento como herramienta para mejorar el desempeño docente, buscando del mismo modo que este trabajo investigativo el empoderamiento para difundir y preservar la memoria histórica cultural del Municipio Libertador en la comunidad e

incluir elementos como motivación, liderazgo, comunicación para lograr un mejor resultado y su disfrute.

Así mismo, Quevedo (2019), en su investigación Empowerment para la conformación de equipos de alto desempeño en estudios de postgrado en cirugía buco-maxilofacial del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”, la cual tuvo como objetivo analizar el empowerment como método para la conformación de equipos de alto desempeño en estudios de postgrado en cirugía buco-maxilofacial del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. Metodológicamente es una investigación cuantitativa, tipo descriptiva con un diseño de campo. La población estuvo conformada por los 10 residentes o estudiantes del postgrado, el tipo de muestra fue censal. Las teorías de soporte fueron; teorías de empoderamiento, motivación de Herzberg y liderazgo transformacional. La recolección de datos se realizó con la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario cerrado tipo Licket con 20 ítems y 4 respuestas policotómicas (siempre, casi siempre, casi nunca, nunca). La validez se realizó mediante juicios de expertos y la confiabilidad a través del coeficiente de Cronbach, con un resultado de 0,93. Los resultados se procesaron porcentualmente y presentaron a través de tablas y gráficos estadísticos, según los ítems y dimensiones estudiadas, como conclusión, en el postgrado, el empowerment no se cumple y no se realizan equipos de alto desempeño, corroborando que el empowerment y sus características aplicadas correctamente son importantes para formar equipos de alto desempeño en organizaciones gerenciales, educativa y de salud.

La investigación anterior, se relaciona con el presente trabajo ya que sirve de sustento teórico a la presente investigación proporcionando un enfoque multidisciplinario, es decir, el Empoderamiento es una herramienta Gerencial que puede ser aplicado en cualquier contexto siempre y cuando se busque un sistema de gerencia no tradicional en diferentes áreas, como por ejemplo: la salud, la educación, entre otras.

Del mismo modo, Nazar (2019), en su trabajo de investigación Estrategias de empoderamiento en la gerencia educativa, cuyo objetivo general es analizar las estrategias de empoderamiento en la acción educativa en los docentes de la unidad curricular iniciación a la operatoria dental y oclusión de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo. El proyecto se enmarcará en una investigación cuantitativa, tipo de investigación descriptiva y un diseño de campo, la población es de 7 docentes y una muestra de tipo censal ya que la población es igual que la muestra, el proyecto será apoyado con la teoría del Empoderamiento y para la recolección de datos se empleará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario cerrado tipo lickert con cuatro alternativas de respuestas policotómicas (siempre, casi siempre, a veces, nunca), la validez será mediante juicios de expertos y la confiabilidad se realizará a través del coeficiente de Cronbach ya que las alternativas de respuesta son policotómicas.

El anterior estudio concluye que hay una estrecha relación entre el empoderamiento y el desempeño docente permitiendo fortalecer el liderazgo, dar sentido al trabajo en equipo mejorando la calidad y beneficiando directamente a los estudiantes. Es una herramienta estratégica para los directivos que ayuda a entender a docentes y estudiantes forman parte de la organización y por lo tanto deben tener capacidad y responsabilidad para realizar toma de decisiones y resolución de problemas que puedan presentarse, esto representa democracia institucional, fortalece un ambiente de confianza, compromiso, valoración, respeto y motivación logrando transformar el ámbito educativo.

Por último, Salazar (2017), en su trabajo de postgrado El Ateneo: Centro de Integración cultural y de Desarrollo Integral Comunitario. Una práctica de intercambio con las escuelas de Educación primaria, el cual, tuvo como objetivo descubrir al Ateneo como institución intermediaria de la difusión cultural entre los colegios y la comunidad, con la finalidad de tener conocimiento de la cultura tradicional de las escuelas básicas del municipio Guacara, por lo tanto el trabajo constituye un estudio etnográfico, el cual propone, debido al estudio realizado a la zona, la promoción y

divulgación de la cultura como uno de los principales elementos para el desarrollo cultural del Municipio a partir del trabajo realizado en el Ateneo de Guacara. Las teorías en que se basó este estudio El enfoque sociocultural de Vygotsky, Teoría Genética de Piaget y Teoría del Aprendizaje significativo de Ausubel (1986). Para la recolección de la información se utilizó la observación directa y la entrevista dirigida al personal del Ateneo de Guacara, los informantes claves fueron el personal que labora en el Ateneo y los estudiantes de 4to grado de la escuela de Primaria del Municipio Guacara Diego Ibarra, junto a su maestra, de manera de poder conocer la relación existente entre el Ateneo y la Escuela. Los resultados arrojaron la escasa fluidez de la población a los centros culturales, de esta manera, se concluye con la inserción de talleres donde se divulguen los hábitos culturales del municipio en el campo educativo empezando por la Promoción de la Cultura del Ateneo de Guacara, como un centro de desarrollo integral comunitario en las escuelas de educación primaria del Municipio Guacara.

El antecedente anterior, posee relevancia ya que sirve de sustento teórico a la presente investigación proporcionando un enfoque a las variables este estudio, de manera acentuada en la formación de promotores culturales aportando ideas que sean fundamentales para dar forma a la propuesta que se pretende realizar, de la integración escuela comunidad.

Bases Teóricas

Fundamento Teórico de la Investigación

El aporte de teorías dentro de la investigación permite, mostrar soporte científico y filosófico de la investigación.

Una teoría es un conjunto de constructos (conceptos) interrelacionados, definiciones y proposiciones que presentan un punto de vista sistemático de los fenómenos mediante la especificación de relaciones entre variables, con el propósito de explicar y predecir los fenómenos.

El empoderamiento por sí solo no postula una teoría propia de él, por lo tanto en esta investigación se hizo referencia a la teoría que precede que apoya en la realización de estrategias de empoderamiento para desarrollar la integración cultural.

Teoría de la Motivación:

Uno de los autores que estudia la Teoría de la Motivación se encuentra McClelland (1989) "la motivación tiene que ver con el por qué de la conducta en contraste con el qué y el cómo de la conducta", ya que, la conducta va a ser la que determine y especifique la forma en que se está dando la motivación".

En cuanto a las características de las tendencias de rasgos de la personalidad según McClelland citado por Dalton, Hoyle y Watts (2007) tenemos:

Logro:

- ✓ Buscan y asumen responsabilidades.
- ✓ Corren riesgos calculados.
- ✓ Se fijan metas difíciles pero realistas.
- ✓ Trazan planes para alcanzarlas.
- ✓ Buscan y utilizan la retroalimentación en sus acciones.

Afiliación:

- ✓ Buscan relaciones amistosas y la encuentran.
- ✓ No les preocupa demasiado avanzar.
- ✓ Buscan empleos orientados a la gente.
- ✓ Necesitan un alto grado de acción interpersonal.

Poder:

- ✓ Buscan puestos de influencia.
- ✓ Disfrutan los trabajos con alto nivel de autoridad y de poder.
- ✓ Desean ocupar puestos de alto nivel y de toma decisiones.
- ✓ Necesitan autonomía, (p, 66).

De igual forma, este autor resalta la manera en cómo influye la conducta de las

personas la cual va a hacer determinante en el grado de motivación, al identificar tres tipos de necesidades motivacionales básicas, como son: logro, poder y afiliación.

En cuanto a la necesidad de logro, es el impulso de destacarse y lograr el éxito, en donde los individuos se trazan metas más exigentes que alcanzar. Al mismo tiempo, éstas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de relacionarse con las demás personas.

En lo referente al poder éste implica la necesidad de controlar a las demás personas y ser reconocido. Así, las personas que están motivadas, les gusta que se le tome en cuenta y suelen tener una mentalidad política.

Por último, la afiliación se refiere el deseo de relacionarse con los demás, compartir, y darle importancia al trabajo en equipo.

Teoría de los dos factores de la Motivación:

El psicólogo Frederick Herzberg en el año de 1959, presentó su teoría de los dos factores de la motivación. La población en su investigación estaba conformada por 200 contadores e ingenieros. Éste indagó sobre lo que le producía satisfacción e insatisfacción en el desempeño laboral; concluyendo que los dos grupos de factores inciden en la conducta laboral.

En cuanto a los factores que desarrolla la teoría de Herzberg, (1959) tenemos:

Factores de Higiene: llamado también factores de mantenimiento, son necesarios para conservar un nivel razonable de satisfacción en sus empleados. En esta característica encontramos lo siguiente: políticas y procedimientos corporativos, condiciones laborales y seguridad de empleo, sueldos y prestaciones, calidad de la supervisión y relación con los supervisores, colegas y subordinados. Aunque la ausencia de los factores anteriores puede causar gran insatisfacción al personal, su presencia no lo motiva necesariamente. Generalmente éstos factores impiden a los empleados ser infelices en su trabajo. Sin embargo un empleado feliz necesariamente se siente

motivado.

Factores Motivacionales: En opinión de Herzberg producen altos niveles de motivación y de satisfacción en el trabajo. Incluyen logro, progreso, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo.

Otro resultado importante de su investigación es que los empleados con mucha motivación muestran gran tolerancia a la satisfacción provocada por la ausencia de factores adecuados de mantenimiento. Ello obedece quizá a la percepción de los factores motivacionales. Un factor que motive a alguien puede ser percibido por otro como factor de mantenimiento. (p, 63).

Por lo tanto, Herzberg señala un primer factor (satisfacción y no satisfacción), los cuales están influenciados por factores internos y el segundo factor que se refiere a los factores extrínsecos, los cuales no son motivadores pero conllevan a una insatisfacción.

Tomando como punto de partida la teoría antes mencionada se puede decir que motivar a una persona de manera que realice adecuadamente su labor no solo dependerá de un simple salario monetario sino además de otros estímulos para lo cual se debe entender y comprender que las necesidades de una organización y nuestras propias necesidades como trabajadores son las mismas: Creatividad, pasión, flexibilidad, entusiasmo. Si se parte de este principio se puede realmente comprender que es lo que esperan los empleados de los jefes y que es lo que ellos esperan que los jefes hagan por ellos.

Si por el contrario se desmotiva al personal se está atacando su autoestima que puede muchas veces verse reflejado en enfermedades, ausentismo, así como un marcado y bajo sentido de pertenencia hacia la empresa. Una posibilidad de cambiar o de motivar de forma que se aumente la autoestima se puede dar a través del empoderamiento del equipo de trabajo.

Empoderar y dar poder de gestión así como de decisión, se puede decir que es un

proceso sobre la marcha, donde se puede como líderes ceder poder para que el equipo tome decisiones con responsabilidad dándole también la autoridad necesaria para lograr efectividad en las decisiones tomadas, logrando con el tiempo remplazar cada estructura piramidal por horizontal.

Es importante reconocer que este proceso de empoderamiento se pudo aplicar en esta investigación al distribuir por ejemplo las cargas de trabajo logrando así un proceso que también es fuente de motivación a los empleados, estos a su vez se sentirán responsables no solamente por hacer un trabajo, sino también por hacer que la comunidad trabaje mejor. Un empleado motivado y empoderado es un activo solucionador de problemas que ayudan a planear como deben hacerse las cosas y cómo hacer para que estas se lleven a cabo. Si se quieren que los demás hagan lo que se desea, no solo se debe motivar y brindar las herramientas necesarias para que puedan desarrollarse sino además actuar de manera ética y liderando siempre a través del ejemplo.

Bases conceptuales

Pallela y Martins (2010), menciona que “la fundamentación teórica va a permitir una serie de aspectos que constituye un cuerpo unitario por medio del cual se sistematizan, clasifican y relacionan entre si los fenómenos particulares estudiados” (p. 63).

Por consiguiente, el empoderamiento es una herramienta estratégica que busca transformar la manera de comunicarse, permite delegar funciones y responsabilidades generando un ambiente armonioso de confianza, respeto, compromiso con la organización y el talento humano involucrado para alcanzar los objetivos y metas empleadas, a nivel educativo está involucrado tanto directivos, docentes, estudiantes, representantes y comunidad permitiendo mejorar la acción educativa en nuestras instituciones. Por lo tanto se desarrollaran los siguientes conceptos teóricos.

Gerencia Educativa

La gerencia es el arte de coordinar diversos factores para lograr objetivos en una organización, Druker (citado por Fernández, 2014) hacía referencia a que la gerencia más que una ciencia o profesión es una práctica.

La gerencia educativa está ligada de forma directa con la forma como el director o gerente dirige y se involucra con el personal que tiene a su cargo, como todo proceso administrativo incluye fases como planeación, organización, dirección y control de todo lo relacionado con la institución educativa que tiene a su cargo. La planeación define los objetivos para el desempeño de la organización, asignando recursos y funciones para poderlos alcanzar de forma exitosa. En esta fase los docentes deben ser informados y tomados en cuenta para buscar estrategias en conjunto que ayuden a lograr los objetivos. La dirección se encarga de que la misión y visión de la institución educativa se cumpla, mediante el establecimiento de objetivos estratégicos, acciones a seguir y toma de decisiones por lo que el personal que está a cargo debe contar con ciertas habilidades y actitudes, como lo son liderazgo, comunicación y motivación. En la fase de organización, el gerente educativo es la autoridad y se encarga de distribuir el trabajo y asignar y distribuir los recursos. Y por último pero no por ello menos importante esta la fase de control que permite conocer si las metas establecidas se están cumpliendo, este permite medir y corregir el desempeño tanto individual como el de la organización (Baltodano, 2009).

En este orden de ideas la gerencia educativa sería el área prioritaria que nos ayudaría para atacar y buscar las posibles alternativas que nos permitan proponer estrategias para preservar y mantener nuestro legado de memoria histórica local del municipio Libertador.

Empoderamiento en gerencia educativa

Se define como el otorgamiento del poder que permitan tomar decisiones que afectan a la organización educativa. De esta manera hay una mejora en el sistema

educativo porque le permite a directores y docentes tener autonomía, compartir ideas y reevaluar posibles soluciones (Fernández, 2014).

El empoderamiento libera conocimiento y energía en los docentes y personal administrativo para compartir información y facilitar la toma de decisiones en conjunto, esto mejora la institución educativa. Algunos lo llaman organizaciones inteligentes que están basadas en conocimientos y habilidad para aprender más rápidamente. El empoderamiento está formado por dos grandes columnas cambio en la forma de pensar del personal directivo y un clima organizacional basado en altos grados de compromiso de los docentes para con la organización. La confianza es fundamental (Baltodano, 2009).

Por lo tanto, los cambios deben empezar desde arriba en la alta gerencia, involucrar a todos sus miembros permitir una comunicación efectiva con retroalimentación, formar equipos de trabajo que se auto dirijan, con alto grado de compromiso y responsabilidad que sientan a la institución educativa como propia, flexibles, creativos, innovadores y así empoderarlos para lograr la preservación de la historia local y de las tradiciones culturales.

El empoderamiento

Según Rabouin (2008) plantea que “el empoderamiento consiste en la liberación de los conocimientos, la experiencia y la capacidad de motivarse que tienen las personas” (p. 60).

El empoderamiento busca personas con capacidad de tomar decisiones, creativas y capaces de resolver problemas, que se sientan dueños de la organización donde pertenecen, con responsabilidad y compromiso, en otras palabras con liderazgo efectivo eso les permitirá mantenerse motivados, desarrollar habilidades obteniendo crecimiento personal y económico que le servirá en la actualidad y a futuro, es decir, las organizaciones buscan tener entre su talento humano personas empoderadas (Rabouin, 2008).

En este sentido, esta herramienta gerencial potencializa al talento humano permitiendo que tengan poder de decisión para lo cual se estimula su creatividad y esto les permite ejercer liderazgo de forma horizontal que facilite la toma de decisiones y la resolución de conflictos que pudiesen presentarse, esto motiva al personal que ve que tiene el poder para afrontar situaciones, por ello los líderes buscan potenciar habilidades en el personal que se convierte en su capital más importante.

El empoderamiento consiste en transferir responsabilidad y poder de decisión, los gerentes delegan atribuciones a cualquier nivel cediendo responsabilidad y permitiendo tener autonomía en la toma de decisiones que de una u otra manera afectan su trabajo reduciendo en lo posible la supervisión (Chiavenato, 2009).

Es por ello, que la capacidad de delegar funciones es de gran importancia en el empoderamiento, aquí no hay la creencia de “si yo no lo hago, no saldrá bien”, por el contrario el saber designarle responsabilidades a aquellos más capacitados permitirá mayor eficiencia en el trabajo realizado, esta es una estructura lineal y no piramidal, donde todos son responsables porque todos se sienten dueños de la organización.

“El empowerment consiste en la liberación de los conocimientos, la experiencia y la capacidad de motivarse que tienen las personas” (Rabouin, 2008, p. 75). No es más que trabajar con los miembros de la organización donde se potencien, liberen conocimientos, estén motivados para lograr los objetivos de forma exitosa. Toda organización quiere tener entre sus filas personal capacitado, con conocimiento, habilidades, motivación, comprometidos, con liderazgo efectivo, con capacidad de tomar decisiones y resolver conflictos.

El empoderamiento tiene cuatro fundamentos, a saber:

- Poder: consiste en delegar autoridad y responsabilidad en cualquier nivel, esto promueve confianza, autonomía, libertad y le da un grado de importancia al talento humano.

- Motivación: es reconocer el buen trabajo, recompensar los resultados y celebrar en conjunto el logro de las metas alcanzadas.
- Desarrollo: facilitar recursos para capacitar y desarrollar habilidades en el personal, adiestramiento continuo que permita obtener información y conocimiento constante.
- Liderazgo: facilita la orientación del personal, ayuda a definir metas, objetivos evalúa el desempeño y permite la retroalimentación.

Para capacitar a las personas mediante el empoderamiento es importante tomar en cuenta cuatro elementos: información, conocimiento, poder y recompensa.

- El personal recibe información sobre el desempeño de la organización: en organizaciones donde la autoridad es delegada no hay secretos. Al delegar se le otorga poder a aquellos que están más capacitados para ejecutar ciertas actividades, al delegar se obtiene creatividad y dedicación promueve la motivación favoreciendo la eficacia en el desempeño de las actividades.
- El personal posee conocimientos y habilidades que contribuyen al logro de metas en la organización: esta capacitación servirá a las personas a las que se les delego autoridad a tomar mejores decisiones y apoyar a otros para alcanzar las metas planteadas.
- El personal está capacitado para tomar decisiones importantes: son los llamados equipos de trabajo autos dirigidos donde se tiene autoridad para alterar procesos si con ello se mejora los objetivos planteados.
- El personal es recompensado en base al desempeño alcanzado: los buenos resultados son recompensados de forma económica mediante salario, utilidades o acciones (Chiavenato, 2009).

Es por ello, que estas características son fundamentales cuando se trata de aplicar el

empoderamiento, autoridad para delegar funciones, mantener motivados al personal con estímulos de distintas formas, permitir una formación constante que desarrolle habilidades y capacidades de los involucrados y finalmente ser líder pero no autoritario sino el que comparta liderazgo con todos los miembros de la institución donde se emplee el empoderamiento como estrategia gerencial.

La cultura del empoderamiento se basa en formar equipos autónomos, no hay un jefe que controla, cada quien sabe lo que debe hacer y lo hace por responsabilidad y compromiso no solo personal sino como equipo, por ello todos sus miembros deben tener criterio, ser capaces de asumir los resultados que se produzcan, la estructura es transversal y se debe ser capaz de tomar la mejor decisión para la organización, en otras palabras ser líderes (Rabouin, 2008).

En síntesis el empoderamiento se basa en varios principios entre los cuales para esta investigación, se tomaron en cuenta el liderazgo, la motivación, comunicación y enfatizando especial atención en el poder, el cual va relacionado directamente con el problema en estudio en el sentido de darle poder a la comunidad para que ejerzan la preservación de sus tradiciones culturales locales.

Liderazgo

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2005) lo definen como “el proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización” (p. 492). En el liderazgo hay tres variables que se deben tomar en cuenta las personas a las que el líder va a dirigirse, las tareas que el líder quiere que cumplan y el ambiente donde se desenvuelven todos los involucrados y la organización (Ivancevich, 2005).

Toda organización requiere líderes que la dirijan ya que estas personas son las que le inyectan a la organización vigor, fuerza y dirección. El liderazgo es el poder personal que tienen algunas personas que les permite influenciar en otros, el líder es el que tiene influencia y los liderados los que se dejan influenciar. Todo líder tiene poderes, los que le otorga el cargo que ejerce y otros que le confiere su personalidad, los poderes que

dan el cargo que ejerce son poder de recompensa, de coacción y poder legítimo, mientras que los innatos son poder de competencia y de referencia.

French y Raven citado por Chiavenato (2009), señalan cinco tipos de poder:

- **Poder coercitivo:** basada en el temor el subalterno cree que si no cumple la tarea encomendada por el líder este será castigado.
- **Poder de recompensa:** el subalterno cree que si hace lo que se le encomendó el líder lo premiará o dará un reconocimiento deseado.
- **Poder legítimo:** es que confiere el cargo, son escalones jerárquicos que se establecen dependiendo del lugar que se ocupe.
- **Poder de competencia:** basado en el conocimiento, talento, experiencia del líder que los subalternos le reconocen como competencias. Es la pericia del líder.
- **Poder de referencia:** es lo que se admira en un líder, su personalidad, carisma. Los subalternos quieren parecerse al líder.

El líder define la ruta a seguir, busca que sus subordinados se comprometan con el objetivo y puedan superar cualquier obstáculo, en la organización el líder es el que desarrolla visión de futuro. Los líderes tienen ciertas características como lo son: ser innovadores, originales, inspiran confianza, desafían el statu quo, seguros, tienen perspectivas a largo plazo, se pregunta el que y porque y lo más importante se enfocan en las personas.

Los líderes cuentan con habilidades de:

Carácter: es una persona íntegra, responsable y congruente con sus acciones.

Relacionarse: sabe dialogar, busca consenso, incluye a todos, busca acuerdos y soluciones de conflictos, sabe comunicarse verbal, escrita o no verbal y permite la retroalimentación.

Mediación: sabe transformar conflictos en oportunidades, es empático, permite disentir, acepta las diferencias y sabe negociar para solucionar conflictos.

Cognitiva: son innovadores, tienen intuición, imaginación, sabe planear de forma estratégica pero revolucionaria, es emprendedor resolviendo conflictos y es capaz de generar un clima que fomente la innovación y creatividad en los otros miembros de la organización.

Decisión: es un mediador que impulsa a los demás a actuar, inyecta pasión, forma alianzas, desarrolla talentos, adquiere conocimientos constantemente y desarrolla la habilidad de aprender solo.

Acción: compromete a las personas para poder lograr cambios mediante la dedicación, responsabilidad, compromiso y perseverancia, evaluando siempre los resultados (Chiavenato, 2009).

En este sentido, un líder no debe aplicar algunas de estas habilidades sino tener la capacidad de ponerlas todas, integrarlas y aplicarlas en orden de prioridad según sea el caso que se le presente, como se puede observar todas están basadas en el talento humano que es una de las características principales de un líder, enfocarse en el personal y no en la organización.

Hay tres habilidades personales que debe tener todo líder:

1. Manejar la tensión: saber trabajar en un ambiente de tensión pero siempre promoviendo la creatividad, hace entender que es urgente un cambio pero no sobrecarga al subalterno, sabe muy bien manejar su tiempo y delega responsabilidades.
2. Desarrolla la atención: redefine valores y prioridades, sabe evaluar la actitud de las personas a las que pretende motivar.
3. Resuelve problemas de forma creativa: tiene un enfoque racional y uno creativo para resolver conflicto pero trata de emplear el creativo para fomentar la innovación en sus subordinados (Chiavenato, 2009).

En el liderazgo desde el punto de vista del empoderamiento hay cuatro ámbitos que

deben desarrollar: el auto liderazgo, es aprender a liderarse a sí mismo, parece una acción sencilla pero es de las más difíciles porque aunque se sabe qué aspectos se deben cambiar cuesta ponerlo en práctica, pero si no se puede liderar uno mismo como se podrá liderar a otros. El segundo ámbito es el uno a uno, una vez conseguido el primero se debe ser capaz de liderar a otro, se debe tomar una decisión y la debe ejecutar un colaborador. El tercer ámbito es el equipo, el líder debe influir en los miembros del equipo, aquí el líder debe conocer las reacciones individuales de los miembros así como las reacciones del equipo y por último el ámbito de la organización, aquí el líder influye en una parte o en toda la organización.

Visto de esta manera el liderazgo desde el empoderamiento debe funcionar si se sigue cada uno de los ámbitos de forma secuencial, el problema es que casi siempre se empieza por el equipo y de allí surgen los conflictos, es por ello que para gestionar personas y equipos se debe estar debidamente capacitados (Rabouin, 2008).

En el empoderamiento se requiere desarrollar líderes, no hay que ser líder innato, el liderazgo se puede desarrollar como una competencia del comportamiento, una habilidad, es una decisión personal se debe estar convencido de querer serlo y esforzarse en alcanzarlo.

Comunicación

Todo aspecto gerencial y administrativo emplea la comunicación, no hay duda que esta se produce lo importante es que se realice de forma efectiva. El proceso de comunicación comprende cinco elementos un emisor, mensaje, medio, receptor y la retroalimentación. Se puede definir como “la transmisión de información y conocimiento de una persona o grupo a otro mediante símbolos comunes” (Ivancevich et al., 2005, p. 422). Estos símbolos pueden ser de carácter verbal o no verbal, la información se puede transmitir en sentido vertical (de arriba a abajo), en sentido horizontal (a los lados) o diagonal (abajo y a los lados).

Chiavenato (2009) la define como “la transferencia de información y de significados

de una persona a otra. Es el flujo de información entre dos o más personas y su comprensión, o la relación entre personas por medio de ideas, hechos, pensamientos, valores y mensajes” (p. 308).

En este sentido, la comunicación siempre involucra por lo menos dos personas una que da el mensaje y otra que lo recibe, es un lugar de encuentro, donde convergen ideas, conocimientos, sentimientos, entre otros.

Los elementos de la comunicación son:

Emisor: el empleado que tiene ideas y desea comunicarse.

Codificación: traducción de ideas en un conjunto de símbolos, un lenguaje.

Mensaje: es el resultado del proceso de codificar, puede ser verbal o no verbal.

Medio: es el trasmisor del mensaje, personal, teléfono, juntas de trabajo, memorando, medios electrónicos y empleo de las TIC.

Decodificación y receptor: proceso de pensamiento del receptor, la interpretación del mensaje.

Retroalimentación: permite determinar si se recibió el mensaje y si se produjo la respuesta deseada, lo ideal es bidireccional y que esta se de forma personal, presencial y directa con un intercambio verbal o expresión verbal.

Ruido: distorsión del mensaje pretendido y se puede dar en todos los elementos de la comunicación (Ivancevich, 2005).

La comunicación tiene cuatro funciones:

1. Control: en las organizaciones debe existir el respeto por las normas y hay cierta jerarquía y mediante la comunicación se puede comprobar si esto se está produciendo, también sirve para comunicar problemas a un superior o quejas entre compañeros.
2. Motivación: mediante la comunicación se le indica al personal objetivos y metas a alcanzar, se dan refuerzos positivos y retroalimentaciones.
3. Expresión de emociones: permite expresar sentimientos ya sea de satisfacción o insatisfacción.

4. Información: facilita la toma de decisiones al transmitir datos y evaluar qué acciones tomar.

La comunicación es un proceso que siempre va a existir, el objetivo de toda organización es que esta se produzca de manera eficaz y eficiente.

En este sentido, será eficaz cuando el destinatario decodifica el mensaje y agrega un significado lo más cercano a lo que el emisor quiso transmitir. Mientras que será eficiente dependiendo de los medios que utilice para comunicar (Chiavenato, 2009).

La comunicación interactúa en todos los procesos gerenciales, desde la planificación, dirección, organización y control, en el empoderamiento se busca que un líder se comunique de manera eficaz y eficiente, y el proceso se produzca de forma fluida y rápida, para expresar lo que se requiere de cada miembro, se tomen decisiones de forma apropiadas y se resuelvan conflictos de la mejor manera posible.

Delegación

Se puede delegar una tarea y dar autoridad a un colaborador pero la responsabilidad final siempre será la del líder, entonces se puede decir que delegar es fácil lo difícil es delegar de forma eficaz.

La delegación según Rabouin (2008) se define como:

La delegación es la asignación de tareas a individuos o equipos. Es eficaz cuando se asignan los trabajos a las personas idóneas y se otorga a estas el nivel necesario de libertad para realizar la tarea del modo más competente y productivo. (p. 92)

Se debe delegar a personas con competencia y compromiso y con cierto grado de autonomía para poder ejecutar la acción. Eso le permite mejor manejo del tiempo al líder o gerente, el contar con colaboradores competentes permite eficacia porque el gerente no siempre es experto en todas las funciones mientras que si puede tener entre sus colaboradores expertos en distintas áreas. A medida que se vaya delegando de forma dosificada se irán desarrollando habilidades en los colaboradores permitiendo su

crecimiento profesional y aumentado su motivación. Para que la delegación sea eficaz se deben cumplir varios pasos, a saber, primero definir tareas a delegar, hay que conocer lo que se va a delegar, establecer objetivos, resultados y plazos para cumplirlo, establecer distintas etapas y colocar puntos de control en cada uno. Siempre hay que recordar que la responsabilidad no se delega siempre es del líder o gerente.

En segundo lugar hay que identificar que se debe y que no se debe delegar, se debe delegar tareas rutinarias o menores que quitan tiempo y no suman a la gestión y que muchas veces los colaboradores están mejor capacitados para realizar. Mientras que no se debe delegar tareas para la que los colaboradores no estén preparados, no se debe delegar tareas que le corresponden al gerente y por la que le pagan o tareas de suma importancia que requieran su experiencia o autoridad y tampoco se debe delegar aspectos relacionados con el desarrollo del equipo que incluye formación, conflicto, integración y eficiencia. Todos estos aspectos siempre deben recaer en manos del líder.

El tercer paso es controlar el avance del trabajo, cuando se delega y se establecen etapas y puntos de control, se deben solicitar informes o avances de lo realizado mediante reuniones con fecha y hora establecida, esto da responsabilidad, seriedad y profesionalismo en los colaboradores, aquí es clave la comunicación, el feedback, se debe tener una escucha activa.

La última etapa de la delegación es la revisión, aquí se analiza y autocrítica lo que sucedió para saber que hay que mejorar y aprender de las experiencias vividas. Tanto de lo bueno como de lo malo.

La clave del empoderamiento es realizar liderazgo centrado en los colaboradores y no en el gerente, esto quiere decir que hay influencia del equipo en la toma de decisiones (Rabouin, 2008).

Toma de decisiones

Decidir lo define Rabouin (2008), como “hacer lo que debemos hacer en el tiempo

justo y en el momento justo” (p. 260)

Cada decisión que se toma generará datos para tomar otras decisiones, toda decisión trae dudas sobre costo vs. Beneficio. Pero lo que no debe tener duda alguna es que la peor decisión o la del costo oportunidad más elevado es la decisión que no se toma.

En una organización se debe entrenar y educar a los profesionales en la toma de decisiones, saber negociar con las personas y sus emociones. Para tomar una decisión se debe contar con suficiente información pero también contar con la emoción.

Es importante señalar que al empoderar a una comunidad esto le permite al recurso humano utilizar sus talento y sus capacidades para la toma de decisiones, las cuales son trascendentales en el logro de los objetivos y metas planteadas, por consiguiente es de vital importancia para esta investigación la toma de decisiones en conjunto ya que se busca la integración eficaz escuela – comunidad.

Integración Escuela- Comunidad

Según Deutsch (1996) define integración como: “hacer un todo con las partes, es decir convertir las unidades antes partes, en componentes de un” sistema coherente “, en donde un sistema tiene como característica el grado de interdependencia de los componentes y la “interdependencia” radica “en la probabilidad de que la modificación de uno de ellos, produzca un cambio predecible en el otro”. De acuerdo con esto, la “integración es entonces una relación entre unidades estas son mutuamente interdependiente y poseen en conjunto, de propiedades sistemáticas las que carecían si estuvieran aisladas” (p. 56)

De la misma manera Bennis y Nannus (1995) establecen “que para establecer procesos de integración se requiere el ejercicio de un liderazgo transformador, estos autores consideran que la comunicación es la herramienta principal y esencial para lograr integrar en forma positiva y a todos los actores de un proceso” (p. 85).

En el contexto educativo, la integración como proceso para incorporar todos los

esfuerzos para el logro de los objetivos institucionales es fundamental. Para ello, se debe tener presente que se trabaja con personas con intereses y necesidades propias que deben converger en metas comunes, por lo que el gerente educativo debe demostrar un alto liderazgo para lograr que el compromiso y la responsabilidad de todo el personal se aboque al logro de las metas del plantel a través del cumplimiento de sus funciones y actividades.

Integrar la escuela y la comunidad, involucra un proceso de participación recíproca donde cada una de las partes y cada uno de los miembros pueda brindar y recibir algo que en definidas cuentas redunde en el beneficio de todos. Según Pérez (2003), la integración escuela - comunidad requiere de una serie de acuerdos establecidos entre la institución escolar y la comunidad, con el fin de realizar trabajos en conjunto en la planificación, ejecución, evaluación de los programas o proyectos a desarrollarse en la escuela y la comunidad local.

La integración de cada plantel con la comunidad, con el vecindario que la circunda, con las industrias, artesanías y centros de producción cultural es fundamental para que ella sea percibida y querida como algo de esa misma comunidad, donde los procesos de retroalimentación comunidad-escuela se conviertan en una manera de ser institucionalmente. Por lo tanto, “la escuela pierde su carácter extraño y a ella se incorporan las huellas de una comunidad que se gesta permanentemente”. (Proyecto Educativo Nacional, 1999).

La necesaria cohesión de la sociedad venezolana y, más específicamente, de sus comunidades debe considerarse propósito primordial de la acción educativa formal y no formal. Es cosa inseparable de la construcción del País. En la educación formal este propósito toma forma bajo la denominación, ya clásica, de "integración escuela - comunidad".

Lo antes expuesto, extensible a todas las instituciones educativas de todos los niveles y modalidades, tiene una implicación de significados primordialmente socioculturales, sin desmerecer otros de orden administrativo y funcional. Debe haber

continuidad cultural entre las escuelas, universidades y sus comunidades circundantes, es decir, las instituciones educativas deberán promover constantemente el mejoramiento de la cultura comunitaria y el conocimiento que la comunidad tiene de sí misma a través de los aprendizajes, temas de investigación y discusiones.

Consejos Educativos

Según la Resolución 058 emanada por el Ministerio del Poder Popular Para la Educación con fecha 16 de Octubre del 2012 en sus artículos 3 y 4 dice que el Consejo Educativo es: La instancia ejecutiva, de carácter social, democrática, responsable y corresponsable de la gestión de las políticas públicas educativas en articulación inter e intrainstitucional y con otras organizaciones sociales en las instituciones educativas. Está conformado por padres, madres, representantes, responsables, estudiantes, docentes, trabajadores y trabajadoras administrativos, obreros y obreras de la institución educativa, desde la educación inicial hasta la educación media general y media técnica y todas las modalidades del subsistema de educación básica. También podrán formar parte de las comunidades educativas las personas naturales y jurídicas, voceros y voceras de las diferentes organizaciones comunitarias vinculadas con la institución educativa (UBCH, CLAP, Consejo Comunal, entre otras).

El Consejo Educativo tiene como objetivo funcional: realizar un Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) de la más alta conveniencia y resultados, por sus actores, nacido de la realidad social y las expectativas de cada contexto institucional, que garanticen la identidad social como seres de una misma región y nación; donde se le provea de las herramientas necesarias para alcanzar sus más altos intereses y calidad de vida, mediante su propio esfuerzo sostenible, el trabajo, la libertad, el respeto mutuo, la armonía, el tener acceso e igualdad de oportunidades, la prosperidad, la paz social y cívica. Es oportuno comentar que los padres y representantes y la comunidad adyacente tienen el deber de colaborar con el plantel participando activamente en todas las actividades académicas programadas, lo cual es vital en la integración Escuela-Comunidad.

Cada integrante del Consejo Educativo asume parte de la responsabilidad global de la escuela, y a su vez son llamados a intervenir de acuerdo a sus posibilidades, competencias según el Comité que pertenezcan y nivel de compromiso. En cada Comité se desarrolla en un abanico de posibilidades de mejoras en diversas situaciones que va desde la de mayor envergadura hasta los pequeños detalles de la vida de un plantel, desde principios rectores del campo ideológico, en lo pedagógico o en lo económico hasta concreciones del diario compartir.

Movimiento Bolivariano de Familia

Es un movimiento de Poder Popular formado por Padres, Madres, Representantes y familias, cuyo fin es velar por el cumplimiento de las políticas educativas, una educación pública y gratuita para los niños, niñas y adolescentes de nuestra Patria.

El MBF, viene dado a partir de los objetivos históricos planteados en el Plan de la Patria, así como resultado de la Consulta de la Calidad Educativa expresado como la sexta bandera de lucha que dice: Lograr una estrecha relación entre la familia, la escuela y la comunidad en función de garantizar la atención, el cuidado de los niños y niñas y una gestión escolar participativa y transparencia.

Uno de los objetivos principales de este Movimiento es profundizar en la preparación de los corresponsables de la integración para ponerlos en condición de contribuir con la solidez de la materialización de la integración. Esta organización está orientada a dejar como resultado las propuestas de acciones para profundizar en el trabajo por la integración de la escuela con la familia y la comunidad.

Comunicación en la relación Escuela – Comunidad

La comunicación es una necesidad en el ser humano y es fundamental para relacionarse con las demás personas y el entorno, es decir, el hombre registra todo lo que le circunda, esto corresponde a lo que se piensa, siente, reflexiona y razona. Ribeiro (1997), señala: “la comunicación es la más básica y vital de todas las necesidades

después de la supervivencia física” (p. 11). En consecuencia, es el proceso social esencial para el individuo, es la vía en la cual adquiere su humanidad individual, mantiene y desarrolla sus relaciones sociales. Solo el hombre puede transmitir y compartir ideas, actitudes y sentimientos.

Ruiz (2007) define la comunicación como el proceso promedio del cual la información es intercambiada y extendida por una persona con la intención de motivar e influir sobre la conducta de otros.

En toda organización, la comunicación es un elemento indispensable, ya que solo mediante ésta se hace posible la transmisión de ideas e información. Robbins (1997) señala que una de las aplicaciones más obvias de los conceptos de comunicación se encuentra en la Toma de Decisiones, de allí parte que éstas transmiten mensajes a los miembros de una organización, las cuales determinan la elección de la alternativa para el logro de los objetivos previstos.

Dado que es uno de los ejes principales de la presente investigación lo constituye la integración escuela – comunidad es importante destacar el concepto de comunicación interhumana. Block (1985) reseñado por Ovalles (1999) la define como “El conjunto de procesos según los cuales se transmiten y se reciben diversos datos, ideas, opiniones y actitudes, que constituyen la base para el entendimiento o acuerdo común logrando así comprensión y acción” (p. 36).

Por tanto, en la relación escuela – comunidad, es de vital importancia la existencia de una comunicación permanente que permita el trabajo en equipo. Además una comunicación efectiva es fundamental para la toma de decisiones y el trabajo cooperativo requeridos en la planificación de actividades escolares y comunitarias.

Proyectos Pedagógicos y Comunitarios

“Existe un elemento común en las escuelas que mejoran su gestión y es la existencia de una identidad institucional sólida, compartida por todos los miembros de la

comunidad escolar, expresada en un proyecto, implícito o explícito que les confiere una guía a desarrollar en las acciones escolares. A la vez permite la flexibilización de las escuelas en cuanto a la concepción de sus relaciones con la comunidad, el desarrollo del currículo y el rescate de la memoria histórica y del acervo cultural, como marco de interacción necesario para acercar a la escuela con su entorno, donde tiene lugar una confluencia de saberes que potencian a la organización escolar y abre espacios de integración con la comunidad”. (Herrera, 1994)

De tal forma, que los proyectos: Proyecto de Aprendizaje (PA) y Proyecto Educativo Integral Comunitario (P.E.I.C), no podrían ser posible si existe una escuela que no flexibilice su visión acerca del contexto donde está ubicada, sin noción alguna del origen de la gente que convive en el espacio geográfico donde se dinamiza la acción escolar, desconociendo la carga cultural que poseen y desarrollan en la convivencia diaria y del papel de la escuela para fortalecer esa intervención valorando el aporte que la comunidad le entrega.

La preparación de un PEIC promueve el incremento de la comunicación entre los integrantes del Plantel donde se ubica la base del cambio organizacional. Además implica un proceso permanente de discusión de las prácticas, de los problemas de la institución escolar y de la comunidad en la que se encuentra, con el fin de transformar las prácticas pedagógicas hacia el perfeccionamiento de la formación ética e intelectual de los estudiantes, democratizando a su vez, la toma de decisiones y la aceptación de la diversidad y la particularidad de las condiciones internas y externas de la institución educativa en cuestión. Para que las escuelas y los centros educativos actúen de acuerdo con las exigencias de la educación moderna, más que visualizar y atender solamente los procesos internos de enseñanza, habrán de reasumir su función primordial de ser agentes del cambio social. La acción educativa de la escuela sólo será válida si logra traspasar sus propios muros y comprometer a los educandos, padres de familia, vecinos, autoridades, con la participación social que se adueña del futuro haciéndolo presente.

Liderazgo Comunitario

El liderazgo puede ser definido como “el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen con buena disposición y entusiastamente hacia la consecución de metas grupales. (Hampton, 1989).

El liderazgo presupone alguna clase de habilidad, aunque no se pueda hablar de alguna habilidad específica. Algunos estudios han revelado la existencia de cualidades tales como: fuerte impulso de responsabilidad, terminación de la tarea, vigor y persistencia en la obtención de metas, iniciativa, originalidad, seguridad en sí mismo, asimilación de estrés interpersonal, influir en la conducta ajena, etc.

El liderazgo comunitario surge de las reuniones de organización y planificación de actividades comunitarias, o ante circunstancias que afectan a la comunidad y se hace necesario actuar con mayor o menor urgencia.

Cuando la actividad tiene un carácter participativo, la dirección surge del grupo por consenso; las decisiones y los planes se hacen mediante la discusión y en las acciones derivadas de ellos participan muchos miembros de la comunidad. Los líderes llegan a ser muy populares dentro de la comunidad, que los considera como personas comprometidas en la defensa de los intereses colectivos, desarrollando además un sentimiento de solidaridad con ellos, pues los ven como profundamente ligados a la comunidad.

El mayor beneficio que se puede derivar de esa condición de pertenencia, identificación, historia común, elementos de vida compartidos y compromiso no sólo con la comunidad, sus expectativas y sus aspiraciones sino además con la organización que actúa como representante activa de ella, es la amplia comprensión y conocimiento acerca de las necesidades de la comunidad, acerca de las capacidades y limitaciones de muchos de sus miembros, de los recursos en su poder y de los recursos a obtener lo cual supone compartir sentimientos, conocimientos y actividades.

Motivación Comunitaria

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. Por ello el docente y la escuela en general están llamados a focalizar con el fin de lograr su objetivo.

La motivación se refiere a las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo, que conducen a una conducta orientada hacia determinados objetivos. También se considera la motivación según Young (1961) como "...el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad".

La coyuntura que actualmente atraviesa el país está signada por una dominación económica, legitimada a través de la noción de progreso, y con expresiones concretas en el ámbito cultural. La globalización, a través de los medios de comunicación, se expande sin fronteras, evidenciando la necesidad de considerar con sumo cuidado los términos de intercambio entre la dimensión local y global.

La investigación propuso a la institución a una intervención activa para construir la participación ciudadana, desde su definición hasta su promoción y ejecución, y donde la escuela funcione como uno de los ejes centrales.

Adicionalmente al contexto o situación, debemos considerar los deseos y necesidades, que de manera positiva impulsan a las comunidades a reaccionar, a relacionarse con el aprendizaje. Los motivos pueden ser innatos, que están presentes en el momento del nacimiento, o aprendidos en el curso del desarrollo de una cultura determinada, se forman con respecto a relaciones interpersonales, valores sociales y a las normas bajo las cuales se rige la sociedad.

Para poder motivar la generación de una verdadera relación escuela-comunidad es necesario desarrollar una serie de programas que garantice una capacitación ciudadana, basada en los valores e intereses compartidos. Desde esta perspectiva se ratifica el escenario local y comunitario como el nuevo espacio surgido desde el orden político,

donde se puede desarrollar una verdadera participación, garantizando la convivencia y la gobernabilidad.

Planificación

En función a los planteamientos de la autora Moreno (2009), “La planificación constituye un acto de toma de decisiones frente a las múltiples opciones que el razonamiento puede hallar ante una necesidad o problema revelado”.

En el campo educativo, la planificación es necesaria para orientar la acción pedagógica en cualquier escenario educativo, a la vez de permitir la organización del trabajo diario en base a un diagnóstico, evitando la improvisación, lo cual exige creatividad, trabajo y mucha reflexión, revisando a fondo por lo menos tres (3) aspectos fundamentales de la vida escolar: la organización, la calidad de la enseñanza y la integración de la escuela con la comunidad.

Es importante la incorporación de la comunidad en la elaboración y ejecución de la planificación, es recomendable realizar reuniones con personas representativas de la comunidad y otros agentes educativos, que interactúan y hacen vida en la escuela (Comunidad Educativa, Directivos, Docentes, Estudiantes, Administrativos, Obreros y Consejo Comunal), para determinar los fines de la escuela y su concreción pedagógica mejorando el proceso enseñanza-aprendizaje mediante la participación y aporte ideas para la planificación.

La planificación educativa intenta organizar, diseñar, implementar, direccionar, coordinar, evaluar y sistematizar acciones y actividades que permitan el desarrollo del proceso de aprendizaje garantizando la transformación y la apertura de la comunidad en el quehacer de la escuela al proyectar su acción social y pedagógica en el proceso de formación de ciudadanía. Así como, la consolidación de una educación liberadora.

En el Sistema Educativo Bolivariano, la planificación es dinámica y flexible, en ella se organizan los elementos que conforman el proceso de aprendizaje, tomando en

consideración los resultados del diagnóstico del PEIC, el perfil del ciudadano(a) a formar, componentes, pilares, ejes integradores, estrategias y recursos de aprendizajes, indicadores, estrategias, instrumentos, tipos y formas de evaluación.

En síntesis, se debe poner en práctica una planificación, donde se avale la función del docente en su crecimiento personal y por consiguiente, en el ámbito escolar, garantizando así el éxito de su gestión, definiendo una dirección y adaptándose a los cambios de los últimos tiempos, para que así la planificación constituya un aporte relevante en términos de mejora.

Memoria Histórico-Cultural

Debe entenderse que el hecho histórico de una región no está aislado de su cultura, según la opinión de Vargas y Sanoja, en una publicación titulada la Cultura en tiempos de Revolución (2004).

Ahora bien, es importante resaltar que las clases populares deben identificarse con su historia local, con su diversidad cultural para así definir su identidad social ante los demás miembros de otros colectivos sociales o regiones.

De acuerdo a lo mencionado por García (1984) para que las tradiciones culturales puedan ser utilizadas para legitimar a los colectivos que las construyeron o se las apropiaron, es necesario ponerlas en escena...

En virtud de esto, se hace necesario comentar que si no se hace vida cultural en una comunidad, es imposible mantener viva la historia, ningún individuo podría identificarse con sus raíces, sino no conoce la memoria histórico-cultural de su región, comunidad o localidad. Es menester, crear conciencia en los individuos que habitan en esa zona, mostrándoles lo enriquecedor de su cultura local a toda la comunidad, haciendo vida con sus manifestaciones populares, tradiciones religiosas como sus fiestas patronales y sus costumbres. Cada miembro de ese colectivo siendo participe de su cultura y dejando registro en la memoria de cada individuo.

Es importante resaltar que lo importante es crear conciencia histórica en cada individuo, sobre su clase social, su comunidad, su cultura, entre otras. En fin, que con la práctica de la cultura se logre forjar una conciencia reflexiva.

Oralidad y Escritura

Walter Ong identifica la limitante fundamental de la expresión oral está vinculada a la permanencia del discurso a través tiempo, la falta de un receptáculo que mantenga inmutable la idea viva de lo que se dijo en el momento preciso; en las sociedades donde no se desarrolla la cultura escrita se hace uso de ciertas técnicas discursivas con fines mnemónicos, una parábola relata cierta historia acerca de un suceso ocurrido generaciones atrás, este relato tiene el fin de transmitir códigos sociales de conducta propios de dicha cultura, pudiendo ser de tipo religioso, ético, político, entre otros, acompañados siempre de una máxima o refrán popular, tradiciones, folclor.

Con el tiempo, limitada por la interpretación del signo que se ha desplazado varias generaciones de ancianos a jóvenes, la historia deja de serlo, se ficcionaliza y adquiere carácter mítico, a esto se une la necesidad del epíteto, las exaltaciones de los personajes y los hechos, e incluso algunas gesticulaciones para hacer del discurso algo llamativo y menos perecedero. Siempre permanece inmutable aquello que se necesita, la enseñanza; cuando ésta es ley social, ilustrada por el relato mítico, pierde vigencia, dicho discurso se olvida y no hay nada que lo sustente, por lo cual muere.

Lógicamente y por razones físicas, las imágenes visuales y quinestésicas tiene la habilidad de manipular la materia de manera que nuestra percepción las reconoce como duraderas, cosa que no ocurre con las imágenes auditivas. No existe manera de detener el sonido o contenerlo, su naturaleza es evanescente, en el campo de las sensaciones es efímero, precisamente se hace audible cuando abandona su existencia, y existe en la mente del interlocutor cuando ha dejado ya de percibirse. Básicamente nuestro cerebro nos condiciona a percibir de manera más clara los signos fijos, pues así nuestra mente hace un estudio minucioso, no existe alguna forma inmóvil en el sonido.

Se elaboró el método para preservar el verbo haciendo uso de la vista y el tacto, la palabra nace como expresión oral, luego se transforma en símbolos y formas, más resistentes a las limitantes de espacio y tiempo. La letra, que comparte su raíz etimológica con la palabra “literatura”, se abre paso como ente abstracto al servicio de otro ente abstracto y de mayor familiaridad, la articulación oral.

Como las púas metálicas inscritas en el disco giratorio de una caja de música, colocadas a conciencia por el luthier conociendo el sonido que evoca, así es la palabra escrita. Incluso cuando leemos sin producir algún sonido audible, nuestra mente responde al estímulo haciendo una verbalización interna, reconvirtiendo el signo en su forma oral originaria.

Notamos entonces que la escritura no se desliga de la oralidad, pero la oralidad permanece aún sin la escritura; por otra parte, la palabra escrita hace prevalecer las ideas tal cual fueron enunciadas por el autor, lo cual favorece la revisión, refutación y estudio de las mismas. Al respecto comenta Ong (1982): “...Todo pensamiento, incluso el de las culturas orales primarias, es hasta cierto punto analítico: dividen sus elementos en varios componentes. Sin embargo, el examen abstracto explicativo, ordenador y consecutivo de fenómenos o verdades reconocidas resulta imposible sin la escritura y la lectura... (p. 18).”

El análisis y estudio propiamente dicho no puede realizarse prescindiendo de la escritura, las culturas orales producen formas artísticas únicas en estilo y belleza, nada que ver con el término “literatura oral”, que es por demás ofensivo y contradictorio, más bien estas pierden la posibilidad de existir luego de haberse posesionado de la psiquis el código escrito.

La oralidad y la escritura marca un aspecto de gran importancia para sustentar o dar fundamento a la investigación en estudio, dado que sin la escritura la conciencia humana está imposibilitada de expandirse a otras áreas del conocimiento, y de elaborar otras creaciones de distinta pero reconocida belleza. “La oralidad debe y está destinada a producir la escritura” (Ong, *ibid.*: pp.23-24). Sin la imagen grafemática no existiría

el desarrollo de la historia, la filosofía, la interpretación exegética del arte, la cultura, entre otras, incluyendo el objeto de dicha investigación.

La Religiosidad del Venezolano

A pesar de los cambios culturales y sociales Venezuela se considera un país con muchas manifestaciones religiosas y culturales, éstas son muy variadas. En muchos casos, hay regiones del país que veneran a una virgen o un santo en especial y se realizan ferias, celebran misas, procesiones y hay fiestas con música, bailes, cantos y flores, entre otras actividades para celebrar el día de quien consideran su patrono o patrona. Así tenemos por ejemplo: a los habitantes del Estado Zulia, quienes en el mes de noviembre celebran la “Feria de la Chinita”, los del Estado Nueva Esparta muestran igual honor y fervor a su patrona “La Virgen del Valle” durante el mes de septiembre. Y en el mes de enero en el Estado Lara celebran las fiestas de la “Virgen de la Divina Pastora”, en el mes de octubre hay manifestaciones culturales en el Estado Yaracuy en honor a “María Lionza”. En la Semana Santa o Semana Mayor, que es celebrada con fervor cristiano en todo el país. Además de las celebraciones religiosas a las que acuden los feligreses, en esos días una de las tradiciones más antiguas y hermosas, es la de los Palmeros de Chacao, que tiene más de 200 años de tradición y va de generaciones en generaciones. Igualmente la Navidad es el período más rico en festividades religiosas populares, con actividades en las cuales el pueblo muestra su devoción al Niño Jesús.

Por lo antes mencionado cabe señalar la importancia de este aspecto para la investigación ya que en nuestra cultura tiene un alto porcentaje de relación con la religión y esta a su vez con las tradiciones que han perdurado en el tiempo.

Pollak-Eltz (1994) explica el impacto de la religión en Venezuela está llevado de la mano con los acontecimientos sociales, históricos y culturales que marcaron de forma permanente la concepción de la religiosidad. El mestizaje cultural afectó en gran medida la concepción espiritual del venezolano, quien aún hoy adopta maneras y ritos heredados de las etnias que arribaron a América, además de las creencias indígenas originarias.

Es menester aclarar que este mestizaje religioso se comporta de forma distinta en cada país americano, es decir, el arraigamiento a ciertas costumbres es distinto por factores sociales y temporales.

Es necesario establecer algunas distinciones en cuanto a los conceptos de Religión, Religiosidad y Religiosidad Popular, estos están expuestos (Angelina Pollak-Eltz (Ob. Cit.)

Durkheim (citado por Angelina, (Ob. Cit.) afirma que “la religión es un sistema unificado de creencias y prácticas relacionadas a asuntos y objetos sagrados”, los integrantes de dicha religión se consolidan a una comunidad, con fines espirituales comunes; abarca la creencia en el objeto sagrado, la adoración a dicho objeto y la relación del adepto para con la comunidad religiosa.

La religiosidad comprende el comportamiento religioso de los individuos en general, la relación de dichos individuos con los patrones institucionales religiosos establecidos, las creencias populares e individuales, las supersticiones, las prácticas del culto y los objetos religiosos. La religiosidad es la perspectiva que tiene la religión dentro de las funciones de la vida social.

En la religiosidad popular, según Maldonado (Angelina Pollak-Eltz, (Ob. Cit.), es un complejo total de actividades de carácter social y heterogéneo concernientes al cultivo humano, a la práctica religiosa se ligan las concepciones de tipo cultural, político, artístico, económico, psicológico, todo esto englobado en una cosmogonía, o concepto universal de una comunidad.

El saber y la religiosidad popular se complementan el uno al otro, el saber popular explica las situaciones de la vida cotidiana desde una perspectiva mítica-sagrada, por ejemplo las fiestas patronales de una región específica de Venezuela, cabe resaltar las fiestas patronales de la Virgen de Coromoto patrona de Venezuela en Guanare estado Portuguesa.

El saber popular hace uso del tema sagrado para aplicarlo a los mitos mágico-religiosos, también la concepción animista de los fenómenos naturales juega un papel crucial, en las corrientes religiosas que tienen cabida en la vida del venezolano.

Cultura Popular

Cabe destacar, que además de la religiosidad, se encuentra la Cultura Popular, que diferentes investigadores emiten conceptos que aun teniendo entre sí criterios encontrados, hacen de esta la mejor definición cuando deciden asignarle un nombre al cúmulo de manifestaciones creadas y preservadas por ser el humano cuando de manera silvestre se trata; de acuerdo a; Capriles (2000) dice: Es convenientemente hablar de “culturas populares” más que de una cultura popular. Los procesos culturales “populares” nunca han sido ni son, unidades de escala nacional en el sentido de los grandes estados nacionales...Las culturas populares (o mejor los procesos socioculturales populares) son procesos caracterizados por su carácter local de las fiestas y celebraciones, ocasiones y ritos, en fin, realidad-mito que se plantea como un registro variado (p. 83).

Por otra parte sobre cultura popular, Encarta (2000) resalta que: los folkloristas actuales distinguen entre folklor autentico y otras manifestaciones culturales como las canciones populares o las historias o leyendas del pasado. Este tipo de material considerado a menudo por los medios de comunicación como parte de la herencia folklórica es definido por algunos folkloristas como conocimiento popular o cultura popular...

Tradiciones Populares y Folklore.

La tradición popular y el folklore se conjugan como mecanismos sustentadores de la permanencia en las sociedades; de hechos antiguos generados por los pueblos enriqueciendo con esos valores, las culturas de los mismos, en razón de esta idea para Agostini (1998) tradición es “la transmisión de noticias, composiciones, literarias, doctrinas, ritos, costumbres hechas de generación en generación. Es la noticia de un

hecho antiguo transmitida de este modo. También se puede identificar como una doctrina, costumbre, conservado en un pueblo por transmisión padres a hijos; o la elaboración literaria, en prosa o verso de un suceso transmitido por transmisión oral.

En cuanto al folklore, término de origen inglés cuya etimología significa “saber popular”, Liscano, citado por Fundef (1998) dice: “El folklore es un sistema cultural propio, sui generis que siempre ha existido... cumple con una función necesaria dentro de la colectividad y expresa, mejor que la obra erudita, llamada impropia­mente “cultura” el tono y el acento de lo nacional en relación al paisaje, clima y naturaleza (p. 104). Esta caracterización es explicativa del alcance del folklore no solo en la preservación de la espiritualidad y quehacer artístico tradicional del hombre, sino también en la del entorno ambiental que rodea a este. De igual forma, Liscano citado por Fundef (1998) pondera que: “El folklore recoge con intensidad y certidumbre no igualada a las grandes formas de cultura universal, es decir, las grandes formas mediante las cuales el hombre desde los primeros días establecía su existencia sobre la tierra”.

Es determinante el autor citado, en cuanto a la valoración del folklore en la cultura de los pueblos, ya que marca el desarrollo de una sociedad y determina la idiosincrasia de los habitantes de un país, región y localidad. Todos estos enunciados sirven de punto de partida para definir algunas tradiciones populares que evidencian, el que hacer de un pueblo y permite comprender mejor su desarrollo y permanencia en el tiempo.

Identidad Cultural

Las manifestaciones propias de los pueblos, que fijan su cultura, forman parte de una herencia permanente que se conserva no como un hecho acumulativo sino más bien como herramienta para preservar su identidad sociocultural.

Acerca de lo anterior Melville (2000) expresa: Las áreas culturales como los rasgos y los complejos son construcciones, no la notan las personas que viven en ellas, porque para un individuo, con un modo de vida en su grupo y entorno, tiende a ver enteramente

diferente las costumbres de otros pueblos. La aseveración anterior, ilustra la tendencia del individuo de cultivar una identidad cultural propia, para su grupo social y su entorno conformado por las actividades y acciones de su forma de vida.

Identidad Nacional, Regional y Local

Establece un concepto rígido sobre identidad nacional, regional y local es complejo, sin embargo ésta puede asumirse como la base referencial que permita dar explicación de los procesos sociales en términos dinámicos; esto es un valor que tiende a perpetuar en los pueblos rasgos característicos, bajo ciertos signos de una forma de ser.

En virtud de esto, Toro (1996) plantea que "... según su versión clásica, la identidad nacional se entenderá por un conjunto de rasgos que al prevalecer dentro de una sociedad permiten distinguirla de las demás" (p. 5). Así mismo Sequera (2001) señala: Teóricamente, podemos decir, que la identidad resume las individualidades y especificidades que caracterizan a los miembros de un conglomerado con respecto a otro. Estas características diferenciadoras en la práctica se objetivas en la medida en que esos grupos humanos asumen su singularidad con la valorización, el arraigo, el respeto y la defensa hacia los componentes colectivos que la definen... la identidad representa la personalidad de los pueblos. Ello implica la totalidad de los elementos circundantes de cada región...y establece las características que diferencian a los pueblos (p. 12).

Manifestaciones Folklóricas

Los pueblos mantienen en sus actuaciones un conjunto de actuaciones, un conjunto de elementos propios que los caracteriza y diferencias entre sí. Lemon (1998) establece "La historia... es siempre una transmisora de valores actividades e ideologías" (p. 18). Este comportamiento social determina lo que se denomina folklore el cual enriquece el acervo cultural de los pueblos con las manifestaciones tradicionales que tienen su representación en ciertas fechas o épocas del año.

Sentido de Pertenencia

El sentido de pertenencia, según Daza (2014), a nivel social, la pertenencia es la circunstancia de formar parte de un grupo, una comunidad u otro tipo de conjunto. Es arraigo a algo que se considera importante, como: grupos de bailes tradicionales, costumbres, actos culturales, organizaciones o instituciones. Si no se siente o si no se observa, el desapego contribuye a alejarse de la realidad, lo que hoy afecta a los grandes conglomerados humanos, promoviendo insensibilidad, egoísmo, desconfianza, y un sentimiento progresivo de inseguridad hacia lo que lo que verdaderamente nos identifica como venezolanos.

Si no tenemos arraigo, por sentir que no pertenecemos a nada, y a ni a ninguna parte, todo se vuelve ajeno y progresivamente se pierde el interés por lo que nos identifica como ciudadanos de una localidad.

El sentido de pertenencia supone que el ser humano desarrolla una actitud consciente respecto a otras personas, en quienes se ve reflejado por identificarse con ciertas características propias que los diferencia, de otros grupos de personas que forman otras comunidades con sus valores y costumbres.

Partiendo de que la pertenencia es un sentir que lleva al individuo a verse como parte de una comunidad, y a considerar que de alguna manera lo hacen percibir como importante, a formar parte de una tradición o cultura, como es el caso que se plantea en esta investigación, se puede acotar que se busca a través del empoderamiento desarrollar esa identificación e integración cultural en la comunidad de la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.

Bases Legales

Todo debería estar sustentado o regido por leyes, que garanticen el correcto desarrollo y evolución, de todo lo que compete al quehacer cotidiano y de la manera en cómo se ejecute su espectro de acción, por tal motivo las investigaciones no escapan

de esta particularidad es así como deben apoyarse en bases legales

En relación a esto Toro y Parra. (2006), indican que las bases legales son definidas como el conjunto de normas o disposiciones legales en que está circunscripto a determinado fenómeno o problema por investigar.

El trabajo se fundamenta legalmente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde establece en el artículo 99:

Los valores de la cultura constituyen un bien irrenunciable del pueblo venezolano y un derecho fundamental que el estado fomentará y garantizará, procurando las condiciones, instrumentos legales, medios y presupuestos necesarios. Se reconoce la autonomía de la administración cultural pública en los términos que establezca la ley. El Estado garantizará la protección y preservación, enriquecimiento, conservación y restauración del patrimonio cultural, tangible e intangible, y la memoria histórica de la Nación. Los bienes que constituyen el patrimonio cultural de la Nación son inalienables, imprescindibles e inembargables. La ley establecerá las penas y sanciones para los daños causados a estos bienes.

En este artículo se denota que la cultura es irrenunciable al pueblo y que el estado debe garantizar la protección, preservación, conservación y restauración de los patrimonios culturales y de la memoria histórica de la nación, hecho que lo vincula directamente con la investigación ya que eso lo que busca la misma.

De igual manera, en su artículo 100 manifiesta que:

Las culturas populares constitutivas de la Venezolanidad gozan de atención especial, reconociéndose y respetándose la interculturalidad bajo el principio de igualdad de las culturas. La ley establecerá incentivos y estímulos para las personas, instituciones y comunidades que promuevan, apoyen, desarrollen o financien, planes, programas y actividades culturales en el país, así como la cultura venezolana en el exterior. El estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras culturales su incorporación al sistema de seguridad social que le permita una vida digna, reconociendo las particularidades del quehacer cultural, de conformidad con la ley.

En el presente artículo se plasma que la cultura popular goza de una atención especial por parte del estado y de igual manera la ley establece incentivos a quienes

promuevan, desarrollen y apoyen programas o planes culturales, por lo que se vincula directamente con la investigación ya que lo esencial de la misma es fomentar y desarrollar las tradiciones culturales del municipio Libertador.

Seguidamente se hace referencia al artículo 101:

El Estado garantizará la emisión, recepción y circulación de la información cultural. Los medios de comunicación tienen el deber de coadyuvar a la difusión de los valores de la tradición popular y la obra de los o las artistas, escritores, escritoras, compositores, compositoras, cineastas, científicos, científicas y demás creadores y creadoras culturales del país. Los medios televisivos deberán incorporar subtítulos y traducción a la lengua de señas, para las personas con problemas auditivos. La ley establecerá los términos y modalidades de estas obligaciones.

Por lo tanto este artículo establece que está garantizada la emisión y circulación por todos los medios de los valores y tradiciones populares, por lo tanto es de vital importancia ya que las actividades que se realicen en pro de la memoria histórica del municipio tendrá el apoyo en los medios radiales del municipio así como de otros medios de comunicación para su apoyo. En el artículo 102 se establece que:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano.

En este artículo se refiere al derecho que tienen todos los venezolanos y las venezolanas a una educación, a formarse académicamente y que esta debe ser garantizada por el Estado venezolano de manera gratuita, sin ningún tipo de discriminación ni condicionamientos en la personalidad ni valores de los estudiantes, con lo cual se espera garantizar herramientas en pro de preservar con la educaciones las tradiciones culturales.

Del mismo modo el artículo 103 establece:

Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo. Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

En este sentido, este artículo afirma que la educación debe ser igualitaria y en equidad para todos, y que debe ser de manera permanente donde las limitaciones solo sean intrínsecas del estudiante, de igual manera se espera que el estado garantice instituciones, centros educativos de calidad acorde a su línea de educación establecida.

Cabe destacar el artículo 104, el cual corresponde:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Por consiguiente los educadores o docentes están en el deber de mantenerse actualizados, orientados y formados dentro de las áreas pertinentes a su rango de acción, lo cual se traduce en que un docente actualizado transmite mejor el saber a sus alumnos, por tal motivo es importante la realización de estudios y publicaciones e investigaciones de los docentes independientemente del ámbito donde se desarrolle su actividad bien sea pública o privada.

Dentro de las bases legales que soportan esta investigación, se encuentra la Ley de Educación del 2009, es la garante junto con la constitución del cumplimiento para que la educación llegue a todos los niveles y estratos sociales, haciendo participe a todos los involucrados, personal docente, familia y comunidad. Ahora bien, es necesario conocer, preservar, fomentar y promocionar la cultura venezolana, a través de la divulgación de las tradiciones populares, religiosidad con las fiestas patronales, costumbres y folclor autóctono de la región donde se encuentre una determinada comunidad.

Donde se extraen los siguientes artículos:

Artículo 3: La presente Ley establece como principios de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña. Se consideran como valores fundamentales: el respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica en el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la cooperación, la tolerancia y la valoración del bien común, la valoración social y ética del trabajo, el respeto a la diversidad propia de los diferentes grupos humanos. Igualmente se establece que la educación es pública y social, obligatoria, gratuita, de calidad, de carácter laico, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe.

De manera resumida este artículo corrobora que la educación es un derecho, donde existe una participación democrática, participativa en igualdad de condiciones sin discriminación, donde la tolerancia y la paz estén presentes dentro de una convivencia armónica entre sus integrantes y la diversidad de pensamientos y culturas

Artículo 4. La educación como derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituye el eje central en la creación, transmisión y reproducción de las diversas manifestaciones y valores culturales, invenciones, expresiones, representaciones y características propias

para apreciar, asumir y transformar la realidad.

El Estado asume la educación como proceso esencial para promover, fortalecer y difundir los valores culturales de la venezolanidad.

En este orden de ideas este artículo nuevamente corrobora que la educación es fundamental, es un derecho y deber, siendo la enseñanza una de las maneras de poder perpetuar la historia, la cultura, los conocimientos y aprendizajes a la sociedad y generaciones futuras

Artículo 15: La educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente Ley, tiene como fines:

En su literal 3: formar ciudadanos y ciudadanas a partir de un enfoque geo histórico con conciencia de nacionalidad y soberanía. Aprecio por los valores patrios, valoración de los espacios geográficos y de las tradiciones, saberes populares, ancestrales, artesanales y particularidades culturales de las diversas regiones del país y desarrollar en los ciudadanos y ciudadanas la conciencia de Venezuela como país energético y especialmente hidrocarburífero, en el marco de la conformación de un nuevo modelo productivo endógeno.

Educar a todas las personas desde una perspectiva geo histórico, con acervo nacionalidad, en valores patrios, en las tradiciones, tradiciones populares, ancestrales, artesanales y particularidades culturales de las regiones del país, sembrando en ellos sentido de pertenencia por nuestro país.

Artículo 18: Los consejos comunales, los pueblos y comunidades indígenas y demás organizaciones sociales de la comunidad, para ser corresponsables en la educación, contribuyendo la formación integral de los ciudadanos y las ciudadanas, de valores éticos, la información y divulgación de la realidad histórica, geográfica, cultural, ambiental, conservacionista y socioeconómica de la localidad, la integración familia-escuela-comunidad, la promoción y defensa de la educación, cultura, deporte, recreación, trabajo, salud y demás derechos, garantías y deberes con responsabilidad social.

En este orden de ideas el artículo refiere a que en general las comunidades, el

pueblos, consejos comunales y en general todos son corresponsables de la educación y divulgación de la realidad histórica, la cultura, la geografía y el ambiente por lo que se vincula directamente con la investigación ya que esa integración es la que se busca para lograr el empoderamiento de la memoria histórica.

Ley Orgánica de Cultura

La Ley Orgánica de Cultura (2014), en sus definiciones reza así:

Artículo 3:

Literal 1: **Cultura:** Es la manera de concebir e interpretar el mundo, las formas de relacionarse los seres humanos entre sí, con el medio creado y con la naturaleza, el sistema de valores, y los modos de producción simbólica y material de una comunidad.

Literal 2: **Cultura Venezolana:** Son las múltiples expresiones a través de las cuales el pueblo Venezolano se concibe a sí mismo e interpreta al mundo, establece sus relaciones humanas con el entorno creado, la naturaleza, su memoria histórica, sus sistema de valores y sus modos de producción simbólica y material; todo lo cual resalta la condición multiétnica, intercultural, pluri-cultural y diversa del pueblo venezolano en su conjunto.

El literal 3: **Cultura Comunal:** Se entiende la cultura comunal como el conjunto integrado de saberes, creencias, expresiones y prácticas pacíficas de conducta solidaria, fraterna y democrática dadas en la Comuna, incluyendo los usos, costumbres, mecanismos y medios materiales de autogobierno comunal, de que se sirven sus miembros para comunicarse entre sí y resolver las necesidades colectivas. Como proceso, la cultura comunal fomenta la sensibilización colectiva, cuya esencia se fundamenta en la acción del sujeto histórico consciente, en la ética participativa y que protagónicamente rompe con la lógica capitalista en pos de la consolidación activa del socialismo del siglo XXI.

El literal 4: **Identidad Cultural Venezolana:** son las múltiples formas de

conocernos, reconocernos, expresarnos y valorarnos; el sentido de pertenencia al pueblo venezolano, la significación social y la persistencia del ser en la unidad, a través de los múltiples cambios sociales, económicos, políticos e históricos; son elementos de la identidad cultural la unidad en la diversidad, memoria colectiva, la conciencia histórica y la organización social.

En virtud, de lo antes expuesto todos los miembros de una comunidad, deben involucrarse y mantener las tradiciones populares y que forman parte de la cultura y por ende son parte del folclor de una región y deben mantenerse y dar a conocer a todos los miembros para mantener vivas en el transcurrir del tiempo.

Artículo 5: Se considera de interés público y se asume como prioridad estratégica para alcanzar la suprema felicidad social, la defensa soberana de la identidad cultural venezolana. El ministerio del poder popular con competencia en materia de cultura, es en corresponsabilidad con el Poder Popular, las familias, el Sistema Educativo Nacional, Medios de Comunicación Públicos, Privados, Comunitarios y Alternativos, y demás formas de organización social, están en el deber de defender, fortalecer y promover el conocimiento, la divulgación y la comprensión de la cultura venezolana.

En este sentido se habla sobre la defensa de la identidad cultural venezolana, haciendo corresponsables ante ésta labor, para entender la cultura venezolana. Al Ministerio del Poder Popular en materia de cultura, a las familia, el Sistema Educativo Nacional, medios de comunicación públicos, comunitarios y alternativos y otras organizaciones sociales, en la defensa, promoción, fortalecimiento del saber popular y su divulgación.

Organización de las Naciones Unidas (ONU)- Unesco.

El derecho al acceso y a la participación de cada individuo en la vida sociocultural se sienta sobre la base de una serie de principios reconocidos por todas las sociedades humanas, tanto en el ámbito internacional como el ámbito nacional o regional.

El primero de estos principios lo constituye la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU- 1948). Su artículo 27 establece que: “Toda persona tiene Derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y participar en el proceso científico y en los beneficios que de él resulten”.

Este tratado fue ratificado por la mayoría de los países del mundo y desde entonces fue considerado por cada una de las naciones al desarrollar actividades culturales propias de cada país. En el año 1968 la ONU en un intento por definir la cultura promulga la Declaración de los Derechos Culturales en tanto Derechos Humanos y la cultura pasa a representar entre otras cosas:

Artículo 2: “ la totalidad de medios por los cuales el hombre crea diseños para vivir” o “todo aquello que permite al ser humano estar creativa y activamente en medio del universo...”

Artículo. 3 “hasta la posibilidad de que cada quien disponga de los medios necesarios para desarrollar su personalidad...”

Artículo 11 Se establece así la unívoca relación vida-cultura. Vida para crear, comunicar, participar. Se consagra la cultura como creación humana y libertad de participar libremente en la vida cultural.

Este planteamiento se reafirma en la Conferencia Intergubernamental sobre los Aspectos Institucionales, administrativos y Financieros de las Políticas Culturales celebrado.

En Venecia en el año 1970. En esta conferencia se reconoce la cultura como parte de un Conjunto de la vida de la sociedad y se habla por primera vez en el ámbito mundial, de la importancia de establecer lineamientos estratégicos que permitan el derecho a participar en la vida cultural.

En adelante se abren caminos para actuar y fomentar la acción cultural

con las conferencias regionales utilizadas posteriormente en la conferencia de Venecia en 1970. La UNESCO en su Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales celebradas en Europa, Helsinki en el año 1972 fundamenta el derecho que tiene toda persona a acceder sin ningún tipo de restricción a la cultura.

Esta Conferencia marca también el inicio de una nueva línea de pensamiento: La Democracia Cultural. Los Estados Europeos recomiendan al respecto: “Que vaya más allá de una democratización de la cultura heredada, nacional o internacional, y promuevan la democracia cultural, en la que cada uno pueda no solamente recibir sino también participar y actuar”, (UNESCO, 1972; Recom. N°1; p. 23).

La UNESCO (1982), conviene definir un concepto de cultura como componente inseparable de la vida cotidiana... en su sentido más amplio, la cultura puede considerarse actualmente como el conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias.

A partir de este concepto de cultura se rigen y se realizan las políticas culturales fundamentadas en la incidencia que tienen tales aspectos en la vida social del hombre. Ley del Consejo Nacional de Cultura.

Por su parte, la Ley del Consejo Nacional de Cultura (1975), fundamenta los aspectos legales en lo que a la vida cultural se refiere. Se consolida el papel del Estado como ente rector y garante de lo cultural. Sus artículos 2 y 4 así lo establecen:

Artículo 2: El Estado garantiza el derecho irrenunciable de la persona humana al disfrute y creación de los bienes y servicios culturales”.

Artículo 4: Se definen como áreas de interés prioritario todas aquellas del campo de la cultura, entendiendo como tales las relacionadas con la producción, formación especializada, promoción, investigación e incremento, conservación, difusión y

disfrute de las artes plásticas, de la música, del teatro, de la danza, del patrimonio arquitectónico, arqueológico, histórico, antropológico y las de similar naturaleza que se expresen a través del mensaje cultural impreso, radio eléctricos y cinematográfico.

Ley de los Consejos Comunales

Ésta Ley de los Consejos Comunales (2009), en algunos artículos que se nombrarán a continuación indican muy claramente la participación en las actividades de cultura y todas aquellas que se desprendan así como son: las tradiciones populares, folclor y fiestas patronales de la región donde está ubicada la comunidad de la E.B. Cleopatra Casanova vinculados a los siguientes artículos:

Artículo 4: A los efectos de la presente Ley se entiende por:

1. **Comunidad:** núcleo espacial básico e indivisible constituido por personas y familias que habitan en un ámbito geográfico determinado, vinculadas por características e intereses comunes; comparten una historia, necesidades y potencialidades culturales, económicas, sociales, territoriales y de otra índole.
2. **Organizaciones comunitarias:** son las organizaciones que existen o pueden existir en el seno de las comunidades y agrupan un conjunto de personas con base a objetivos e intereses comunes, para desarrollar actividades propias en el área que les ocupa.
3. **Comité de trabajo:** es el colectivo o grupo de personas organizadas para ejercer funciones específicas, atender necesidades en distintas áreas de trabajo y desarrollar las aspiraciones y potencialidades de su comunidad.

En tal sentido, se hace necesario la participación en todas aquellas actividades de cultural, ya que las funciones establecidas en dicha ley, así lo plantea: Funciones de la Asamblea de Ciudadanos y Ciudadanas.

Artículo 23: La Asamblea de Ciudadanos y Ciudadanas tiene las siguientes funciones:

Literal 7: Aprobar los proyectos comunitarios, de comunicación alternativa, educación, salud, cultura, recreación, actividad física y deporte, socio productivos, de vivienda y hábitat, de infraestructura, de funcionamiento, entre otros, y la creación de organizaciones socio productivas a ser propuestos ante distintos órganos y entes del Poder Público o instituciones privadas.

En este orden de ideas el artículo antes mencionado señala que dentro o a través del Comité de educación, cultura y formación ciudadana, que establece el artículo 28, de la Conformación de la Unidad Ejecutiva, se pueden apoyar y aprobar proyectos relativos al ámbito educativo y cultural, por lo que vincula con la investigación.

Matriz Operacional

Objetivo General: Proponer un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.

Cuadro 1 Matriz Operacional					
Variables	Objetivos Específicos	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems
Empoderamiento	Diagnosticar la necesidad de un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad	Busca personas con capacidad de tomar decisiones, creativas y capaces de resolver problemas, que se sientan dueños de la organización donde pertenecen, con responsabilidad y compromiso, en otras palabras con liderazgo efectivo eso les permitirá mantenerse motivados, desarrollar habilidades obteniendo crecimiento personal y económico que le servirá en la actualidad y a futuro, es decir, las organizaciones buscan tener entre su talento humano personas empoderadas (Rabouin, 2008)	Fundamentos del Empoderamiento	Liderazgo Motivación Comunicación Toma de decisiones Delegación	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Integración Escuela-Comunidad	Diseñar un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.	Proceso de participación recíproca donde cada una de las partes y cada uno de los miembros pueda brindar y recibir algo que en definidas cuentas redunde en el beneficio de todos. Pérez (2003)	Participación de la escuela	Estudiantes Docentes Directivos	11-12 13-14 15-16
			Participación de la comunidad	Colaboración comunitaria Propuestas comunitarias Liderazgo comunitario	17-18 19-20 21-22
			Formación y actualización	Elaboración de proyectos	23-24
			Promoción de actividades	Información Planificación Motivación	25-26 27-28 29-30

Fuente: Arteaga (2021)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El objetivo de este capítulo es presentar la metodología que se utilizó a fin de alcanzar los objetivos propuestos; se describen los elementos relacionados con el tipo y diseño de la investigación, población, muestra y técnica e instrumento que se emplearon en el proceso de recolección de datos requeridos para realizar el estudio, además de lo referente a la validez y la confiabilidad del mismo; de la misma manera estos pasos permitieron responder a preguntas con respecto a lo que se quería estudiar, los alcances, el nivel de profundidad a que se quiso llegar en el conocimiento propuesto y el por qué de la investigación.

Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación, teniendo en cuenta el objetivo general de la misma, y de acuerdo a su naturaleza estuvo enmarcada en la modalidad de proyecto factible; ya que buscó proporcionar solución o respuesta a problemas planteados a una determinada realidad. El manual de tesis de grado de especialización, maestría y tesis doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL, 2016) expresa que “la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos, o necesidades, de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas tecnologías y métodos o procesos”. (p. 21)

En este mismo orden de ideas, Palella y Martins (2006) hace referencia a las etapas del proyecto factible que son necesarias para su desarrollo: “... primero se debe hacer un diagnóstico, el segundo paso consiste en plantear, y fundamentar teóricamente la propuesta y establecer tanto el procedimiento metodológico como actividades, recursos necesarios para la ejecución. Por último, se realiza el análisis sobre la factibilidad del

proyecto y en caso de que el trabajo incluya el desarrollo, la ejecución de la propuesta con su respectiva evaluación, tanto del proceso como de los resultados.” (p. 107). Para el desarrollo de esta investigación se tomó en cuenta las siguientes fases para su elaboración:

Fase I: Diagnóstico de las necesidades

El Diagnóstico: es la fase inicial de todo proyecto, es definida por Orozco, Labrador y Palencia (2002) como: “... una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad detectar situaciones donde se ponga en manifiesto la necesidad de realizarlo” (p. 186). Siendo ésta la etapa donde se encuentran la descripción de la problemática y sus posibles soluciones, al igual que la descripción objetiva de la realidad; Constituye la parte descriptiva del proceso, allí se realizó una explicación de manera detallada la situación que se desea intervenir, el cual enfatizó la necesidad de crear un Plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad. Tomando en consideración que se aplicó un cuestionario cerrado policotómico, con una alternativa de cuatro opciones de respuestas (Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca y Nunca). Sirvió de base para conocer previamente el significado de la problemática, trascendencia, alcance y tiempo de ejecución.

Fase II: Estudio de Factibilidad

La Factibilidad, es aquella que según Orozco, Labrador y Palencia (2002) “Indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, institucionales, estudio de mercado y beneficiarios” (p. 188). Corresponde a la segunda fase del proceso metodológico de la modalidad, donde se establecen los criterios que permiten asegurar el uso óptimo de los recursos empleados así como los efectos del proyecto en el área o sector al que se destina. En esta perspectiva, dichos autores plantean que, al elaborar un proyecto se debe tener en cuenta, no sólo la factibilidad, sino también la viabilidad

del mismo, la cual la definen como la “... disposición, disponibilidad y condiciones específicas para llevarlo a la práctica” (p. 188).

Por último, una vez concluido el diagnóstico y determinada la factibilidad y/o viabilidad, se procedió a elaborar la Propuesta, la cual se debió sustentar en las dos primeras fases. En este sentido, cabe citar Orozco, Labrador y Palencia (2002), quienes plantean que: en general esta etapa, corresponde a la elaboración de proyectos, programas, diseños, estrategias, manuales o propuestas” (p. 190).

Fase III: Diseño de la Propuesta

El Diseño, representa la tercera fase identificada en el esquema general, es definida por Mendoza (citado por Hernández, 2008) como “la fase en la cual se define el proyecto con fundamento en los resultados del diagnóstico”. Es en esta fase donde se diseñó la propuesta de solución a las necesidades, con especificación del modelo, objetivos, metas, procesos técnicos, actividades, recursos y calendarización. La importancia de esta fase radicó en que se combinan los recursos humanos, técnicos y financieros, poniendo en juego el máximo de creatividad, para la obtención de ciertos logros en la solución de una problemática en un contexto y tiempo determinado. En la presente investigación, se llevó a cabo un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad, el cual pretendió mejorar el proceso educativo por su carácter innovador permitiendo el desarrollo integral de todo el contexto educativo.

De igual manera, el estudio fue apoyado en una investigación de campo: la misma, consistió en la recolección de datos, directamente de la realidad, donde ocurrieron los hechos sin manipular o controlar variables. Estudió los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipuló variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho. Palella y Martíns, 2010, (p. 88).

Así mismo Arias (2006) señala que la investigación de campo consiste en la

recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (Datos Primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (p. 62).

Igualmente, Tamayo (2009) manifiesta que este tipo de estudio se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de la de carácter documental, a fin de evitar una duplicidad de trabajos. (p. 110).

De lo anteriormente expuesto, se determinó que el escenario en el cual se aplicó esta investigación, fue en los docentes y fuerzas vivas de la comunidad de la E.B. Cleopatra Casanova de la Parroquia Tocuyito, del Municipio Libertador, del Estado Carabobo, Venezuela, siendo ahí donde se requería recoger la mayor información posible en relación a la problemática que se quiso estudiar.

Población y Muestra

Según Arias (2004), la población se define como “el conjunto de elementos con características comunes que son objeto de análisis y para los cuales serán validadas las conclusiones de la investigación” (p. 98)

Población

La población escogida para esta investigación estuvo compuesta por (22) docentes de aula, (6) docentes especialistas y (3) directivos de Educación Primaria de la E.B “Cleopatra Casanova”, comprendidos en los turnos de la mañana y tarde, los cuales se encontraron distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 2 Población.

Educación	Nº de Profesores
Primaria: Grado	
1er	4
2do	4
3ero	4
4to	3
5to	4
6to	3
Especialistas	6
Directivos	3
Total	31

Muestra

En cuanto a la muestra, la misma es definida por Palella y Martins (2006) como “la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características se reproducen de la manera más exacta posible”. En la investigación se tomó una muestra censal, para el caso de la muestra que representa la comunidad, que según Palella y Martins (Ob. cit) se obtiene “...involucrando a todas las personas que guardan relación con el objeto de estudio”. (p. 116) y una muestra probabilística proporcional para el caso del personal docente, que según Arias (2006) es el resultado de “dividir la población en sub conjuntos cuyos elementos posean características comunes, es decir, estratos homogéneos en su interior. Posteriormente se hace la escogencia al azar en cada estrato.

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{e^2(N - 1) + 1}$$

Donde: n= Tamaño de la muestra

N= Población

e= Error de estimación (0,15)

$$n = \frac{N}{e^2(N-1) + 1}$$

Sustituyendo, tenemos:

$$n = \frac{31}{(0,15)^2 (31-1) + 1}$$

$$n = \frac{31}{(0,0225) \cdot (30) + 1}$$

$$n = \frac{31}{0,675 + 1}$$

$$n = \frac{31}{1,675}$$

Muestreo Estratificado Proporcional

Según Mendicoa (2006), con respecto al tipo de muestra expresa que cada tipo de muestras tiene un procedimiento, a continuación se presenta el siguiente cuadro explicativo:

Estratificada:

1. Un caso:
 - 1.1. Dividir el universo en partes internamente homogéneas.
 - 1.2. Seleccionar dentro de cada parte los casos en forma aleatoria.
 - 1.3. Las fracciones, en cada uno de los estratos deben ser proporcionales.

2. Otro caso:

2.1. Ídem para los dos primeros

2.2. Las fracciones pueden ser distintas, según las necesidades.

Fracción de Muestreo

N: Población

n: Muestra

$$\text{Fracción de Muestreo} = \frac{n}{N}$$

$$\text{Fracción de Muestreo} = \frac{18}{31}$$

$$\text{Fracción de Muestreo} = 0,61290323$$

Porque, el número de sujetos para cada estrato de manera proporcional fue el producto del tamaño de cada estrato multiplicado por la fracción de muestreo correspondiente.

En la siguiente tabla se muestra detalladamente los datos de la población y el muestreo estratificado proporcional del personal docente y de la comunidad dentro de la U.E. Cleopatra Casanova:

Cuadro 3 Muestreo Probabilístico Estratificado Proporcional

Grado	Personal Admr.	Muestreo Probabilístico Estratificado Proporcional
1ero	4	$4 \cdot 0,61290323 = 2,45 \approx 2$
2do	4	$4 \cdot 0,61290323 = 2,45 \approx 2$
3ero	4	$4 \cdot 0,61290323 = 2,45 \approx 2$
4to	3	$3 \cdot 0,61290323 = 1,83 \approx 2$
5to	4	$4 \cdot 0,61290323 = 2,45 \approx 2$
6to	3	$3 \cdot 0,61290323 = 1,83 \approx 2$
Directivo	3	$3 \cdot 0,61290323 = 1,83 \approx 2$
Especialistas	6	$6 \cdot 0,61290323 = 1,83 \approx 4$
Total de la muestra	31	18

Fuente: (Arteaga, 2021)

Adicionalmente a la muestra seleccionada de docentes, se tomó una muestra del Consejo Comunal de la Comunidad. Debido a lo pequeño de esa población, constituida por 8 personas, se tomó como una muestra censal. En este sentido, Ramírez (2007), plantea que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de la investigación son consideradas como muestra. (p. 75)

Si una población es pequeña, tal vez sea posible observar a todos los individuos además estudiar adecuadamente toda una población, es preferible a estudiar solo una muestra de ello, Tamayo y Tamayo decide llamarla censal, pues recoge a la totalidad la población en el estudio (Mc Guigan, 1996, citado por Almarza, 2007, p. 46).

Es así como se sustenta que esta investigación contó con una población finita con dos tipos de muestra: Muestreo Probabilístico Estratificado Proporcional y Censal.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por otro lado Ramírez (2007), define a las técnicas de recolección de datos como el “procedimiento más o menos estandarizado que se ha utilizado con éxito en el ámbito de la ciencia”, (p. 157).

La técnica que se utilizó en la investigación para la recolección de datos es la encuesta, siendo esta un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así por ejemplo:

Según, Díaz (2001), describe a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. (p. 13),

Para esto se usó un cuestionario como instrumento en formato de papel para obtener las estadísticas que se requerían para la ejecución de dicha propuesta, el cual constó de 30 preguntas cerradas, con una escala policotómica o escala de Likert es conceptuada por Santesmases (2009), como la medida de una variable que consiste en pedir al encuestado que exprese su agrado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones relativas a las actitudes que se evalúan. (p. 514); con cuatro opciones de respuestas alternativas (Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca y Nunca), escritas con encabezado sencillo de fácil interpretación.

Según, Gómez, (2006) opina que en la escala de Likert a cada respuesta se le asigna un valor numérico, así el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación o negación y al final su puntuación total, se obtiene sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones o negaciones. (p. 132).

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2010); señalan que la validez “en términos generales se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir”. (p. 277).

Por otra parte, una vez que se elaboró el instrumento, se validó a través de juicios de expertos, la cual según un Palella y Martins (2006) consiste “en entregarle a 3, 5 ó

7 expertos, (siempre números impares), en la materia objeto de estudios y en metodología y/o construcción de instrumentos; un ejemplar de los instrumentos con una respectiva matriz acompañada de los objetivos de la investigación, el sistema de variable y una serie de criterios para cualificar las preguntas”. (p. 147). El cual fue sometido a juicio de 3 expertos: La Magister Lisbeth Castillo, Magister en Investigación Educativa, Magister Freddy Carrasquero Magister en Gerencia Avanzada en Educación y Magister Ruben Rangel Magister en Gerencia Educativa (Ver anexo B).

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento, según Palella y Martins (2006) “es la ausencia de un error aleatorio en un instrumento de recolección de datos” (p. 176). En tal sentido, es el grado de mediciones que están libres de cualquier desviación que pueda producir los errores, esto asegura la veracidad del instrumento.

Al respecto, afirma Hernández (2008) “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 277).

Finalmente, para medir el grado de confiabilidad se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual se ajusta a un instrumento de alternativas múltiples, con el cual se determina si al ser aplicado en diversas ocasiones se obtendrán resultados similares, dicho coeficiente se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{S^2 T(\text{puntajes totales})} \right]$$

Donde: α = coeficiente de confiabilidad.

k = número de ítems.

S = sumatoria de la varianza de los ítems.

St = varianza de toda la escala.

Los resultados de la aplicación de ésta fórmula pueden oscilar entre cero (0) y uno (1), donde un coeficiente de cero (0) significa confiabilidad nula y si se obtiene uno (1) representa una confiabilidad perfecta o total. El resultado obtenido se interpreta de acuerdo con el siguiente cuadro de relación:

Cuadro 4 Significado de los valores del coeficiente

VALORES DEL COEFICIENTE	NIVELES DE CONFIABILIDAD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Palella y Martins (2010; p. 169)

El coeficiente de confiabilidad del instrumento de recolección de datos se calculó utilizando el Programa estadístico SPSS versión 17,0, obteniendo el siguiente resultado:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	30

En los niveles antes descritos (Cuadro 4) se muestran los valores con los cuales se contrastó el resultado de la prueba piloto, con lo que se pudo determinar que el

instrumento y los resultados obtenidos en la confiabilidad, ya que los resultados obtenidos a través del coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,893, siendo esta “Muy Alta”. (Ver Anexo C).

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La información suministrada por los Directivos, Docentes y Líderes Comunitarios, de la Escuela Básica “Cleopatra Casanova”, al dar respuesta al cuestionario aplicado sobre el empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad, se presentan a través de la estadística descriptiva. Previo a la aplicación del cuestionario, se les presento a todos los participantes un formato de consentimiento individual donde se explica que tiene como finalidad recabar información para la posible propuesta de un Plan Estratégico basado en el Empoderamiento para el Desarrollo de la Integración Cultural Escuela – Comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador. Del mismo modo, se les indico que la Información recabada sería utilizada de manera confidencial, por tal razón se les agradecía la mayor sinceridad en sus respuestas y la atención prestadas a este instrumento.

Se utilizó el análisis porcentual de los datos, con el apoyo de cuadros y gráficos estadísticos, donde se muestran los porcentajes de frecuencia obtenidos, en función a las dimensiones e indicadores del aspecto a evaluar (variables), tomando como referencia el cuadro Técnico Metodológico presentado en el capítulo II.

Los gráficos utilizados son de barra, con la idea de lograr una mayor visualización y comprensión de respuestas. Mientras que la interpretación, se realizó haciendo referencia a los datos más significativos evidenciados a partir de la aplicación del cuestionario, describiendo los datos obtenidos, para luego hacer una explicación de su significado para la investigación, finalizando con la relación encontrada entre la información suministrada por cada uno de los estratos y el basamento teórico que se ha utilizado de soporte en la investigación.

A continuación se exponen los resultados emanados del presente estudio:

Variable: Empoderamiento

Dimensión: Fundamentos del Empoderamiento

Indicadores: Liderazgo.

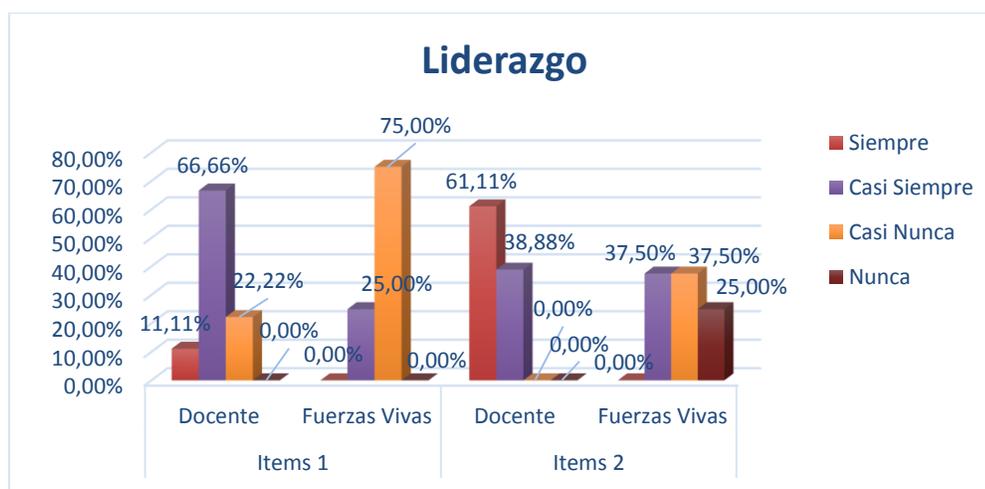
Ítems: 1 y 2.

01	Ayuda a definir objetivos en la institución y comunidad
02	Evalúa el desempeño permitiendo la retroalimentación con sus estudiante y representantes

Tabla N° 1 Liderazgo

	Ítems 1				Ítems 2			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	2	11,11	0	0	11	61,11	0	0
Casi Siempre	12	66,66	2	25	7	38,88	3	37,50
Casi Nunca	4	22,22	6	75	0	0	3	37,50
Nunca	0	0	0	0	0	0	2	25

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráficos N° 1 relacionado con la Variable de Empoderamiento, Dimensión: Fundamentos del Empoderamiento, se evaluó el indicador: Liderazgo, en los Ítems: 1 y 2. En el Ítem 1 el personal docente obtuvo un porcentaje de 66,66 por ciento en la opción Casi Siempre, siendo un 22,22 por ciento en la opción Casi Nunca y un 11,11 por ciento en la opción Siempre. Mientras que en las Fuerzas Vivas de la Comunidad la opción Casi Nunca obtuvo un 75 por ciento y la opción Casi Siempre un 25 por ciento. Esto indica que los docentes ayudan a definir objetivos tanto en la comunidad como en la institución, mientras que las Fuerzas Vivas Casi Nunca se ven involucradas en el logro de los objetivos

En relación al ítem 2, el 61,11 por ciento del personal docente Siempre evalúa el desempeño y permite la retroalimentación con sus estudiantes y representantes y el otro porcentaje de 38,88 por ciento opina que este indicador se da en la opción de Casi Siempre. Por otro lado, se observa que en las Fuerzas Vivas de la Comunidad un 37,5 por ciento Casi Siempre está de acuerdo con el indicador evaluado, 37,5 por ciento Casi Nunca y el resto que representa el 25 por ciento de la comunidad Nunca evalúa el desempeño permitiendo la retroalimentación. Se concluye entonces que hay una parte representativa de la comunidad que considera que Casi Nunca se evalúa el desempeño y permite la retroalimentación tanto para los estudiantes y representantes.

Según Ivancevich, (2005); Liderazgo es el uso de la influencia, en un escenario o situación organizacional, que produce efectos significativos y de efecto directo en el logro de objetivos difíciles. (p.492).

En este mismo orden de ideas, Chiavenato, (2009) afirma que, el líder eficaz debe procurar que tres aspectos importantes sean compatibles: 1. Manejar la tensión del quehacer diario. 2. Desarrollar la atención. 3. Resolver creativamente los problemas. (p.336).

Los resultados obtenidos sobre el indicador de Liderazgo, demuestran que no existe

un liderazgo, que genera confianza, influencias positivas y buen manejo del poder en todo el contexto escolar.

La mayoría de los encuestados reconocen que no existen claras acciones que promuevan el liderazgo en la U.E. Cleopatra Casanova y la Comunidad, demostrando con esto la falta de una de las características o premisas importantes del empoderamiento dentro de cualquier organización como lo es el liderazgo, ya que sin un buen líder, no es posible realizar muchas funciones que conlleven al buen desarrollo ni logro de objetivos de la organización, entre otras cosas.

Variable: Empoderamiento.

Dimensión: Fundamentos del Empoderamiento.

Indicadores: Motivación.

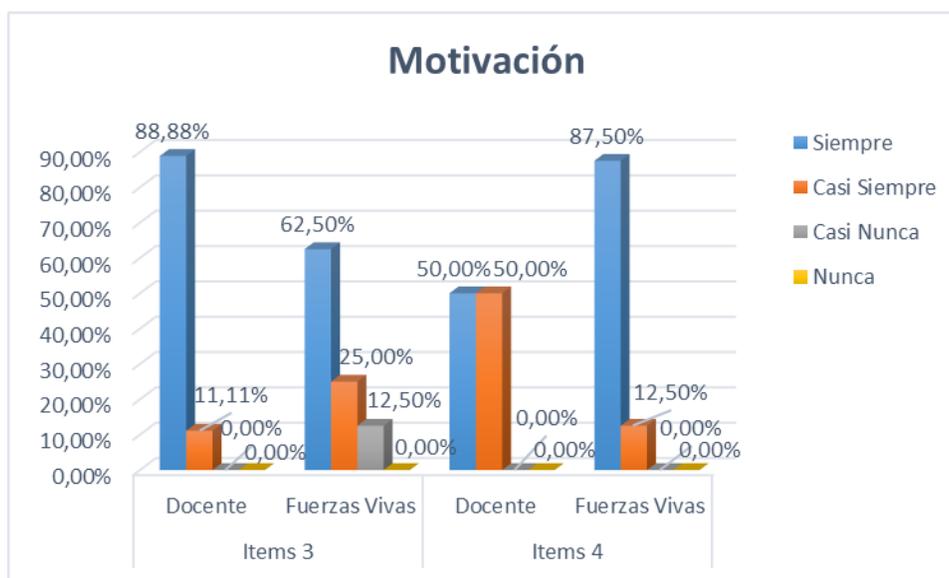
Ítems: 3 y 4.

03	Se siente satisfecho con el trabajo que desarrolla en su entorno mostrando motivación al realizarlo.
04	Reconoce el buen trabajo, recompensando los resultados y celebra en conjunto el logro de las metas alcanzadas.

Tabla N° 2 Motivación

	Ítems 3				Ítems 4			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	16	88,88	5	62,50	9	50	7	87,50
Casi Siempre	2	11,11	2	25	9	50	1	12,50
Casi Nunca	0	0	1	12,50	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 2 relacionado con la Variable de Empoderamiento, Dimensión: Fundamentos del Empoderamiento, se evaluó el indicador: Motivación, en los Ítems: 3 y 4. Para el ítem 3 los docentes manifiestan en un 88,88 por ciento Siempre estar satisfechos y motivados con el trabajo que realizan en el plantel mientras que el otro 11,11 por ciento se ubicó en la opción de Casi Siempre. Por parte de las Fuerzas Vivas de la Comunidad un 62,5 por ciento se ubica en Siempre, el 25 por ciento en la opción Casi Siempre y el resto 12,5 por ciento en la opción Casi Nunca. Este último porcentaje demuestra que se tiene parte de la comunidad que no está satisfecha ni motivada.

En el ítem 4, relacionado con el mismo indicador, el 50 por ciento del personal de la institución opinó que Siempre reconocen el buen trabajo recompensándolo y celebrando en conjunto los logros el otro 50 por ciento opina que este ítem se cumple Casi Siempre. El 87,5 por ciento de Las Fuerzas Vivas de la Comunidad manifiestan que Siempre se hace y el 12,5 por ciento que representa el resto opina que Casi Siempre. Ambas muestras encuestadas demuestran con esos porcentajes que se reconoce el trabajo realizado y celebran las metas propuestas lo que afirma que hay una motivación para el trabajo en equipo y colaborativo.

En concordancia con esto cabe señalar que Robbins, y Jugde (2009) definen motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. (p.175).

Por otra parte, respecto a la Motivación, los valores obtenidos demuestran claramente a través de altos porcentajes que existe una motivación positiva por parte del personal de la institución pero en la Comunidad hay un porcentaje que no lo está. Ya que según los resultados una cuarta parte de esa muestra de la comunidad está descontenta y desmotivada.

Por otro lado existe una motivación intrínseca entre los residentes, lo cual puede traducirse como una auto motivación, siendo esto importante pero mejores resultados

se obtendrían si la motivación estuviese a cargo de todos los involucrados.

Variable: Empoderamiento

Dimensión: Fundamentos del Empoderamiento

Indicadores: Comunicación

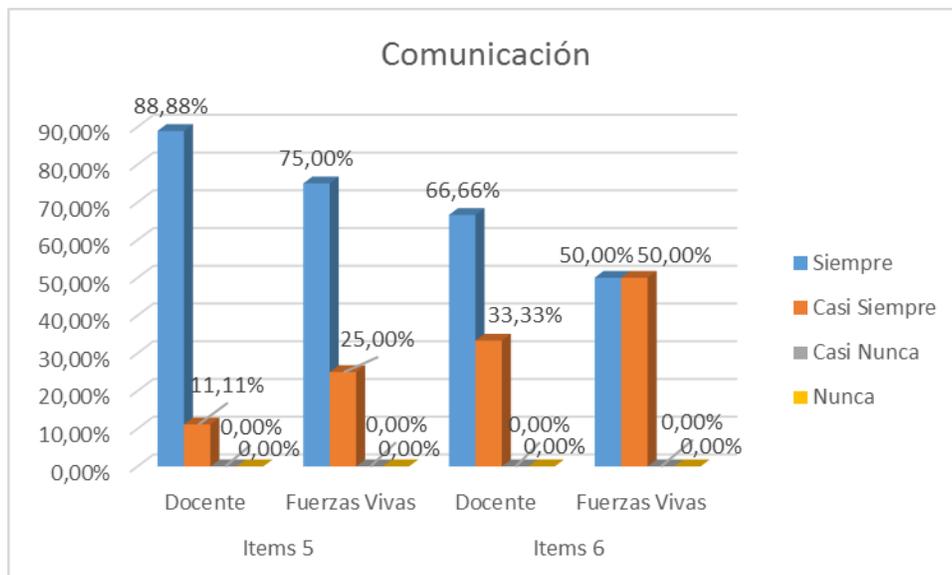
Ítems: 5 y 6.

05	Expreso de manera clara las ideas y conceptos para que todos puedan entender
06	Escucho con atención a los demás y tomo en cuenta sus opiniones

Tabla N° 3 Comunicación

	Ítems 5				Ítems 6			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	16	88,88	6	75	12	66,66	4	50
Casi Siempre	2	11,11	2	25	6	33,33	4	50
Casi Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 3 relacionado con la Variable de Empoderamiento, Dimensión: Fundamentos del Empoderamiento, se evaluó el indicador: Comunicación, en los Ítems: 5 y 6. En el Ítem 5 se tiene que en la opción Siempre el 88,88 por ciento del personal docente logra expresar de manera clara sus ideas para que todos puedan entender, el resto 11,11 por ciento lo hace Casi Siempre. El 75 por ciento de las personas de la Comunidad lo hace Siempre y el otro 25 por ciento lo logra Casi Siempre. Los elevados porcentajes en ambos estratos demuestran que existe una comunicación bastante efectiva entre la escuela y la comunidad.

Por último, en el ítem 6, se cumple una comunicación con feedback, ya que un 66,66 por ciento de los docentes encuestados Siempre escucha con atención a los demás y toma en cuenta sus opiniones, el 33,33 por ciento restante Casi Siempre lo logra. Por su parte las Fuerza Vivas un 50 por ciento Siempre lo logra y el otro 50 por ciento está en la opción de Casi Siempre. Los resultados arrojan entonces que hay una comunicación eficaz y efectiva.

Chiavenato (2009) se refiere a la comunicación como “la transferencia de información y de significados de una persona a otra. Es el flujo de información entre dos o más personas y su comprensión, o la relación entre personas por medio de ideas, hechos, pensamientos, valores y mensajes” (p.308).

En el indicador de la Comunicación, los porcentajes arrojan que existe comunicación efectiva y eficaz entre todas las personas que conforman el contexto escolar, es decir personal docente, directivo y comunidad. Hay un buen feedback lo que facilita que las metas y objetivos se manifiesten de manera clara y consensuada entre todas las partes involucradas.

Es así como dentro de la E.B. Cleopatra Casanova, la comunicación se ha llevado de una manera oportuna, ya que como postula Chiavenato, se cumpla entre dos o más personas y existe comprensión y difusión del mensaje según sea el caso.

Por último se puede observar entonces que los resultados obtenidos manifiestan que en la Variable de Empoderamiento en los indicadores: Liderazgo, Motivación y Comunicación demuestran que en el contexto escolar de la E.B. Cleopatra Casanova no existen marcadas debilidades a corregir en estos tres aspectos mencionados fundamentales para la aplicación de la estrategia del empoderamiento.

Variable: Empoderamiento

Dimensión: Fundamentos del Empoderamiento

Indicadores: Toma de decisiones

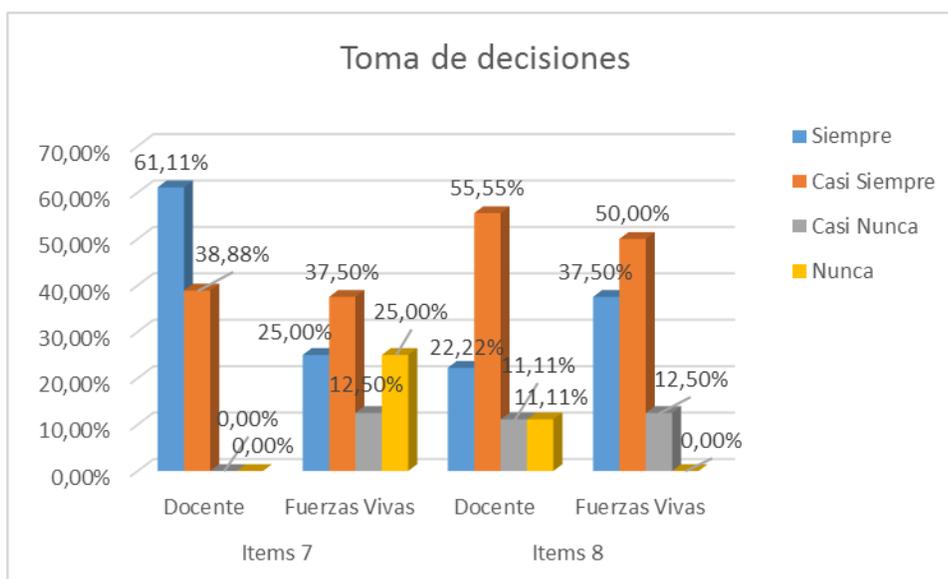
Ítems: 7 y 8.

07	Sé que decisiones tomar comprometiéndome con el cumplimiento de ellas
08	Incluyo a voceros de la comunidad y/o docentes en el proceso de toma de decisiones cuando se requiera

Tabla N° 4 Toma de decisiones

	Ítems 7				Ítems 8			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	11	61,11	2	25	4	22,22	3	37,50
Casi Siempre	7	38,88	3	37,50	10	55,55	4	50
Casi Nunca	0	0	1	12,50	2	11,11	1	12,50
Nunca	0	0	2	25	2	11,11	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 4 relacionado con la misma Variable de Empoderamiento, y Dimensión: Fundamentos del Empoderamiento, se evaluó el siguiente indicador: Toma de decisiones, a través de los Ítems: 7 y 8. En el Ítem 7 en el personal docente obtuvo un porcentaje de 61,11 en la opción Siempre, 38,88 por ciento en la opción Casi Siempre, mientras que en las Fuerzas Vivas de la Comunidad la opción Casi Siempre un 37,5 por ciento, y la opción Siempre obtuvo un 25 por ciento, un 25 por ciento tomo la opción Nunca y un 12,5 por ciento Casi Nunca. Ambos estratos difieren en el momento de actuar para tomar una decisión y el compromiso para cumplirla.

En relación al ítem 8, el 55,55 por ciento del personal docente Casi Siempre incluye a voceros de la comunidad en el proceso de toma de decisiones cuando se requiere, el otro porcentaje de 22,22 por ciento Siempre lo hace, un 11,11 por ciento Casi Nunca lo hace y el resto representado por el 11,11 por ciento Nunca lo hace. Por otro lado en la comunidad se observa que un 50 por ciento Casi Siempre incluye a vocero de los docentes en el proceso de toma de decisiones cuando se requiere, el 37,5 por ciento Siempre lo hace y el resto que representa el 12,5 por ciento Casi Nunca lo hace. Se concluye entonces que hay una parte representativa de los docentes y de la comunidad que no incluyen a vocero de ambas partes en el proceso de toma de decisiones cuando se requiere.

En este sentido es preciso señalar que para que el empoderamiento en la toma de decisiones funcione mejor, las organizaciones se valen de cuatro elementos a fin de capacitar a las personas para actuar más libremente al realizar sus tareas: información, conocimiento, poder y recompensas (Chiavenato, 2009, p.289).

Es así como notoriamente, se analiza que en la toma de decisiones, existe muy poca involucración, compromiso y participación de todos los miembros del contexto escolar, es decir ninguna de las partes involucradas toma en cuenta a la otra, para la toma de decisiones, sin pensar que esas decisiones pueden afectar o positiva o negativamente al otro involucrado, esto es una falta a las características del empoderamiento donde

postula que todos deben estar empoderados y contar con las mismas obligaciones por igual, a su vez en la toma de decisiones donde los miembros de la organización se sientan contemplados y estén identificados con la conducta adoptada.

Variable: Empoderamiento

Dimensión: Fundamentos del Empoderamiento

Indicadores: Delegación

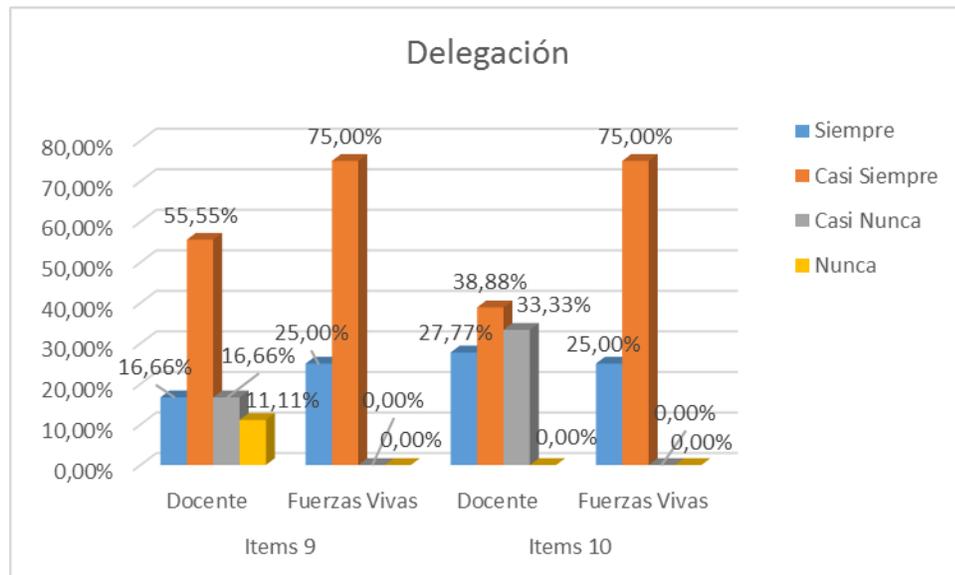
Ítems: 9 y 10.

09	Delego responsabilidad en docentes y voceros de la comunidad en la toma de decisiones
10	Delego funciones confiando en las habilidades y capacidades del personal que conforman al equipo de trabajo

Tabla N° 5 Delegación

	Ítems 9				Ítems 10			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	3	16,66	2	25	5	27,77	2	25
Casi Siempre	10	55,55	6	75	7	38,88	6	75
Casi Nunca	3	16,66	0	0	6	33,33	0	0
Nunca	2	11,11	0	0	0	0	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 5 relacionado con la misma Variable de Empoderamiento, y Dimensión: Fundamentos del Empoderamiento, se evaluó el indicador: Delegación a través de los Ítems: 9 y 10.

En el ítem 9 los docentes manifiestan en un 55,55 por ciento Casi Siempre delegan responsabilidad en los voceros de la comunidad en la toma de decisiones, mientras que el 16,66 por ciento se ubicó en la opción de Siempre, el 16,66 por ciento en la opción Casi Nunca y el restante 11,11 por ciento en la opción de Nunca. Por parte de las Fuerzas Vivas de la Comunidad un 75 por ciento se ubica en la opción Casi Siempre delegan responsabilidad en los docentes del plantel en la toma de decisiones y el 25 por ciento restante en la opción Siempre. Estos porcentajes demuestran que existe una variada visión de ambos estratos de las muestras en el momento de delegar funciones y tomar decisiones.

En el ítem 10, relacionado con el mismo indicador, el 38,88 por ciento del personal de la institución Casi Siempre delega funciones confiando en las habilidades y las capacidades del personal que conforman el equipo de trabajo, el 33,33 por ciento opina que Casi Nunca delega funciones y el 27,77 por ciento Siempre lo hace. El 75 por ciento de Las Fuerzas Vivas de la Comunidad manifiestan que Casi Siempre delega funciones confiando en las habilidades y las capacidades del personal que conforman el equipo de trabajo y el 25 por ciento que representa el resto opina que Siempre. Se puede observar claramente que las Fuerzas Vivas de la Comunidad delegan funciones confiando plenamente en las habilidades y capacidades de su equipo de trabajo a diferencia del personal docente del plantel donde ocurre lo contrario.

De lo antes expuesto se puede decir que no existe una confianza en las habilidades y capacidades para delegar funciones por parte del personal de la institución hacia los voceros de la Comunidad, a diferencia de estos, que confían plenamente en el personal del plantel ya que manifiestan que ellos están capacitados y formados para asumir la responsabilidad y funciones acorde a sus cargos, por lo tanto cabe destacar, según

Rabouin (2008), que la delegación es eficaz cuando se asignan los trabajos a las personas idóneas y se otorga a estas el nivel necesario de libertad para realizar la tarea del modo más competente y productivo. (p. 92).

Es así como es fácilmente deducible que si no se toman las decisiones idóneas en el momento adecuado y no son asignadas las funciones equitativamente a las personas correctas, esto representará conflictos dentro de los miembros de la Comunidad Escolar ya que pueden sentir que están realizando actividades no planificadas y que no les corresponden, es por ello que el punto más crítico de no tomar la decisión correcta y de realizar una asignación adecuada de funciones respecto a la integración cultural, es que muchas de las veces el personal no está en la capacidad de ejecutarla. Es así como la toma de decisiones ira siempre de la mano con la delegación de funciones a fin de seleccionar las personas más idóneas, con las habilidades y capacidades acorde a las funciones requeridas dentro del contexto escolar.

Variable: Integración Escuela Comunidad

Dimensión: Participación de la Escuela.

Indicadores: Estudiante.

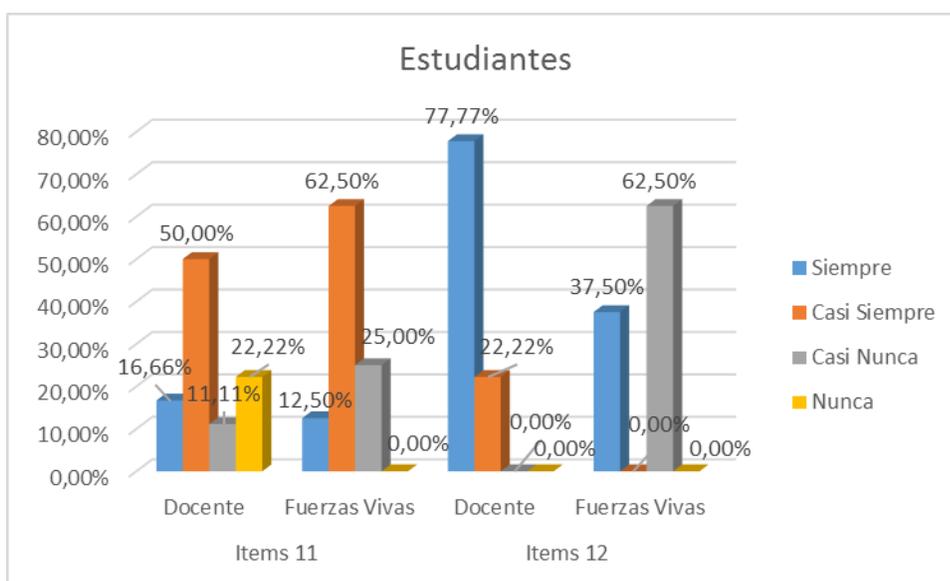
Ítems: 11 y 12.

11	Se percibe la participación activa y voluntaria de los estudiantes en actividades extracátedras por la comunidad.
12	Existe compromiso y disposición por parte de los estudiantes para participar en las actividades culturales propuestas por el plantel y la comunidad.

Tabla N° 6 Estudiantes

	Ítems 11				Ítems 12			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	3	16,66	1	12,50	14	77,77	3	37,50
Casi Siempre	9	50	5	62,50	4	22,22	0	0
Casi Nunca	2	11,11	2	25	0	0	5	62,50
Nunca	4	22,22	0	0	0	0	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 6 relacionado con la Variable Integración Escuela - Comunidad, y Dimensión: Participación de la Escuela, se evaluó el siguiente indicador: Estudiantes, a través de los Ítems: 11 y 12.

En el Ítem 11 en el personal docente de la institución obtuvo un porcentaje de 50 por ciento en la opción Casi Siempre, un 22,22 por ciento opinaron que Nunca, siendo el caso de 16,66 por ciento en la opción Siempre y 11,11 por ciento opción Casi Nunca. Mientras que en la Comunidad la opción Casi Siempre obtuvo un 62,50 por ciento, un 25 por ciento Casi Nunca y un 12,50 por ciento en la opción Siempre. Ambos estratos están en concordancia en que se percibe la participación voluntaria de los estudiantes.

Con relación al ítem 12, el 77,77 por ciento del personal de la institución considera que Siempre existe compromiso y disposición por parte de los estudiantes para participar en actividades culturales del contexto escolar, el otro porcentaje de 22,22 por ciento Casi Siempre lo hace. Por otro lado en la comunidad se evidencia que un 62,50 por ciento opina que Casi Nunca los estudiantes están comprometidos o dispuestos a participar en actividades culturales, el resto que representa 37,50 por ciento opina que Siempre lo hace. Se concluye entonces que hay una parte muy importante de los docentes que considera que los estudiantes participan activamente con compromiso y disposición en las actividades culturales y de la comunidad considera en su mayoría que Casi Nunca los estudiantes lo hacen.

Se observa que tanto los docentes como las fuerzas vivas de la comunidad consideran que los estudiantes suelen participar activa y voluntariamente en las actividades extra cátedra propuestas por la comunidad al igual que demuestran disposición y compromiso al realizar las actividades propuestas por la institución, lo que resulta ventajoso para realización de la integración ya que, esta debe darse en pro del beneficio de los estudiantes quienes son los principales autores del proceso educativo de un plantel.

Variable: Integración Escuela Comunidad

Dimensión: Participación de la Escuela

Indicadores: Docente

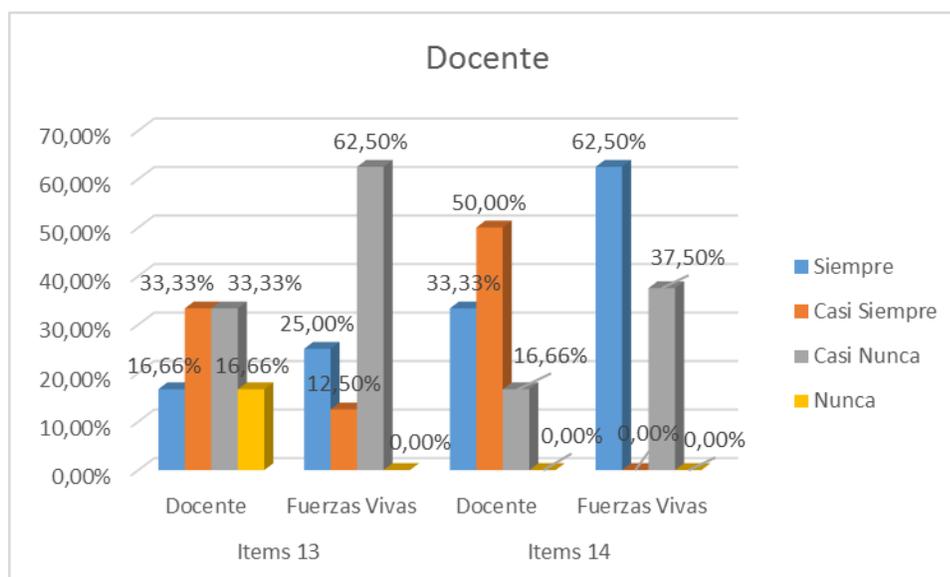
Ítems: 13 y 14.

13	Se involucran los docentes directamente en actividades de la comunidad
14	Los docentes promueven la cultura a través de actividades extracurriculares involucrando a todo el contexto escolar

Tabla N° 7 Docentes

	Ítems 13				Ítems 14			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	3	16,66	2	25	6	33,33	5	62,50
Casi Siempre	6	33,33	1	12,50	9	50	0	0
Casi Nunca	6	33,33	5	62,50	3	16,66	3	37,50
Nunca	3	16,66	0	0	0	0	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 7 relacionado con la Variable Integración Escuela - Comunidad, y Dimensión: Participación de la Escuela, se evaluó el siguiente indicador: Docentes a través de los Ítems: 13 y 14.

Para el indicador de Docentes, evaluado en el ítem 13 el personal manifiesta en un 33,33 por ciento indica la opción de Casi Siempre, el 33,33 por ciento en la opción Casi Nunca mientras que el 16,66 por ciento Siempre se involucran los docentes en actividades de la comunidad, y el restante 16,66 por ciento en la opción de Nunca. Por parte de las Fuerzas Vivas un 62,5 por ciento se ubica en la opción Casi Nunca se involucra los docentes del plantel en las actividades de la comunidad, un 25 por ciento se ubica en que Siempre y el 12,5 por ciento se ubica en la opción Casi Siempre. Podemos indicar que existe un elevado porcentaje de encuestados que indica que los docentes no se involucran directamente en las actividades de la comunidad

En el ítem 14, relacionado con el mismo indicador, el 50 por ciento opina que Casi Siempre el personal de la institución promueve la cultura con actividades extracurriculares, el 33,33 por ciento se ubica en la opción Siempre y el 16,66 por ciento Casi Nunca lo hace. El 62,5 por ciento de Las Fuerzas Vivas de la Comunidad manifiestan que Siempre los docentes promueven la cultura y el 37,5 por ciento que representa el resto opina que Casi Nunca. Se puede observar claramente que existen congruencias entre los dos estratos en que Siempre y Casi Siempre se promueve la cultura con actividades extracurriculares.

De lo antes expuesto, Según Pérez (2003), la integración escuela - comunidad requiere de una serie de acuerdos establecidos entre la institución escolar y la comunidad, con el fin de realizar trabajos en conjunto en la planificación, ejecución, evaluación de los programas o proyectos a desarrollarse en la escuela y la comunidad local.

Es decir, mientras las actividades extracurriculares culturales se sigan manejando

dentro de la institución, pero existan fallas con las actividades de la comunidad, se hará cuenta arriba la integración entre ambos, es por ello que es propicio implementar el plan de acción.

Variable: Integración Escuela Comunidad

Dimensión: Participación de la Escuela

Indicadores: Directivo

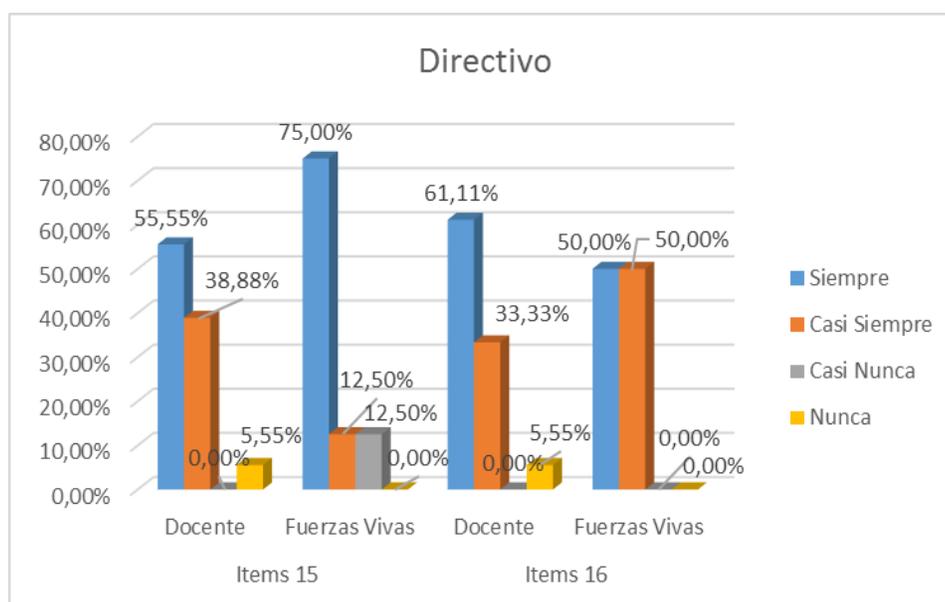
Ítems: 15 y 16.

15	Participa el personal directivo en el desarrollo de actividades culturales realizadas por la institución y la comunidad
16	El personal directivo incentiva a través actividades que integren todo el contexto escolar

Tabla N° 8 Directivo

	Ítems 15				Ítems 16			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	10	55,55	6	75	11	61,11	4	50
Casi Siempre	7	38,88	1	12,50	6	33,33	4	50
Casi Nunca	0	0	1	12,50	0	0	0	0
Nunca	1	5,55	0	0	1	5,55	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 8 relacionado con la Variable Integración Escuela - Comunidad, y Dimensión: Participación de la Escuela, se evaluó el siguiente indicador: Directivos a través de los Ítems: 15 y 16.

Para el indicador de Directivo, evaluado en el ítem 15 el personal manifiesta en un 55,55 por ciento que Siempre el personal directivo participa de las actividades culturales, mientras que el 38,88 por ciento se ubicó en la opción de Casi Siempre, el resto 5,55 por ciento en la opción Nunca. Por parte de la Comunidad un 75 por ciento se ubica en que Siempre los directivo participan y se involucran de las actividades culturales, el 12,5 por ciento se ubica en la opción Casi Siempre y el 12,5 por ciento restante en la opción Casi Nunca. Este porcentaje demuestra que existe una congruencia entre los dos estratos consultados en cuanto a que los directivos Siempre y Casi Siempre participan de las actividades culturales tanto institucionales como de la comunidad.

En el ítem 16, relacionado con el indicador anterior, el 61,11 por ciento del personal docente opina que Siempre el personal directivo incentiva a través de actividades que integren el contexto escolar, el 33,33 por ciento opina que Casi Siempre y el 5,55 por ciento Nunca lo hace. El 50 por ciento de Las Fuerzas Vivas de la Comunidad manifiestan que Siempre el personal directivo incentiva a través de actividades que integren el contexto escolar y el otro 50 por ciento que representa el resto opina que Casi Siempre. Se puede observar claramente que existe correlación en las respuestas, entre los dos estratos consultados en que Siempre y Casi Siempre los directivos incentivan y facilitan las actividades que permitan la integración.

Referente a este aspecto el artículo N° 73 de la Ley Orgánica de Educación (2009), establece que los educadores de cada plantel están vinculados al desarrollo de la comunidad, el docente es un agente clave en la integración escuela-comunidad.

Teniendo en cuenta que para el autor Torres (2001), la participación, para convertirse en instrumento de desarrollo, empoderamiento y equidad social, debe ser significativa y auténtica, involucrar a todos los actores, diferenciando pero sincronizando sus roles, y darse en los diversos ámbitos y dimensiones de lo educativo: desde el aula de clases, hasta la política educativa, dentro de la educación escolar y también de la extra-escolar.

Lo anterior se vincula con lo expresado por Castro y otros (2007) que afirman que “la escuela de nuestro tiempo tiene la necesidad de abrirse a la comunidad y de romper con su tradicional aislamiento. Sin esta apertura difícilmente podrá cumplir la función social que tiene asignada. El resto de la comunidad por su parte, ni puede ni debe prescindir de la escuela para poner en marcha proyectos que son, antes que nada, comunitarios”. (p. 7).

La información recabada en estos ítems (11, 12, 13, 14, 15 y 16) muestra cierta discrepancia en cuanto a los resultados, ya que se manifiesta que tanto los estudiantes como los docentes no tienen una participación por iniciativa propia de actividades extracurriculares, en contraposición con el personal directivo que plenamente participa, incentiva y facilita dichas actividades. Por lo cual sería conveniente considerar la aplicación de acciones concretas que promuevan participación en las actividades culturales por parte de los estudiantes y los docentes para concretar la integración con la comunidad.

Variable: Integración Escuela Comunidad

Dimensión: Participación de la Comunidad

Indicadores: Colaboración Comunitaria

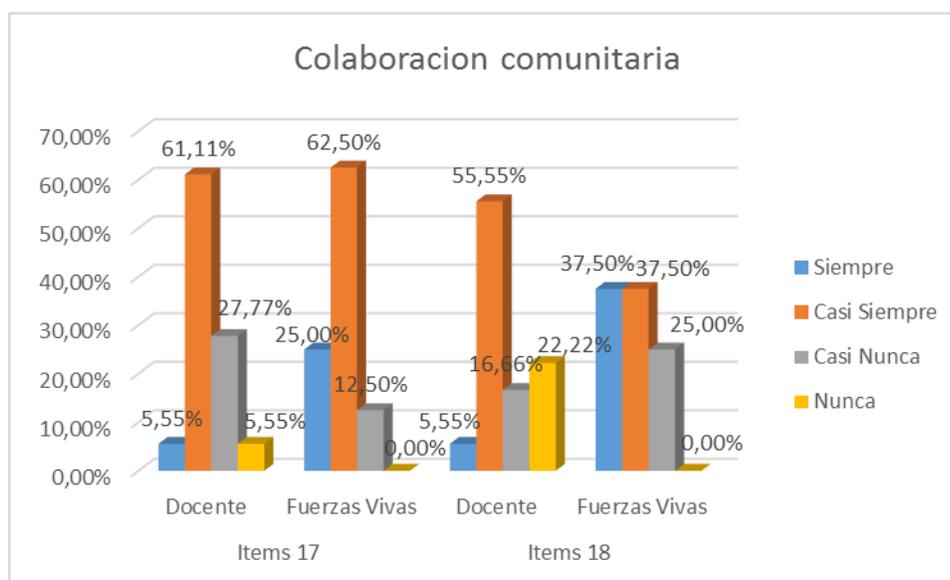
Ítems: 17 y 18.

17	Colaboran los padres y/o representantes, fuerzas vivas (Ubch, Consejo Comunal, Iglesia, Cultores) en el desarrollo de las actividades pedagógicas y culturales de la institución
18	Las fuerzas vivas (UBCH, Consejo Comunal, Iglesia, Cultores) apoyan e incentivan el sentido de pertenencia de las tradiciones culturales del Municipio

Tabla N° 9 Colaboración comunitaria

	Ítems 17				Ítems 18			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	1	5,55	2	25	1	5,55	3	37,50
Casi Siempre	11	61,11	5	62,50	10	55,55	3	37,50
Casi Nunca	5	27,77	1	12,50	3	16,66	2	25
Nunca	1	5,55	0	0	4	22,22	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 9 relacionado con la Variable Integración Escuela - Comunidad, y Dimensión: Participación de la Comunidad, se evaluó el indicador: Colaboración Comunitaria, a través de los Ítems: 17 y 18.

En el Ítem 17 sobre la Colaboración Comunitaria, en el personal de la institución Considera que los Representantes y Fuerzas Vivas de la Comunidad, colaboran con las actividades pedagógicas culturales se obtuvo un porcentaje de 61,11 en la opción Casi Siempre, 27,77 por ciento opción Casi Nunca, 5,55 por ciento en la opción Siempre y 5,55 por ciento opinaron que Nunca, mientras que la Comunidad la opción Casi Siempre un 62,5 por ciento, la opción Siempre obtuvo un 25 por ciento y un 12,5 por ciento Casi Nunca. Ambos estratos consultados están en concordancia en la colaboración de los representantes y Fuerzas Vivas están ubicadas en la opción Casi Siempre.

Con relación al ítem 18, el 55,55 por ciento del personal de la institución considera que las Fuerzas Vivas de la comunidad Casi Siempre apoyan incentivar el sentido de pertenencia de las tradiciones culturales municipales, el 22,22 por ciento considera que Nunca lo hace, el 16,66 por ciento opina que Casi Nunca y el 5,55 por ciento considera que Siempre lo hacen. Por otro lado en la comunidad se evidencia que un 37,5 por ciento opina que Siempre, el 37,5 por ciento que Casi Siempre y el resto 25 por ciento considera que Casi Nunca lo hace. Se concluye entonces que hay una parte muy importante de los docentes y fuerza vivas que considera que la comunidad incentivan el sentido de pertenencia de las tradiciones culturales.

En los resultados obtenidos se demuestra como los padres y/o representantes, fuerzas vivas (Ubch, Consejo Comunal, Iglesia, Cultores) colaboran en un alto porcentaje en el desarrollo de las actividades pedagógicas y culturales de la institución lo que permite la integración directa escuela – comunidad en el proceso educativo, sin embargo, al mismo tiempo se debe incentivar a la participación protagónica en todo los casos.

Debe haber continuidad cultural tanto en las escuelas como en sus comunidades circundantes, es decir, las instituciones educativas deberán promover constantemente el mejoramiento de la cultura comunitaria y el conocimiento que la comunidad tiene de sí misma a través de los aprendizajes, temas de investigación y discusiones.

Variable: Integración Escuela Comunidad

Dimensión: Participación de la Comunidad

Indicadores: Propuesta Comunitaria

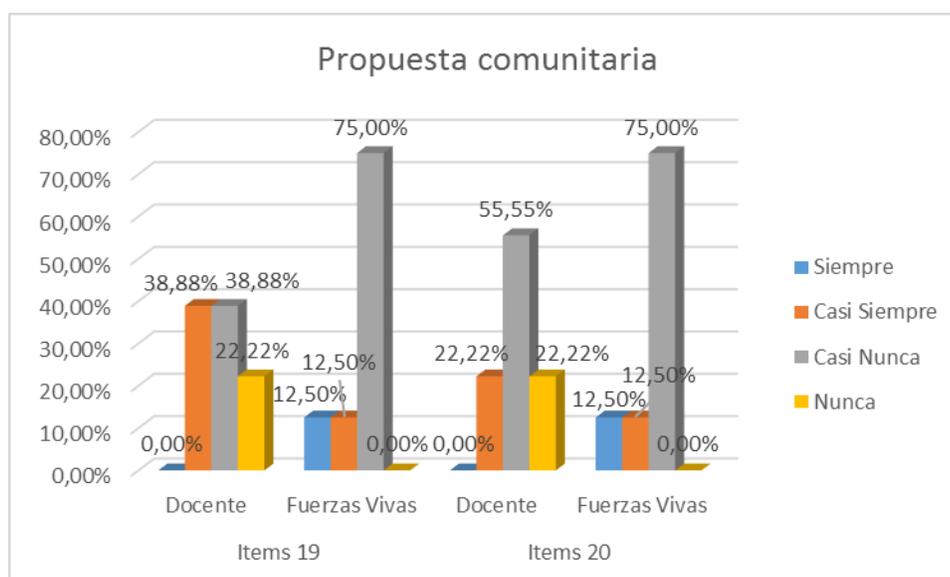
Ítems: 19 y 20.

19	Los líderes de la comunidad realizan propuestas para propiciar la integración entre la escuela y comunidad mejorando la integración a los actividades culturales
20	La comunidad propone proyectos creativos e integradores que promuevan el preservo de tradiciones Culturales Municipales

Tabla N° 10 Propuesta comunitaria

	Ítems 19				Ítems 20			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	0	0	1	12,50	0	0	1	12,50
Casi Siempre	7	38,88	1	12,50	4	22,22	1	12,50
Casi Nunca	7	38,88	6	75	10	55,55	6	75
Nunca	4	22,22	0	0	4	22,22	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 10 relacionado con la Variable Integración Escuela - Comunidad, y Dimensión: Participación de la Comunidad, se evaluó el siguiente indicador: Propuesta Comunitarias, a través de los Ítems: 19 y 20.

Para el indicador Propuestas Comunitarias, evaluado en el ítem 19 el personal manifiesta en un 38,88 por ciento que Casi Siempre los líderes de la comunidad realizan propuestas para propiciar la integración entre la escuela – comunidad para mejorar las actividades culturales, mientras que el 38,88 por ciento se ubicó en la opción de Casi Nunca, el 22,22 por ciento en la opción de Nunca. Por parte de las Fuerzas Vivas un 75 por ciento se ubica en que Casi Nunca los líderes de la comunidad realizan propuestas para propiciar la integración entre la escuela – comunidad para mejorar las actividades culturales, 12,5 por ciento se ubica en que Siempre, el 12,5 por ciento se ubica en la opción Casi Siempre. Estos resultados demuestran que existe un alto porcentaje de ambos estratos que consideran que la Fuerzas Vivas no propicia ni promueve la integración escuela - comunidad.

En el ítem 20, relacionado con el indicador anterior, el 55,55 por ciento del personal de la institución opina que Casi Nunca la comunidad propone proyectos creativos e integradores que promuevan el preservio de tradiciones culturales municipales, el 22,22 por ciento opina que Casi Siempre y el 22,22 por ciento restante opina Nunca lo hace. El 75 por ciento de Las Fuerzas Vivas de la Comunidad manifiestan que Casi Nunca la comunidad propone proyectos creativos e integradores que promuevan el preservio de tradiciones culturales municipales, el 12,5 por ciento opina que Siempre y el resto 12,5 por ciento que Casi Siempre. Se puede observar que un alto porcentaje de la muestra consultada que Casi Nunca Y Nunca la comunidad promueven y propician el preservio de la tradiciones culturales a través de presentación de proyectos creativos.

En este sentido, según Deutsch (1996) define integración como: “hacer un todo con las partes, es decir convertir las unidades antes partes, en componentes de un” sistema coherente “, en donde un sistema tiene como característica el grado de interdependencia

de los componentes y la “interdependencia” radica “en la probabilidad de que la modificación de uno de ellos, produzca un cambio predecible en el otro”. De acuerdo con esto, la “integración es entonces una relación entre unidades estas son mutuamente interdependiente y poseen en conjunto, de propiedades sistemáticas las que carecían si estuvieran aisladas” (p. 56), es por ello que, se necesita de forma urgente la aplicación de la propuesta planteada, ya que, trabajando la integración Escuela – Comunidad, trabajando de forma conjunta, se puede lograr los objetivos planteados como institución

Variable: Integración Escuela Comunidad

Dimensión: Participación de la Comunidad

Indicadores: Liderazgo Comunitario

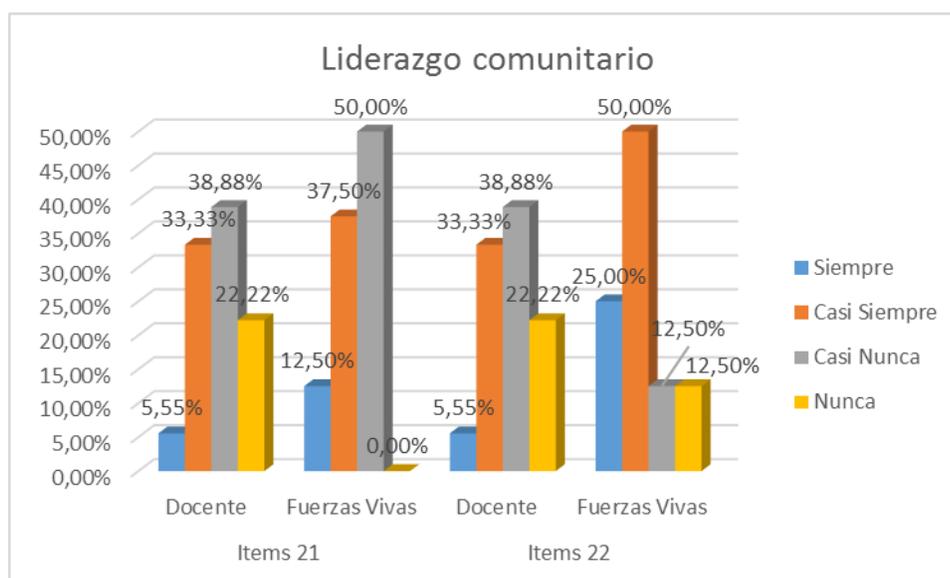
Ítems: 21 y 22.

21	Los miembros de la comunidad han liderizado en la institución estrategias en pro del desarrollo y bienestar social
22	Se preocupan los líderes de la comunidad por mantener vínculos estrechos con la institución a través del tiempo, que permitan una mayor integración cultural entre ambas

Tabla N° 11 Liderazgo comunitario

	Ítems 21				Ítems 22			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	1	5,55	1	12,50	1	5,55	2	25
Casi Siempre	6	33,33	3	37,50	6	33,33	4	50
Casi Nunca	7	38,88	4	50	7	38,88	1	12,50
Nunca	4	22,22	0	0	4	22,22	1	12,50

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 11 relacionado con la Variable Integración Escuela - Comunidad, y Dimensión: Participación de la Comunidad, se evaluó el indicador: Liderazgo Comunitario, a través de los Ítems: 21 y 22.

Para el indicador Liderazgo Comunitario, evaluado en el ítem 21 el personal manifiesta en un 38,88 por ciento que los miembros de la comunidad que Casi Nunca han liderizado en la institución estrategia en pro del desarrollo y bienestar social, mientras que el 33,33 por ciento se ubicó en la opción de Casi Siempre, el 22,22 por ciento Nunca lo hace y el resto 5,55 por ciento opina que Siempre lo hace. Por parte de la Comunidad un 50 por ciento se ubica en que Casi Nunca los miembros de la comunidad ha liderizado en la institución estrategia en pro del desarrollo y bienestar social, el 37,5 por ciento se ubica en la opción Casi Siempre y el 12,5 por ciento se ubica en la opción Siempre. Estos resultados demuestran que existe una congruencia entre los dos estratos en que Casi Nunca y Nunca la comunidad ha liderizado en la institución estrategia en pro del desarrollo y bienestar social.

En el ítem 22, relacionado con el anterior indicador, el 38,88 por ciento del personal docente opina que Casi Nunca se preocupan los líderes de la comunidad por mantener vínculos estrechos con la institución a través del tiempo que permitan una mayor integración cultural entre ambas, el 33,33 por ciento opina que Casi Siempre y el 22,22 por ciento Nunca lo hace y el 5,55 por ciento del personal docente opina que Siempre. El 50 por ciento de Las Fuerzas Vivas de la Comunidad manifiestan que Casi Siempre se preocupan los líderes de la comunidad por mantener vínculos estrechos con la institución a través del tiempo que permitan una mayor integración cultural entre ambas, el 25 por ciento opina que Siempre, el 12,5 por ciento opina que Casi Nunca y el otro restante 12,5 por ciento Nunca lo hace. Se puede observar claramente que existe una discrepancia con respecto a este ítem ya que el personal docente considera que Casi Nunca y Nunca los líderes mantienen vínculos con la institución, mientras que las Fuerzas Vivas opinan lo contrario.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia poca integración de la comunidad hacia la institución, en este sentido la escuela actual exige mayores compromisos de los líderes escolares con su entorno, al respecto Pont y otros, (2009) afirman que “en tiempos recientes ha surgido una función más que se añade al repertorio de labores que deben realizar los líderes escolares; se trata de colaborar con otras escuelas o con las comunidades a su alrededor. (...) “los líderes escolares participan más ampliamente en actividades fuera de sus escuelas, se acercan a su entorno inmediato y articulan conexiones entre la escuela y el mundo exterior.” (p. 59)

Se plantea que los líderes escolares y de la comunidad se involucren recíprocamente, donde cada miembro de ambas partes (escuela – comunidad) sea un líder por sí y participen en las diversas actividades que ocurren en el entorno escolar lo cual implica un compromiso de integración con el entorno social, esto en beneficio del plantel y de la misma comunidad.

La Ley Orgánica de Educación (2009), al respecto señala en el artículo 20, que “La comunidad educativa es un espacio democrático, de carácter social comunitario, organizado, participativo, cooperativo, protagónico y solidario...” (p.21). En este artículo se expresa claramente que las comunidades educativas deben propiciar la integración de todas las personas y aunar esfuerzos que, contribuyan al logro de los objetivos de la educación a través de la participación y la cooperación.

Variable: Integración Escuela Comunidad

Dimensión: Formación y Actualización

Indicadores: Elaboración de Proyectos

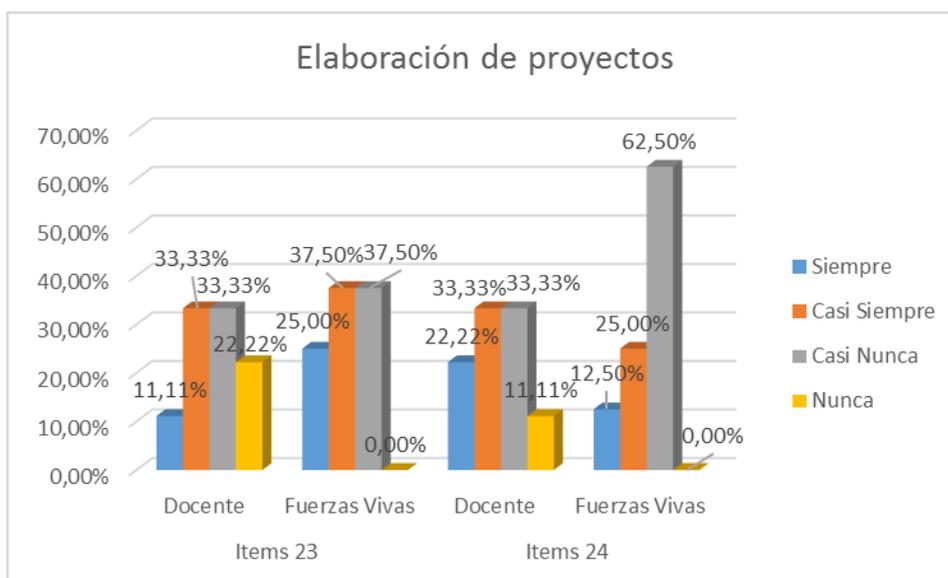
Ítems: 23 y 24.

23	Participa protagónicamente la comunidad en la elaboración de los proyectos educativos (P.E.I.C.) a fin de buscar el bienestar institucional – comunal
24	En la institución se propician actividades de capacitación y formación en el área comunitaria, educativa, culturales, arte y oficio, entre otras; dirigidas a la comunidad

Tabla N° 12 Elaboración de proyectos

	Ítems 23				Ítems 24			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	2	11,11	2	25	4	22,22	1	12,50
Casi Siempre	6	33,33	3	37,50	6	33,33	2	25
Casi Nunca	6	33,33	3	37,50	6	33,33	5	62,50
Nunca	4	22,22	0	0	2	11,11	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 12 relacionado con la Variable Integración Escuela - Comunidad, Dimensión: Formación y Actualización, se evaluó el indicador: Elaboración de Proyectos en los Ítems: 23 y 24.

En el Ítem 23 en el personal docente obtuvo un porcentaje de 33,33 por ciento en la opción Casi Siempre, 33,33 por ciento en la opción Casi Nunca, 22,22 por ciento Nunca lo hace y 11,11 en la opción Siempre, mientras que en las Fuerzas Vivas de la Comunidad la opción Casi Siempre un 37,5 por ciento, la opción Casi nunca 37,5 por ciento y la opción Siempre obtuvo un 25 por ciento. En estos resultados se puede evidenciar que el personal docente considera que pocas veces la comunidad participa en la elaboración de los proyectos educativos (PEIC) con el objetivo de buscar el bienestar institucional – comunal, mientras que las Fuerzas Vivas difieren y manifiestan que si participan activamente.

En relación al ítem 24, el 33,33 por ciento del personal docente indica que en la institución Casi Siempre se propician actividades de capacitación y formación en el área comunitaria, educativa, culturales, arte y oficios entre otras dirigidas a la comunidad, el 33,33 por ciento opina que Casi nunca, el 22,22 por ciento opina que Siempre y el otro porcentaje de 11,11 por ciento opina que Nunca. Por otro lado se observa que un 62,5 por ciento de la comunidad Casi Nunca está de acuerdo con el indicador evaluado, el 25 por ciento Casi Siempre y el resto que representa el 12,5 por ciento Siempre este de acuerdo. Se concluye entonces que hay una parte representativa de la comunidad que considera que en pocas oportunidades se propician actividades de capacitación y formación en el área comunitaria, educativa, culturales, arte y oficios entre otras dirigidas a la comunidad.

Referente a este aspecto el artículo N° 18 de la Ley Orgánica de Educación (2009), establece que los consejos comunales, los pueblos y comunidades indígenas y demás organizaciones sociales de la comunidad, para ser corresponsables en la educación, contribuyendo la formación integral de los ciudadanos y las ciudadanas, de valores

éticos, la información y divulgación de la realidad histórica, geográfica, cultural, ambiental, conservacionista y socioeconómica de la localidad, la integración familia-escuela-comunidad, la promoción y defensa de la educación, cultura, deporte, recreación, trabajo, salud y demás derechos, garantías y deberes con responsabilidad social.

Es importante resaltar que, aunque parte de los docentes encuestados afirmen que desde la institución se propician de capacitación información en distintas áreas dirigidas a la comunidad, como reza el artículo 18 de la ley antes mencionada, una cantidad considerable de la comunidad 62,50 % expresa que no recibe tal capacitación, esta es otra de las razones para llevar a cabo la propuesta de un Plan Estratégico basado en el empoderamiento para el Desarrollo de la Integración Escuela – Comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador y de esta forma poder realizar la integración Escuela – Comunidad.

Variable: Integración Escuela Comunidad

Dimensión: Promoción de Actividades

Indicadores: Información

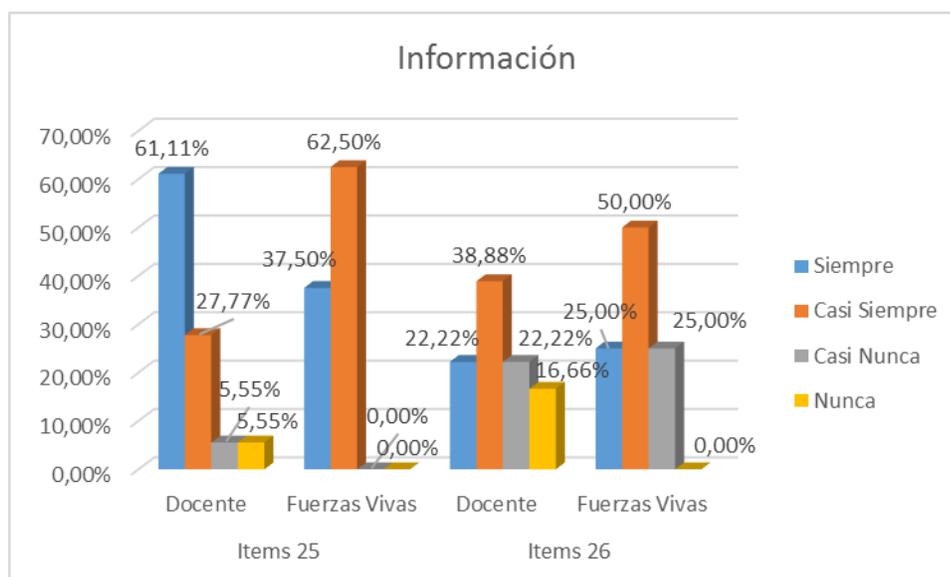
Ítems: 25 y 26.

25	Se informa a la comunidad sobre las actividades culturales - escolares a desarrollar en la institución
26	Las Fuerzas vivas informan a la institución sobre las actividades extracurriculares y culturales a desarrollar en la comunidad

Tabla N° 13 Información

	Ítems 25				Ítems 26			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	11	61,11	3	37,50	4	22,22	2	25
Casi Siempre	5	27,77	5	62,50	7	38,88	4	50
Casi Nunca	1	5,55	0	0	4	22,22	2	25
Nunca	1	5,55	0	0	3	16,66	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 13 relacionado con la Variable Integración Escuela - Comunidad, y Dimensión: Promoción de Actividades, se evaluó el indicador: Información, a través de los Ítems: 25 y 26.

En el Ítem 25 en el personal de la institución obtuvo un porcentaje de 61,11 en la opción Siempre, 27,77 por ciento en la opción Casi Siempre, 5,55 por ciento opción Casi Nunca y 5,55 por ciento opinaron que Nunca, mientras que la Comunidad la opción Casi Siempre obtuvo un 62,5 por ciento y la opción Siempre obtuvo un 37,5 por ciento. Ambos estratos están en concordancia en un alto porcentaje que se informa a la comunidad sobre las actividades culturales – escolares a desarrollar en la institución.

Con relación al ítem 26, el 38,88 por ciento del personal de la institución considera que Casi Siempre las Fuerzas Vivas informan a la Institución sobre las actividades extracurriculares y culturales a desarrollar en la comunidad, el otro 22,22 por ciento Siempre lo hace, el 22,22 por ciento opina que Casi Nunca y el 16,66 por ciento considera que Nunca. Por otro lado en la comunidad se evidencia que un 50 por ciento opina que Casi Siempre las Fuerzas Vivas informan a la Institución sobre las actividades extracurriculares y culturales a desarrollar en la comunidad, 25 por ciento opina que Siempre y el resto que representa el 25 por ciento opina que Casi Nunca lo hace. Se observa entonces que hay una parte muy importante de los docentes y comunidad que considera que se informa de las actividades culturales de la comunidad.

Bennis, W y Nannus, B (2005) establecen que para establecer procesos de integración se requiere el ejercicio de un liderazgo transformador, éstos autores consideran que la comunicación es la herramienta principal y esencial para lograr integrar en forma positiva a todos los actores de un proceso (p.85).

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede concluir que a la comunidad se le informa sobre las actividades escolares que se desarrollan en la escuela,

corroborándose que la comunicación es esencial para la integración escuela – comunidad, la cual permite: establecer metas comunes, desarrollar planes en el marco del desarrollo y beneficio de la comunidad.

Variable: Integración Escuela Comunidad

Dimensión: Promoción de Actividades

Indicadores: Planificación

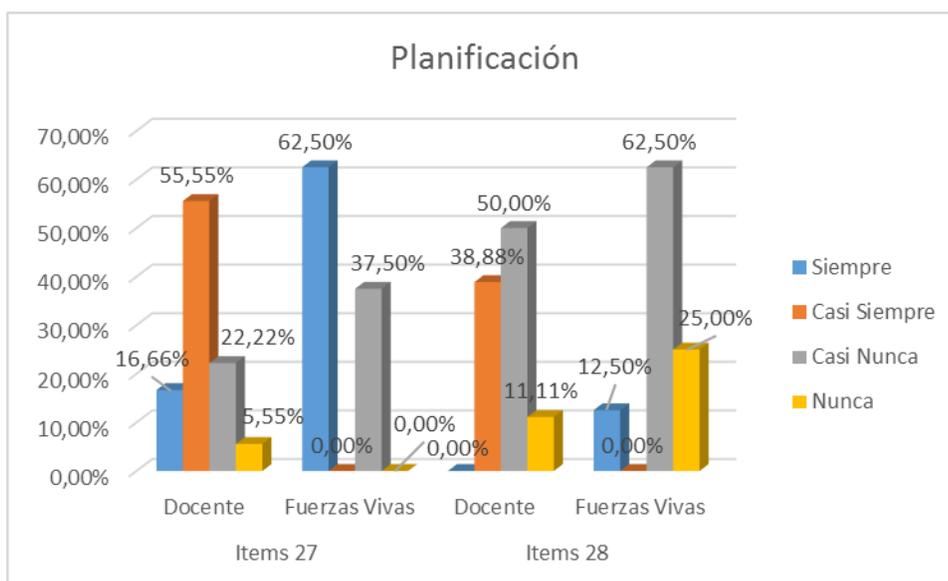
Ítems: 27 y 28.

27	Se toma en cuenta a la comunidad para la planificación de las actividades culturales - escolares promovidas por la institución
28	Disponen en la escuela de recursos (humanos, materiales) suficientes para llevar a cabo actividades culturales en las cuales se integre la institución con la comunidad

Tabla N° 14 Planificación

	Ítems 27				Ítems 28			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	3	16,66	5	62,50	0	0	1	12,50
Casi Siempre	10	55,55	0	0	7	38,88	0	0
Casi Nunca	4	22,22	3	37,50	9	50	5	62,50
Nunca	1	5,55	0	0	2	11,11	2	25

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráficos N° 14 relacionado con la Variable Integración Escuela - Comunidad, y Dimensión: Promoción de Actividades, se evaluó el siguiente indicador: Planificación, a través de los Ítems: 27 y 28.

Para el indicador de Planificación, evaluado en el ítem 27 el personal manifiesta en un 55,55 por ciento que Casi Siempre se toma en cuenta la comunidad para la planificación de las actividades culturales – escolares promovida por la institución, mientras que el 22,22 por ciento en la opción Casi Nunca, 16,66 por ciento que Siempre y el restante 5,55 por ciento en la opción de Nunca. Por parte de las Fuerzas Vivas un 62,5 por ciento se ubica en que Siempre se toma en cuenta la comunidad para la planificación de las actividades culturales – escolares promovidas por la institución y el resto 37,5 por ciento se ubica en la opción Casi Nunca. Este porcentaje demuestra que existe una concordancia en que siempre y casi siempre se toma en cuenta la comunidad para planificar las actividades culturales.

En el ítem 28, relacionado con el mismo indicador, el 50 por ciento del personal de la institución considera que Casi Nunca disponen en la escuela de recursos (Humanos, Materiales) para llevar a cabo actividades culturales en las cuales se integren la institución y la comunidad, el 38,88 por ciento opina que Casi Siempre y el 11,11 por ciento Nunca lo hace. El 62,5 por ciento de Las Fuerzas Vivas de la Comunidad manifiestan que Casi Nunca dispone la escuela de recursos (Humanos, Materiales) para llevar a cabo actividades culturales en las cuales se integren la institución y la comunidad, el 25 por ciento considera que Nunca y el 12,5 por ciento opina que Siempre disponen de los recursos. Se puede observar claramente que existen congruencias entre los dos estratos en que Nunca y Casi Nunca se disponen de recursos humanos y materiales para promover las actividades culturales que integren la escuela y la comunidad.

Tal como lo sostiene Moreno (2009), es importante la incorporación de la comunidad en la elaboración y ejecución de la planificación, es recomendable realizar

reuniones con personas representativas de la comunidad y otros agentes educativos, con la finalidad de promover el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje mediante la participación y aporte de ideas para la planificación.

De acuerdo a las respuestas obtenidas en estos ítems, se observa que la mayoría de los encuestados consideran que se toma en cuenta a la comunidad para la planificación de las actividades escolares, lo cual permite reflexionar sobre el importante papel de la misma en el esfuerzo y la actitud positiva que le da de acuerdo a las respuestas obtenidas, es de hacer notar que también coinciden ambas partes en la falta de recursos materiales y humanos para llevar a cabo actividades culturales.

Variable: Integración Escuela Comunidad

Dimensión: Promoción de Actividades

Indicadores: Motivación

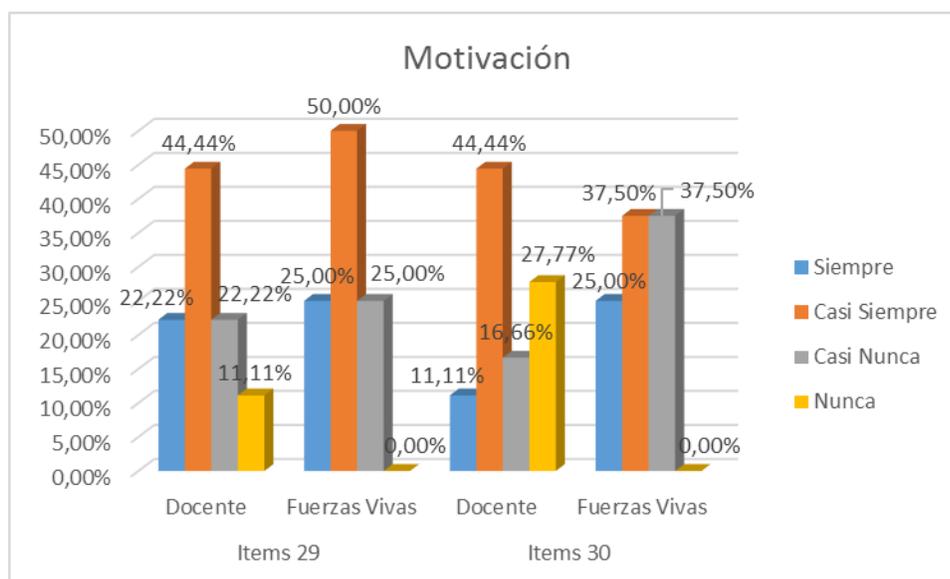
Ítems: 29 y 30.

29	La escuela y la comunidad hacen uso de estrategias que motiven la integración entre ambas
30	Se motiva a la comunidad a participar en la formación de promotores culturales con el fin de arraigar a través del tiempo las tradiciones culturales del Municipio

Tabla N° 15 Motivación

	Ítems 29				Ítems 30			
	Docente		Fuerzas Vivas		Docente		Fuerzas Vivas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	4	22,22	2	25	2	11,11	2	25
Casi Siempre	8	44,44	4	50	8	44,44	3	37,50
Casi Nunca	4	22,22	2	25	3	16,66	3	37,50
Nunca	2	11,11	0	0	5	27,77	0	0

Fuente: (Arteaga 2021)



INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el gráfico N° 15 relacionado con la Variable Integración Escuela - Comunidad, y Dimensión: Promoción de Actividades, se evaluó el indicador: Motivación, a través de los Ítems: 29 y 30.

Para el indicador de Motivación, evaluado en el ítem 29 el personal manifiesta en un 44,44 por ciento que Casi Siempre la escuela y la comunidad hacen uso de estrategias que motiven la integración entre ambas partes, mientras que el 22,22 por ciento se ubica en la opción Siempre, el otro 22,22 por ciento opina que Casi Nunca y el resto 11,11 por ciento en la opción Nunca. Por parte de la Comunidad un 50 por ciento se ubica en que Casi Siempre la escuela y la comunidad hace uso de estrategias que motiven la integración entre ambas, el 25 por ciento se ubica en la opción Siempre y el otro 25 por ciento restante en la opción Casi Nunca. Este porcentaje demuestra que existe concordancia entre ambos estratos consultados en cuanto que siempre se hacen estrategias q motiven la integración entre ambas.

En el ítem 30, relacionado con el indicador anterior, el 44,44 del personal opina que Casi Siempre se motiva a la comunidad a participar en la formación de promotores culturales con el fin de arraigar a través del tiempo las tradiciones culturales del Municipio, el 27,77 por ciento Nunca lo hace, el 16,66 por ciento Casi Nunca y el 11,11 por ciento del personal docente opina que Siempre. El 37,5 por ciento de Las Fuerzas Vivas de la Comunidad manifiestan que Casi Siempre se motiva a la comunidad a participar en la formación de promotores culturales con el fin de arraigar a través del tiempo las tradiciones culturales del Municipio, el otro 37,5 por ciento opina que Casi Nunca y el 25 por ciento que representa el resto opina que Siempre.

Los docentes no actúan como medio integrador y motivador entre la escuela y la comunidad, lo que es planteado por Casares (2001) que habla del perfil del maestro para el siglo XXI afirmando que “El perfil de los maestros que pueden lograr la transformación que requiere el sistema educativo exige un alto compromiso hacia ellos mismos y hacia la comunidad. No es una tarea fácil, o de medio tiempo o de entrega

incompleta. Exige una opción de vida y una forma permanente de ser dentro y fuera de la escuela”. (p. 118).

Lo antes expuesto indica que los docentes y la comunidad no se encuentran motivados para la integración con el fin de promover la cultura, tanto en la Escuela como en la comunidad, es por ello que es propicio desarrollar la propuesta de un Plan Estratégico basado en el empoderamiento para el Desarrollo de la Integración Escuela – Comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El empoderamiento, ha sido una estrategia gerencial que ha venido tomando auge en diversas áreas, quizás esa incursión se deba entre otras cosas a que la gerencia está presente en todo tipo de organizaciones, y las instituciones educativas no son la excepción, en el caso de esta investigación, se enlazan la Escuela y la Comunidad con el objetivo de buscar la asignación y distribución de responsabilidades de todos los miembros del equipo por igual, a través del compromiso, capacitación e inclusión en tomas de decisiones, pero sin dejar a un lado el liderazgo para lograr cumplir una meta o un objetivo en común.

Una vez transcurrido el proceso de investigación, el análisis de los resultados, se llega a las siguientes consideraciones:

En cuanto al objetivo 1 “Diagnosticar la necesidad de un Plan Estratégico basado en el Empoderamiento para el Desarrollo de la Integración Cultural Escuela – Comunidad”, en el plantel educativo observado, muchas de las funciones son cumplidas y algunos de los objetivos son alcanzados por parte del personal que lo conforman, sin embargo, esto no ocurre por parte de las fuerza vivas de la comunidad, ya que no se realiza de la manera más adecuada según las premisas del empoderamiento como por ejemplo lo es el liderazgo, el cual se observa que el setenta y cinco por ciento (75%) de los encuestados de las fuerzas vivas no se ven involucrados en definir objetivos vinculados a logros de la institución y comunidad, al igual que, una sumatoria total de sesenta y dos por ciento (62,5%) del mismo personal encuestado aclara que nunca y casi nunca evalúan el desempeño permitiendo la retroalimentación con estudiantes y representantes, dejando a un menor renglón de importancia estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos integrados con verdadero liderazgo integrando ambas partes para lograr un bienestar colectivo.

En este orden de idea, hay que tener en cuenta según Ivancevich, (2005) “Liderazgo es el uso de la influencia, en un escenario o situación organizacional, que produce

efectos significativos y de efecto directo en el logro de objetivos difíciles. (p.492). Es decir, mientras todo el personal docente y fuerzas vivas posean liderazgo, estarán empoderados hacia el logro de los objetivos en común.

Del mismo modo se debe resaltar que, existe falla a la hora de delegar funciones debido a que el 72,21 por ciento de los encuestados docentes casi siempre o casi nunca delega funciones confiando en las habilidades y capacidades del personal que conforman al equipo de trabajo.

De lo antes expuesto se puede decir, no existe una confianza en las habilidades y capacidades para delegar funciones por parte del personal de la institución hacia los voceros de la Comunidad, a diferencia de estos, que confían plenamente en el personal del plantel, ya que, manifiestan que ellos están capacitados y formados para asumir la responsabilidad y funciones acorde a sus cargos, por lo tanto cabe destacar, según Rabouin (2008), “la delegación es eficaz cuando se asignan los trabajos a las personas idóneas y se otorga a estas el nivel necesario de libertad para realizar la tarea del modo más competente y productivo”. (p. 92).

Es así como es fácilmente deducible que si no se toman las decisiones idóneas en el momento adecuado y no son asignadas las funciones equitativamente a las personas correctas, esto representará conflictos dentro de los miembros de la Comunidad Escolar, ya que, pueden sentir que están realizando actividades no planificadas y que no les corresponden, es por ello que el punto más crítico de no tomar la decisión correcta y de realizar una asignación adecuada de funciones respecto a la integración cultural, es que muchas de las veces el personal no está en la capacidad de ejecutarla. Es así como la toma de decisiones ira siempre de la mano con la delegación de funciones a fin de seleccionar las personas más idóneas, con las habilidades y capacidades acorde a las funciones requeridas dentro del contexto escolar.

Aunado a esto, se pudo observar que el nivel de motivación en la promoción de actividades tomando en cuenta la integración Escuela Comunidad es bajo, tanto por parte de los docentes como por parte de las fuerzas vivas ya que, un 44,43 por ciento

de los docentes indica que nunca o casi nunca se motiva a la comunidad a participar en la formación de promotores culturales con el fin de arraigar a través del tiempo las tradiciones culturales del Municipio, pensando de esta misma manera un 37,50 por ciento de las fuerzas vivas.

De esta manera, se diagnostica existente la necesidad de realizar un Plan Estratégico basado en el Empoderamiento para el Desarrollo de la Integración Cultural Escuela – Comunidad en la E.B. “Cleopatra Casanova” del Municipio Libertador, debido a que existen fallas en los fundamentos básicos del empoderamiento (Rabouin, 2008, p. 75) como lo son. Poder, Motivación y Liderazgo.

Desde el análisis del objetivo 2, una vez analizado los resultados se evidencia la necesidad de: “Determinar la factibilidad de implementación de un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad”, se establecen importantes aportes para poder realizarlo, se evidenció la factibilidad su implementación, debido al interés y disposición manifestada por los docentes y comunidad para aplicar dichas estrategias, ya que los recursos para desarrollar las mismas son accesibles y de bajo costo.

En este mismo orden de idea, en cuanto al objetivo 3, una vez transcurrido el proceso de investigación, el análisis de los resultados, y las conclusiones, se sugiere: “Diseñar un plan estratégico basado en empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural escuela – comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador”, debido a que se propone:

1. Incentivar a las personas que conforman la comunidad escolar para que participen en actividades propias para el crecimiento cultural y social de la localidad.
2. Motivar a la comunidad a que intervengan en el desarrollo de las actividades propiciadas por la institución y viceversa con el objetivo de crear lazos escuela - comunidad que permitan el preservio cultural.

3. Realizar talleres y capacitaciones sobre liderazgo organizacional y comunitario, motivación, comunicación efectiva, integración y empoderamiento para: Directivos, docentes, estudiantes, padres representantes o responsables y fuerzas vivas, durante todo el año escolar que permita potenciar y empoderar una gestión participativa tanto en el plantel como en la comunidad adyacente al mismo.
4. Establecer mecanismos de comunicación y apoyo permanente (llamadas telefónicas, pancartas, promoción de radio, volantes) entre los directivos, los representantes, fuerzas vivas de la localidad y comunidad en general para fortalecer la organización y dirección de la escuela como centro de desarrollo cultural.
5. Se sugiere a las fuerzas vivas propiciar el liderazgo comunitario que les permita mantener una organización e integración con la institución a fin de preservar a través del tiempo el patrimonio cultural municipal.
6. Integrar a las fuerzas vivas mediante su participación en la construcción y elaboración del PEIC, P.A, conformación del Consejo Educativo, Acuerdos de Convivencia; para así buscar el bienestar común de todo el contexto escolar.
7. Motivar tanto a los docentes como a las fuerzas vivas a realizar actividades que permitan el bienestar común propiciando así la integración comunitaria.
8. Formación y capacitación de promotores culturales en el plantel y en las fuerzas vivas de la comunidad que servirán de multiplicadores de las tradiciones, raíces culturales para preservar la identidad cultural municipal.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

En este capítulo se presentará el programa propuesto y las condiciones de su instrumentación, en lo cual se desarrollará en la E.B “Cleopatra Casanova” ubicada en el municipio Libertador del estado Carabobo:

Contenido:

- 1.- Presentación.
- 2.- Misión y Visión
- 3.- Justificación.
- 4.- Objetivo General y específico.
- 5.- Factibilidad de la propuesta.
- 6.- Diseño de la propuesta.



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



**PLAN ESTRATÉGICO BASADO EN EMPODERAMIENTO PARA EL
DESARROLLO DE LA INTEGRACIÓN CULTURAL
ESCUELA – COMUNIDAD EN LA E.B. CLEOPATRA CASANOVA
DEL MUNICIPIO LIBERTADOR**



Autor: Lcdo. Alejandro Arteaga

Presentación

La presente propuesta tiene por título “PLAN ESTRATÉGICO BASADO EN TALLERES SOBRE EMPODERAMIENTO PARA EL DESARROLLO DE LA INTEGRACIÓN CULTURAL DIRIGIDO A LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD DE LA E.B. CLEOPATRA CASANOVA DEL MUNICIPIO LIBERTADOR”, con el objetivo de capacitar y formar a las personas para fortalecer sus habilidades, capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar los cambios positivos en pro de un bienestar social común, trabajando y organizándose para mejorar sus condiciones pero manteniendo su tradición cultural a través del tiempo y de sus generaciones. Se busca asegurar que las generaciones de jóvenes den continuidad a los conocimientos, valores e interés que los distinguen como grupo social y los haga diferentes a otros. Conservar las tradiciones de una comunidad, que en este caso será del Municipio Libertador donde está ubicado la E.B. Cleopatra Casanova.

La misma constará de 2 talleres, apoyados en la investigación previa realizada y con el apoyo de un equipo de trabajo altamente capacitado para abordar este tema, como lo son los Docentes Especialistas en Cultura, Docentes especialistas en el área de Gerencia y Coaching. Así mismo se fundamenta en las leyes venezolanas de modo que pueda tener la mayor eficacia posible.

Misión

Capacitar y formar al personal de la E.B. “Cleopatra Casanova” y a las Fuerzas Vivas de la comunidad en el área de Empoderamiento a fin de que puedan lograr potenciar su integración cultural satisfactoriamente.

Visión

Integrar al personal de la E.B. “Cleopatra Casanova” y las fuerzas vivas de la comunidad a través de la herramienta gerencial basadas en el empoderamiento con el fin de logran una integración entre la escuela y la comunidad adyacente que permita mantener las tradiciones culturales a través del tiempo y las generaciones.

Justificación

La importancia de ésta Propuesta radica en empoderar al personal y a las fuerzas vivas de la E.B. Cleopatra Casanova para la integración Escuela - Comunidad, cuyo enfoque se centra en el aprendizaje constante (tanto individual como colectiva), que requieren una interrelación y disposición entre sus integrantes para que logren interactuar con su entorno y forme una filosofía de gestión compartida en todos sus niveles.

Por consiguiente, este estudio demuestra que la gerencia educativa requiere nuevos cambios, para adaptarse a las nuevas exigencias que se plantean en estos tiempos. Así mismo, todo el contexto escolar (Escuela – Comunidad) se beneficia por la aplicación de estrategias motivacionales ya que les permiten crecer personal y profesionalmente, así como también reinventarse.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general

Capacitar al personal, la comunidad y Fuerzas vivas de la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador, estado Carabobo sobre empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural (Escuela – Comunidad).

Objetivos Específicos

1. Desarrollar un diagnóstico a través de la Matriz de FODA para identificar las debilidades gerenciales que impiden a los docentes y a la comunidad de la E.B. Cleopatra Casanova integrarse de manera efectiva y eficaz.
2. Facilitar a los docentes y Fuerzas Vivas conceptos básicos sobre empoderamiento, liderazgo, motivación y cómo influyen todos esos factores en la integración cultural Escuela – Comunidad.
3. Formar Promotores Culturales que servirán de multiplicadores de las tradiciones,

raíces culturales para preservar la identidad cultural municipal.

Factibilidad de la Propuesta

La factibilidad de una investigación radica en la evaluación de los recursos financieros, humanos y materiales que son necesarios para la misma, según Rojas (2002). Para el desarrollo de este proyecto realizara una evaluación de todos los recursos necesarios para cumplir con los objetivos propuestos en el mismo. En este sentido, se abordará la factibilidad en los aspectos económica, institucional y operativa, detalladas a continuación:

Factibilidad económica: se refiere los recursos a nivel monetario que se necesitan para llevar a cabo este proyecto. En este sentido, para la realización de los talleres la institución cuenta con los equipos tecnológicos (video proyector y laptop) necesarios para las actividades, también hay un aula acondicionada con sillas y mesas. Además el investigador cubrió con los gastos de papelería, entre otros. Lo cual permitió la aplicación del programa de capacitación y por ende su evaluación con calidad y mínimo costo.

MATERIALES	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
Marcadores	3	800.000,00	2.400.000,00
½ Resma de Hojas Blancas	1	2.500.000,00	2.500.000,00
Caja de Lápices	1	1.400.000,00	1.400.000,00
Caja de Bolígrafos	1	1.800.000,00	1.800.000,00
Total			8.100.000,00

Factibilidad institucional: las condiciones físicas de la institución son aptas para la realización del proyecto, hay espacios adecuados para los talleres. Además de la disposición del personal tanto docente y directivos como de las fuerzas vivas para participar en los mismos.

Factibilidad operativa: para llevar a cabo esta propuesta se cuenta con el personal capacitado para dictar los talleres: Especialistas en Cultura y en Gerencia Coaching. Se conformó un equipo de trabajo integrado por 2 especialistas y un Coach para el cambio organizacional.

Diseño de la propuesta

La presente propuesta se iniciará con un diagnóstico a través de la Matriz de FODA para identificar las debilidades gerenciales que impiden a los docentes y a la comunidad de la E.B. Cleopatra Casanova integrarse de manera efectiva y eficaz. Seguidamente se ejecutaran 2 talleres, cada uno depende de los resultados obtenidos en el diagnóstico. Estas actividades van direccionadas hacia el empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural (Escuela – Comunidad) y formación de promotores culturales, dirigido a todo el personal y la comunidad Fuerzas vivas de la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador, estado Carabobo.

A continuación se especifican dichos talleres:

Taller N° 1

Actividad N° 1			
Objetivo general: Desarrollar taller sobre la matriz FODA para el desarrollo de la integración cultural (Escuela – Comunidad) dirigido a todo el personal y la comunidad Fuerzas vivas de la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador, Estado Carabobo.			
Objetivo Específico: Facilitar a los docentes y Fuerzas Vivas conceptos básicos sobre la matriz FODA, fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para la integración cultural Escuela – Comunidad.			
Contenido:			
Conceptualización de:			
Matiz FODA (Fundamentos)			Debilidades
Objetivo (Proceso y definición)			Amenazas
Fortalezas			Estrategias a Aplicar
Oportunidades			
Estrategias			
Primer Momento Palabras de Bienvenida, Dinámica de Trabajo en Equipo (el equipo ideal)	Segundo Momento Exposición del facilitador del contenido programado para el taller.	Tercer Momento Definición del Objetivo. Identificación de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.	Cuarto Momento Mesas de Trabajo (Elaboración de una estrategia a aplicar para lograr el objetivo para integrar la Escuela - Comunidad)
Recursos			
Humanos: <ul style="list-style-type: none"> • Facilitadores. • Docentes en formación. • Fuerzas Vivas de la Comunidad. 	Materiales <ul style="list-style-type: none"> • Hojas blancas. • Lápices, bolígrafos, sacapuntas 	Audiovisuales <ul style="list-style-type: none"> • Computadoras • Sonido • Video Proyector 	
Cronograma de la Actividad			
Inicio 8:00 am a 8:30 am Bienvenida	Desarrollo 8:30 am a 11:00 am Desarrollo	Cierre 11:00 am a 12:00m Mesas de Trabajo	
Evaluación			
A través de mesas de trabajo grupales y socializaciones de los resultados de la actividad			

Matriz FODA

• FORTALEZAS

- * Personal capacitado
- * Grupo estable cultural
- * Comisión de cultura institucional
- * Comité de cultura consejo comunal
- * Liderazgo en el colectivo de gestión Institucional.

• DEBILIDADES

- * Deficiencia en la comunicación
- * Falta de Articulación entre las fuerzas vivas y el plantel
- * Poca participación de los estudiantes en actividades de la comunidad
- * Poca participación de docentes en actividades de la comunidad
- * Falta de propuestas de proyectos culturales de la comunidad

• OPORTUNIDADES

- * Ambos entes interesados en desarrollo de las actividades.
- * La institución puede ser un piloto para el municipio escolar
- * Posibilidad de preservar la cultura municipal y tradiciones culturales
- * Posibilidad de que la alcaldía del municipio apoye el proyecto.

• AMENAZAS

- * Falta de recursos materiales para llevar a cabo actividades culturales
- * Baja motivación y disposición a organizar actividades
- * Falta de interés en capacitarse como promotor cultural

Taller N° 2

Actividad N° 2			
Objetivo general: Desarrollar taller sobre empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural (Escuela – Comunidad) dirigido a todo el personal y la comunidad Fuerzas vivas de la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador, estado Carabobo.			
Objetivo Específico: Facilitar a los docentes y Fuerzas Vivas conceptos básicos sobre empoderamiento, liderazgo, motivación y cómo influyen todos esos factores en la integración cultural Escuela – Comunidad.			
Contenido:			
Conceptualización de:			
Empoderamiento (Fundamentos)			
Liderazgo (Habilidades de un líder y delegación)			
Comunicación (Proceso y comunicación efectiva)			
Motivación (Tipos)			
Integración (Integración Escuela – Comunidad)			
Estrategias			
Primer Momento Palabras de Bienvenida, Dinámica Cooperativa (reflexión acerca del trabajo en equipo) Video Reflexivo (la Carreta)	Segundo Momento Exposición del facilitador del contenido programado para el taller. Debate Dirigido.	Tercer Momento Conversatorio. Palabras Reflexivas.	Cuarto Momento Mesas de Trabajo (Elaboración de una estrategia aplicando los conceptos aprendidos para integrar la Escuela - Comunidad)
Recursos			
Humanos: <ul style="list-style-type: none"> • Facilitadores. • Docentes en formación. • Fuerzas Vivas de la Comunidad. 	Materiales <ul style="list-style-type: none"> • Hojas blancas. • Marcadores. • Lápices, bolígrafos, sacapuntas 	Audiovisuales <ul style="list-style-type: none"> • Computadoras • Sonido • Video Proyector 	
Cronograma de la Actividad			
Inicio 8:00 am a 8:30 am Bienvenida	Desarrollo 8:30 am a 11:00 am Desarrollo	Cierre 11:00 am a 12:00m Conversatorio y Mesas de Trabajo	
Evaluación			
A través de mesas de trabajo grupales y socializaciones de los resultados de la actividad			

Taller N° 3

Actividad N° 3			
Objetivo general: Desarrollar taller sobre empoderamiento para el desarrollo de la integración cultural (Escuela – Comunidad) dirigido a todo el personal y la comunidad Fuerzas vivas de la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador, Estado Carabobo.			
Objetivo Específico: Formar y capacitar Promotores Culturales que servirán de multiplicadores de las tradiciones, raíces culturales para preservar la identidad cultural municipal.			
Contenido:			
<p style="text-align: center;">Conceptualización de:</p> Memoria Histórico – Cultural. Oralidad y escritura. Religiosidad Venezolana. Sentido de Pertenencia. Folclore Identidad Cultural Diferencias entre identidad Nacional, Regional y Local Cultura y Tradiciones populares del Municipio			
Estrategias			
Primer Momento Palabras de Bienvenida, Presentación del Baile de Joropo con Violín.	Segundo Momento Exposición del facilitador del contenido programado para el taller. Debate Dirigido.	Tercer Momento Conversatorio.	Cuarto Momento Mesas de Trabajo (Dramatizaciones o presentaciones de alguna manifestación cultural del Municipio)
Recursos			
Humanos: <ul style="list-style-type: none"> • Facilitadores. • Docentes en formación. • Fuerzas Vivas de la Comunidad. 	Materiales <ul style="list-style-type: none"> • Hojas blancas. • Marcadores. • Lápices, bolígrafos, sacapuntas 	Audiovisuales <ul style="list-style-type: none"> • Computadoras • Sonido • Video Proyector 	
Cronograma de la Actividad			
Inicio 8:00 am a 9:00 am Bienvenida	Desarrollo 9:00 am a 11:00 am Desarrollo	Cierre 11:00 am a 12:00 m Conversatorio y Mesas de Trabajo	
Evaluación			
A través de mesas de trabajo grupales, presentación de actividades culturales y socializaciones de los resultados de la actividad			

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Almarza, L (2007) Barreras comunicacionales en el personal docente y la autoestima de los alumnos (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Urdaneta.
<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9218-07-01600.pdf>
- Arias, F. (2004). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (4a. ed.). Caracas: Editorial Espíteme.
- Arias, F. (2006) El Proyecto de Investigación. (5a. ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Asamblea Nacional (2009). Ley Orgánica de Educación. Caracas. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.929 (Extraordinaria).
- Baltodano, V. y Badilla, A. (2009). Aportes de la administración moderna a la Gerencia educativa. Educare volumen 13, (2), 147 -158. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194114401012>
- Bennis, W. y Nannus, B.(1995). *Líderes. (Cuatro Claves del Liderazgo Eficaz*. Bogotá. Colombia. Norma, S. A. (Trad. E. Hoyos).
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en los organizadores. 5ta Edición. Bogotá. Colombia: Mc Graw Hill.
- Constitución Bolivariana (1999). Gaceta oficial N° 5453. Caracas, Venezuela.
- Daza, A., (2014). *Sentido de Pertenencia*. Disponible:
www.aporrea.org/ideologia/a179851.html. [Consulta: 2015, Febrero 12]
- Fernández, S. y Rosales, M. (Noviembre de 2014). Administración educativa: la planificación estratégica y las prácticas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación. Congreso iberoamericano de ciencia, tecnología, innovación y educación, Buenos Aires, Argentina.
- García C., N. (1984). *Las Culturas Populares en el Capitalismo*.
- García R., M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. Pensamiento Psicológico, 9(16), 41-54. Recuperado el 3 de Julio 2016.
- Guerrero, R. (2016). Memoria Histórica una Experiencia de Andalucía. Universidad de Sevilla (España).
- Hernández, A. (2008). *El proyecto factible como modalidad en la Investigación Educativa*. Trabajo no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.

- Hernández, R. Fernández C. y Baptista P. (2010) *Metodología de la Investigación* Quinta edición. México MacGraw-Hill.
- Hernández, S. Fernández, C. y Batista, L. (2014) *Metodología de la investigación*. (6ta edición): México Editorial. Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2005). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de <http://www.FreeLibros.org>
- Ley Organica de Cultura*. (2014).
- Ley del Consejo Nacional de Cultura*. (1975).
- Ley N° 751. *Ley Orgánica de los Consejos Comunales*. Caracas, 26 de noviembre de 2009.
- López, J. (2000). *Procesos de Investigación*. Caracas. Editorial Panapo.
- Ong, W.J., (1982/2004). *Oralidad y Escritura*. México D.F. Fondo de Cultura Económica.
- Moreno, M. (2009). *Importancia de la Planificación en el Plan Educativo*. Documento en Línea. Disponible: <http://portal.redvenezolana.net/foros/importancia-de-la-planificacion-en-el-plan-educativo>. Consulta: 2012, junio 2.
- Nazar, I. (2019), en su trabajo de investigación *Estrategias de empoderamiento en la gerencia educativa*, Tesis de Grado no publicada para optar al título de magister en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo.
- Orozco, C.; Labrador, M. y Palencia, A. (2002). *Metodología. Manual teórico Práctico de Metodología para tesisistas, asesores, tutores y jurados de trabajos de investigación y ascenso*. Venezuela: Ofimax de Venezuela.
- Ovalles, A. (1999). *Programa de Integración Escuela Comunidad dirigidos a las Escuela Básicas Rurales*. Tesis de Grado no publicada para optar al título de magister en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo.
- Palella, S. y Martins F. (2006) *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Segunda edición. Caracas. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Libertador (FEDEUPEL)
- Palella, S. y Martins F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 2da Edición. Editorial FEDUPEL. Venezuela.
- Pimentel, M. (2015), programa comunitario para la promoción de la cultura popular

como integración de la comunidad del caserío Chaguaramos del municipio Carlos Arvelo del estado Carabobo, Tesis de Grado no publicada para optar al título de magister en Educación para la Gestión Comunitaria. Universidad Pedagógica Experimental Libertador

Pérez, E. (2003). *Propuesta Gerencial basada en talleres de participación familiar para lograra la integración escuela-comunidad en la Unidad Educativa Estatal "Armando Reverón" municipio Naguanagua*. Tesis de Grado no publicada para optar al título de magister en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo.

Pollak-Eltz, A., (1994). *La Religiosidad Popular en Venezuela*. Caracas: San Pablo.

Proyecto Educativo Nacional (1999). Caracas-Venezuela.

Quevedo, M. (2019), Empowerment para la conformación de equipos de alto desempeño en estudios de postgrado en cirugía buco-maxilofacial del hospital "Dr. Adolfo Prince Lara", Tesis de Grado no publicada para optar al título de magister en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo.

Rabouin, R. (2008). *Habilidades directivas para un nuevo management*. Recuperado de <http://www.FreeLibros.org>

Racamonde, R. (2004) *Tocuyito Historia, Leyenda y Tradición*. Tocuyito, Municipio Libertador, Ediciones Delform C.A.

Ramírez, T. (2007). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.

Resolución 058 Consejos Educativos.

Robbins, S. (1997). *Comportamiento Organizacional. Concepto, Controversias y Aplicación*. México: Editorial Prentice Hill Hispanoamericana.

Ruíz, R. (2007). *Propuesta de Estrategias Gerenciales en la Integración Escuela Comunidad en el marco del Desarrollo Comunitario*. Trabajo de de Grado no publicado. Universidad de Carabobo. Facultad de la Educación. Campus Bárbula. Venezuela.

Ribeiro J. (1997). *La Comunicación Eficaz*. España: Ediciones Urano.

Santa Cruz, F. (2015). Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. *Espergesia Volumen 2, (1), 1-12*. Recuperado de <http://>

Tamayo, M. (2009). *El proceso de la investigación científica*. Distrito Federal,

México: Limusa.

Toro. (1996). *Ideas y Necesidades*. Ensayo del estudio-inventario de la situación cultural en Venezuela (1842)

Toro I. D. & Parra D. (2006). Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa. Medellín: Eafit.

UNESCO Publicado en 2017 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Avanza La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, UNESCO 2017; URL:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002477/247785s.pdf>

Universidad Pedagógica Experimental Libertador: *Manual de trabajos de grado de especialización y Maestría y Tesis Doctorales*, (2016). Caracas.

Vargas I., Sanoja M., (2004). *Cultura en Tiempos de Revolución*. Revista Nueva Sociedad.

Anexo A

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



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



Estimados Señores:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información para la posible propuesta de un **Plan Estratégico basado en el Empoderamiento para el Desarrollo de la Integración Cultural Escuela – Comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.**

La Información recabada será utilizada de manera confidencial, por tal razón se les agradece la mayor sinceridad en sus respuestas y la atención prestadas a este instrumento.

Instrucciones:

A continuación se presenta una escala de preposiciones, cuyas alternativas se dividieron en tres opciones de respuestas:

S= Siempre

CS= Casi Siempre

CN= Casi Nunca

N= Nunca.

- Lea detenidamente cada pregunta del cuestionario.
- Al responder emita su propio punto de vista.
- Marque con una (X) la alternativa de su preferencia.
- Por favor se le agradece responder la Totalidad del Cuestionario.
- De no entender alguna preposición, consulte con el investigador.

Gracias por su sincera participación.

Lcdo. Alejandro Arteaga.

CUESTIONARIO

N°	Usted como Gerente de su aula o como Vocero de su Comunidad considera que:	S	CS	CN	N
01	Ayuda a definir objetivos en la institución y comunidad				
02	Evalúa el desempeño permitiendo la retroalimentación con sus estudiante y representantes				
03	Se siente satisfecho con el trabajo que desarrolla en su entorno mostrando motivación al realizarlo				
04	Reconoce el buen trabajo, recompensando los resultados y celebra en conjunto el logro de las metas alcanzadas				
05	Expreso de manera clara las ideas y conceptos para que todos puedan entender				
06	Escucho con atención a los demás y tomo en cuenta sus opiniones				
07	Sé que decisiones tomar comprometiéndome con el cumplimiento de ellas				
08	Incluyo a voceros de la comunidad y/o docentes en el proceso de toma de decisiones cuando se requiera				
09	Delego responsabilidad en docentes y voceros de la comunidad en la toma de decisiones				
10	Delego funciones confiando en las habilidades y capacidades del personal que conforman al equipo de trabajo				
11	Se percibe la participación activa y voluntaria de los estudiantes en actividades extracátedras por la comunidad				
12	Existe compromiso y disposición por parte de los estudiantes para participar en las actividades culturales propuestas por el plantel y la comunidad				
13	Se involucran los docentes directamente en actividades de la comunidad				
14	Los docentes promueven la cultura a través de actividades extracurriculares involucrando a todo el contexto escolar				
15	Participa el personal directivo en el desarrollo de actividades culturales realizadas por la institución y la comunidad				
16	El personal directivo incentiva a través actividades que integren todo el contexto escolar				
17	Colaboran los padres y/o representantes, fuerzas vivas (Ubch, Consejo Comunal, Iglesia, Cultores) en el desarrollo de las actividades pedagógicas y culturales de la institución				
18	Las fuerzas vivas (Ubch, Consejo Comunal, Iglesia, Cultores) apoyan e incentivan el sentido de pertenencia de las tradiciones culturales del Municipio				

19	Los líderes de la comunidad realizan propuestas para propiciar la integración entre la escuela y comunidad mejorando la integración a los actividades culturales				
20	La comunidad propone proyectos creativos e integradores que promuevan el preservo de tradiciones Culturales Municipales				
21	Los miembros de la comunidad han liderizado en la institución estrategias en pro del desarrollo y bienestar social				
22	Se preocupan los líderes de la comunidad por mantener vínculos estrechos con la institución a través del tiempo, que permitan una mayor integración cultural entre ambas				
23	Participa protagónicamente la comunidad en la elaboración de los proyectos educativos (P.E.I.C.) a fin de buscar el bienestar institucional – comunal				
24	En la institución se propician actividades de capacitación y formación en el área comunitaria, educativa, culturales, arte y oficio, entre otras; dirigidas a la comunidad				
25	Se informa a la comunidad sobre las actividades culturales - escolares a desarrollar en la institución				
26	Las Fuerzas vivas informan a la institución sobre las actividades extracurriculares y culturales a desarrollar en la comunidad				
27	Se toma en cuenta a la comunidad para la planificación de las actividades culturales - escolares promovidas por la institución				
28	Disponen en la escuela de recursos (humanos, materiales) suficientes para llevar a cabo actividades culturales en las cuales se integre la institución con la comunidad				
29	La escuela y la comunidad hacen uso de estrategias que motiven la integración entre ambas				
30	Se motiva a la comunidad a participar en la formación de promotores culturales con el fin de arraigar a través del tiempo las tradiciones culturales del Municipio				

Anexo B

VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS



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



Nombre del Evaluador: Ruben Darío Ramírez
Especialidad: maestría en Gerencia Educativa
Grado Académico: magister
Fecha: 22/07/19

Plan Estratégico basado en el Empoderamiento para el Desarrollo de la Integración Cultural Escuela – Comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.

Lcdo. Alejandro Arteaga
C. I: 13.322.175

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	✓			✓			✓			✓			
2	✓			✓			✓			✓			
3	✓			✓			✓			✓			
4		✓			✓			✓			✓		A. redacción (AL)
5	✓			✓			✓			✓			
6	✓			✓			✓			✓			
7	✓			✓			✓			✓			
8	✓			✓			✓			✓			
9	✓			✓			✓			✓			
10	✓			✓			✓			✓			
11	✓			✓			✓			✓			
12	✓			✓			✓			✓			
13	✓			✓			✓			✓			
14	✓			✓			✓			✓			
15	✓			✓			✓			✓			
16	✓			✓			✓			✓			
17	✓			✓			✓			✓			
18	✓			✓			✓			✓			
19	✓			✓			✓			✓			
20	✓			✓			✓			✓			
21	✓			✓			✓			✓			
22	✓			✓			✓			✓			
23	✓			✓			✓			✓			
24	✓			✓			✓			✓			
25	✓			✓			✓			✓			

26	/			✓		✓		/		
27	/			/		/		/		
28	/			/		/		/		
29	/			/		/		/		
30	/			/		/		/		

Nota:

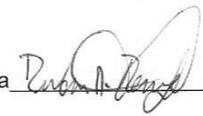
- 1 = Excelente
- 2 = Bien
- 3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos
 SI NO

Que ítems agregaría:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Gracias por su colaboración;

Firma 



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



Nombre del Evaluador: Freddy CARRASQUERO
Especialidad: MAESTRIA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION
Grado Académico: MAESTR
Fecha: 27/07/19

Plan Estratégico basado en el Empoderamiento para el Desarrollo de la Integración Cultural Escuela – Comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.

Lcdo. Alejandro Arteaga
C. I: 13.322.175

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	X			X			X			X			
2	X			X			X			X			
3	X			X			X			X			
4	X			X			X			X			
5	X			X			X			X			
6	X			X			X			X			
7	X			X			X			X			
8	X			X			X			X			
9	X			X			X			X			
10	X			X			X			X			
11	X			X			X			X			
12	X			X			X			X			
13	X			X			X			X			
14	X			X			X			X			
15	X			X			X			X			
16	X			X			X			X			
17	X			X			X			X			
18	X			X			X			X			
19	X			X			X			X			
20	X			X			X			X			
21	X			X			X			X			
22	X			X			X			X			
23	X			X			X			X			
24	X			X			X			X			
25	X			X			X			X			

26	X			X			X			X		
27	X			X			X			X		
28	X			X			X			X		
29	X			X			X			X		
30	X			X			X			X		

Nota:

- 1 = Excelente
- 2 = Bien
- 3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos
 SI NO

Que ítems agregaría:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Gracias por su colaboración;

Firma





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



Nombre del Evaluador: Leibeth Castillo González
Especialidad: _____
Grado Académico: Magister en Investigación Educativa
Fecha: 27/07/19

Plan Estratégico basado en el Empoderamiento para el Desarrollo de la Integración Cultural Escuela – Comunidad en la E.B. Cleopatra Casanova del Municipio Libertador.

Lcdo. Alejandro Arteaga
C. I: 13.322.175

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	✓			✓			✓			✓			
2	✓			✓			✓			✓			
3	✓			✓			✓			✓			
4	✓			✓			✓			✓			
5	✓			✓			✓			✓			
6	✓			✓			✓			✓			
7	✓			✓			✓			✓			
8	✓			✓			✓			✓			
9	✓			✓			✓			✓			
10	✓			✓			✓			✓			
11	✓			✓			✓			✓			
12	✓			✓			✓			✓			
13	✓			✓			✓			✓			
14	✓			✓			✓			✓			
15	✓			✓			✓			✓			
16	✓			✓			✓			✓			
17	✓			✓			✓			✓			
18	✓			✓			✓			✓			
19	✓			✓			✓			✓			
20	✓			✓			✓			✓			
21	✓			✓			✓			✓			
22	✓			✓			✓			✓			
23	✓			✓			✓			✓			
24	✓			✓			✓			✓			
25	✓			✓			✓			✓			

26	/			/			/			/		
27	/			/			/			/		
28	/			/			/			/		
29	/			/			/			/		
30	/			/			/			/		

Nota:

- 1 = Excelente
- 2 = Bien
- 3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos
 SI NO

Que ítems agregaría:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Gracias por su colaboración;

Firma Isabel Castillo

Anexo C

CUADRO DE RESPUESTAS PARA EL CÁLCULO
DE LA CONFIABILIDAD

Sujetos

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Ítems

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4
3	3	1	1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	2	2	1	1	2	2	3	4	3	3	1	3	1	3	4	2	2	3	4	3	3	4	2	1	2	1	3	3	3	
5	3	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	4	2	2	
6	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	4	2	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2	2	3	1	2
8	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	4	
9	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	
10	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	3	