



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**ESTRATEGIAS PARA GERENCIAR EL AULA:
UN ESTUDIO DE CASO**

Tutora:

Dra. María Gorety Rodríguez

Autoras:

Perdomo Jalexa, C.I. 17.427.550

Toro Jenny, C.I. 12.956.587

Caracas, Julio de 2013

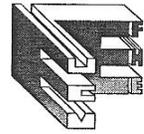


**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
NUCLEO CAPITAL**

**ESTRATEGIAS PARA GERENCIAR EL AULA:
UN ESTUDIO DE CASO**

Trabajo Especial de grado presentado ante la Universidad
Central de Venezuela para optar por el título
de Licenciadas en Educación

Caracas, Julio de 2013



VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Escuela de Educación en su sesión 1501 de fecha 19-06-2013 para evaluar el Trabajo de Licenciatura presentado por Jallexa Perdomo, C.I. 17.427.550 y Jenny Toro C.I. 12.956.587, bajo el Título: Estrategias para Gerenciar el Aula: un estudio de caso Para optar la Título de LICENCIADAS EN EDUCACIÓN.

- Hoy 23/7/2013 nos reunimos en la sede de la Escuela de Educación para que su(s) autor(es) lo defendiera(n) en forma pública.
- Culminada la Defensa Pública del referido Trabajo de Licenciatura, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 del "Reglamento de Trabajos de Licenciatura de las escuelas de la Facultad de Humanidades y Educación" adoptando como criterios para otorgar la calificación: rigurosidad en el razonamiento, coherencia en la exposición, claridad y pertinencia en los procesos metodológicos empleados, adecuación del sustento teórico, así como la calidad de la exposición oral y de las respuestas dadas a las preguntas formuladas por el jurado, acordamos calificarlo como:

APLAZADO APROBADO otorgándole la mención:
 SUFICIENTE DISTINGUIDO SOBRESALIENTE

- Las razones que justifican la calificación otorgada son las siguientes: Las estrategias para gerenciar el aula constituyen un valioso aporte no solo para la institución objeto de estudio sino para cualquier institución escolar representando un modelo viable para ser implementado atendiendo a

Prof. Gerson Lobo

Prof. Juan Haro

010.113.186.

Tutor. Maria Gorety Rodriguez

derechos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela



APROBACION DEL TUTOR

Quien suscribe, Doctora María Gorety Rodríguez, de la Universidad Central de Venezuela, adscrita a la Escuela de Educación, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado **Estrategias para Gerenciar el Aula: Un Estudio de Caso**, realizado por las ciudadanas Perdomo Montilla Jalexá Naiyen C.I. 17.427.550 y Toro León Jenny Rosmely C.I. 12.956.587, manifiesto que he revisado en su totalidad la versión definitiva de los ejemplares de este trabajo y certifico que se le incorporaron las observaciones y modificaciones indicadas por el jurado evaluador durante la discusión del mismo.

En la ciudad de Caracas, a los quince (15) días del mes de septiembre de 2013.



Dra. María Gorety Rodríguez

C.I. N° 6.897.799

DEDICATORIA

*A Dios, por haberme otorgado la fuerza y la voluntad necesaria
para emprender mis estudios y permanecer en ellos.*

*A mis padres, por ser tan especiales y únicos. Les agradezco el
apoyo incondicional y la paciencia que siempre me han
brindado, que hacen que este logro sea por y para ustedes, hoy y
siempre serán los principales merecedores de
todas mis metas alcanzadas.*

*A mi familia por todo el incentivo y ayuda desinteresada.
Gracias por apoyarme en todos y cada uno de mis pasos.*

*A mis amigas, por el apoyo y aliento de seguir adelante,
y por su colaboración cuando las necesitaba
para alcanzar este nuevo logro.*

*A todos aquellos que saben de mi cariño y afecto y que de
alguna u otra manera colaboraron con esta investigación.*

Jalex N. Perdomo M.

DEDICATORIA

A Jesús, por ser mi mejor maestro

A Don Bosco, por inspirar mi amor por los jóvenes

*A mi adorado papá, quien ya no está en este mundo y que aró el
mar por educarme*

A mi mamá, por ser mi única e incondicional amiga

A mi adorado esposo, por apoyarme en todo momento

*A mis preciosas hijas, Sophía y Camila, a quienes les robé
tiempo*

A mis queridas hermanas, que siempre me alentaron a continuar

A mis apreciados tíos, Elías y Crisálida por su gran apoyo

A mis tíos maternos, por creer en mí

Jenny R. Toro L.

AGRADECIMIENTOS

La realización de este trabajo fue posible debido a la contribución de muchas personas, quienes con sus valiosos aportes, sugerencias, estímulos y disposición lograron que el mismo llegara a un feliz término.

En primer lugar a mi tutora Dra. María Gorety Rodríguez, por todo su seguimiento, quien con paciencia, dedicación, apoyo, comprensión y tiempo guió en todo momento el desarrollo de este trabajo. Sin usted esta investigación no hubiese sido posible.

A la Universidad, por ser la institución donde pude adquirir estos conocimientos valiosos para mi futuro desempeño como profesional.

A mi familia por alentarme a ser alguien mejor y por ser un ejemplo de vida a seguir.

A MSc. María Inastrilla por dedicarme un espacio en su tiempo y transmitirme sus conocimientos.

A Jenny Toro por su amistad y entrega incondicional, no pude haber tenido una mejor compañera que tu.

Jalexa N. Perdomo M.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a mi admirada tutora Dra. María Gorety Rodríguez por disponer de su tiempo y regalarme su conocimiento.

En segundo lugar a todas las personas quienes cuidaron con esmero a mis hijas, les estaré eternamente agradecida

A mi compañera, Jalexa Perdomo quien siempre comprendió mi condición familiar, me regaló una sonrisa y aliento para seguir adelante

A mí cuñada Lic. Yelitza C. Ochoa quien me acompañó en la meta final

A MSc. María Inastrilla por orientar en la ejecución de la investigación

Jenny R. Toro L.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE EDUCACIÓN
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS SUPERVISADOS
NUCLEO CAPITAL

ESTRATEGIAS PARA GERENCIAR EL AULA:
UN ESTUDIO DE CASO

Tutora: Dra. María Gorety Rodríguez

Autoras: Perdomo M. Jalexa N.

Toro L. Jenny R.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito fundamental analizar las estrategias para gerenciar el aula que coadyuven a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje tomando como referencia la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, ubicada en Guarenas-Estado Miranda. El tipo de investigación fue de campo, el nivel de profundidad fue descriptivo puesto que se buscó especificar propiedades midiendo, evaluando y recolectando datos sobre los diversos aspectos, dimensiones y componentes del fenómeno estudiado, además de que por su temporalidad el trabajo se ubica en un estudio transeccional, puesto que se recolectaron datos en un solo momento y en un tiempo único. La muestra considerada para este trabajo fue de veintiséis (26) docentes, dicha muestra corresponde a la totalidad de la población que conforma el personal docente de la institución objeto de estudio. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario con escala tipo Likert; con el fin de determinar la validez del instrumento, se sometió a juicio de expertos, quedando confirmada la validez del contenido. En relación a la confiabilidad, los resultados arrojaron un coeficiente Alfa Cronbach de 0,90 lo que implica que el instrumento es confiable. Entre las conclusiones se destaca que los docentes muestran preocupación por seleccionar y utilizar los recursos didácticos de acuerdo a las necesidades de los alumnos; sin embargo presenta debilidades en su rol como gerente de aula en cuanto a las funciones gerenciales. Se recomienda que el docente se autoevalúe y detecte sus debilidades como gerente de aula y se avoque a adquirir los conocimientos necesarios que le permitan mejorar su desempeño en el aula.

Palabras Claves: Estrategias Pedagógicas, Estrategias Gerenciales, Gerencia de aula, Gerente de aula, Liderazgo.

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTY AND EDUCATION HUMAN
SCHOOL OF EDUCATIONS
SUPERVISED COLLEGE
CORE CAPITAL**

**STRATEGIES TO MANAGE THE CLASSROOM:
A CASE STUDY**

Tutors: Dra. Gorety Rodríguez

Authors: Perdomo M. Jalexa N.
Toro L. Jenny R.

ABSTRACT

The present study's main purpose was to analyze the strategies for managing the classroom to help improve the quality of teaching and learning process with reference to the National Basic School "Trapichito" located in Guarenas - Miranda State. The research was in the field, the depth was descriptive since sought specify properties measuring, evaluating, and collecting data on various aspects, dimensions and components of the studied phenomenon, and that because of its temporary work is located in a transeccional study, since data were collected at one time and in a unique time. The sample considered for this work was twenty-six (26) teachers; the sample corresponds to the totality of the population that makes up the teaching staff of the institution under study. To collect information applied a Likert scale questionnaire, in order to determine the validity of the instrument, underwent expert opinion, being confirmed the validity of the content. In relation to reliability, the results showed a Cronbach alpha coefficient of 0.90 which means that the instrument is reliable. Among the findings highlighted that teachers are concerned about selecting and using teaching resources according to the needs of students, but has weaknesses in its role as classroom manager regarding management functions. It is recommended that teachers self-assess and detect their weaknesses as manager avoque classroom and acquire the knowledge necessary to improve their performance in the classroom.

Keywords: Instructional Strategies, Management Strategies, classroom management, classroom manager, Leadership.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	i
Agradecimientos	iii
Lista de Imágenes Visuales	xi
Lista de Cuadros	xii
Lista de Gráficos	xiv
Introducción	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Objetivos de la Investigación.....	6
1.3 Justificación de la Investigación.....	7
II MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	11
2.2 Estrategias para Gerenciar el Aula.....	18
2.2.1 Paradigmas para la Gerencia de Aula.....	23
Paradigma de Gerencia de la Calidad Total.....	24
Paradigma Tecnológico – Cognocitivista.....	25
Paradigma Postmoderno - Inteligencia Emocional.....	27
Paradigma Educativo - Centrado en el Aprendizaje.....	28
Paradigma Psicológico - Aprendizaje Significativo.....	29
2.2.2 Factores Gerenciales para el aula.....	31
El Liderazgo.....	32
La Comunicación.....	35
La Toma de Decisiones.....	40
La Motivación.....	41
La Gerencia de Cambio.....	44
El Manejo de Conflictos.....	45

	Pág.
2.2.3 Funciones del Gerente de Aula.....	48
La Planificación.....	51
La Organización.....	53
La Dirección.....	54
El Control.....	55
2.2.4 Perfil del Gerente de aula.....	57
Aptitud Personal.....	58
Aptitud Profesional.....	59
Aptitud Intelectual.....	60
Aptitud Socio - Cultural.....	61
2.3 Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.....	63
2.3.1 Perspectiva Pedagógica Cognitiva (Constructivista).....	63
2.3.2 Perspectiva Constructivista en el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.....	67
Percepción Constructivista de la Enseñanza.....	67
Estrategias de Enseñanza dentro de la Perspectiva Constructivista.....	68
Percepción Constructivista del Aprendizaje.....	73
Estrategias de Aprendizaje dentro de la Perspectiva Constructivista.....	74
2.4 Nivel de Educación Primaria en Venezuela.....	76
Pilares y Organización de la Educación Bolivariana.....	78
Educación Primaria Bolivariana.....	80
Características de la Educación Primaria.....	81
Objetivos de la Educación Primaria.....	82
Ejes Integradores.....	84
Áreas de Aprendizaje.....	85
El Perfil de la maestra o el maestro.....	92
El Perfil del egresado y la egresada.....	94
La Evaluación de los aprendizajes.....	95
2.5 Bases Legales.....	99

	Pág.
2.6 Definición de Términos Básicos.....	107
III MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Abordaje Metodológico.....	112
3.2 Tipo de Investigación.....	113
3.3 Diseño de la Investigación.....	115
3.4 Nivel de la Investigación.....	116
3.5 Población de la Investigación.....	117
3.6 Muestra de la Investigación.....	119
3.7 Sistema de Variables.....	120
Conceptualización de las Variables.....	121
Operacionalización de las Variables.....	122
3.8 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	124
3.9 Confiabilidad y Validez del Instrumento.....	126
Confiabilidad del Instrumento.....	126
Validez del Instrumento.....	129
IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1 Presentación y Análisis de Resultados.....	131
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones.....	159
5.2 Recomendaciones.....	162
PROPUESTA	
6.1 Introducción de la Propuesta.....	165
6.2 Justificación de la Propuesta.....	166
6.3 Objetivos de la Propuesta.....	167
6.4 Beneficiarios de la Propuesta.....	168
6.5 Apoyo Institucional.....	168
BIBLIOGRAFÍA.....	169
ANEXOS	
A. Cartas de aceptación en las instituciones educativas.....	177

	Pág.
B. Instrumento de recolección de datos y validación.....	180
C. Confiabilidad del Instrumento.....	190
D. Propuesta (Taller).....	193

LISTA DE IMÁGENES VISUALES

Imagen Visual	Pág.
No. 1: Cinco Paradigmas inevitables en el desarrollo del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.....	30
No. 2: Características de la buena comunicación en el aula.....	38
No. 3: Factores Gerenciales.....	47
No. 4: Funciones del Gerente de Aula.....	50
No. 5: Análisis FODA.....	52
No. 6: Rasgos característicos del gerente de aula.....	58
No. 7: El Gerente de Aula.....	62

LISTA DE CUADROS

CUADRO	Pág.
No. 1: Estrategias de Enseñanza.....	70
No. 2: Áreas de Aprendizajes y sus Componentes.....	90
No. 3: Población de la Investigación.....	118
No. 4: Conceptualización de las Variables.....	121
No. 5: Operacionalización de las Variables.....	123
No. 6: Resultados obtenidos Ítems No. 1.....	131
No. 7: Resultados obtenidos Ítems No. 2.....	133
No. 8: Resultados obtenidos Ítems No. 3.....	134
No. 9: Resultados obtenidos Ítems No. 4.....	135
No. 10: Resultados obtenidos Ítems No. 5.....	136
No. 11: Resultados obtenidos Ítems No. 6.....	137
No. 12: Resultados obtenidos Ítems No. 7.....	138
No. 13: Resultados obtenidos Ítems No. 8.....	139
No. 14: Resultados obtenidos Ítems No. 9.....	141
No. 15: Resultados obtenidos Ítems No. 10.....	142
No. 16: Resultados obtenidos Ítems No. 11.....	143
No. 17: Resultados obtenidos Ítems No. 12.....	144
No. 18: Resultados obtenidos Ítems No. 13.....	145
No. 19: Resultados obtenidos Ítems No. 14.....	146
No. 20: Resultados obtenidos Ítems No. 15.....	147
No. 21: Resultados obtenidos Ítems No. 16.....	148
No. 22: Resultados obtenidos Ítems No. 17.....	149
No. 23: Resultados obtenidos Ítems No. 18.....	150
No. 24: Resultados obtenidos Ítems No. 19.....	151
No. 25: Resultados obtenidos Ítems No. 20.....	152
No. 26: Resultados obtenidos Ítems No. 21.....	153
No. 27: Resultados obtenidos Ítems No. 22.....	154

	Pág.
No. 28: Resultados obtenidos Ítems No. 23.....	155
No. 29: Resultados obtenidos Ítems No. 24.....	156
No. 30: Resultados obtenidos Ítems No. 25.....	157

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	Pág.
No. 1: Resultados obtenidos Ítems No. 1.....	132
No. 2: Resultados obtenidos Ítems No. 2.....	133
No. 3: Resultados obtenidos Ítems No. 3.....	134
No. 4: Resultados obtenidos Ítems No. 4.....	135
No. 5: Resultados obtenidos Ítems No. 5.....	137
No. 6: Resultados obtenidos Ítems No. 6.....	138
No. 7: Resultados obtenidos Ítems No. 7.....	139
No. 8: Resultados obtenidos Ítems No. 8.....	140
No. 9: Resultados obtenidos Ítems No. 9.....	141
No. 10: Resultados obtenidos Ítems No.10.....	142
No. 11: Resultados obtenidos Ítems No. 11.....	143
No. 12: Resultados obtenidos Ítems No. 12.....	144
No. 13: Resultados obtenidos Ítems No. 13.....	145
No. 14: Resultados obtenidos Ítems No. 14.....	146
No. 15: Resultados obtenidos Ítems No. 15.....	147
No. 16: Resultados obtenidos Ítems No. 16.....	148
No. 17: Resultados obtenidos Ítems No. 17.....	149
No. 18: Resultados obtenidos Ítems No. 18.....	150
No. 19: Resultados obtenidos Ítems No. 19.....	151
No. 20: Resultados obtenidos Ítems No. 20.....	152
No. 21: Resultados obtenidos Ítems No. 21.....	153
No. 22: Resultados obtenidos Ítems No. 22.....	154
No. 23: Resultados obtenidos Ítems No. 23.....	155
No. 24: Resultados obtenidos Ítems No. 24.....	157
No. 25: Resultados obtenidos Ítems No. 25.....	158

INTRODUCCIÓN

El ámbito educativo en Venezuela resulta sumamente susceptible a las variaciones científicas, sociales, económicas y políticas que constantemente se presentan no sólo en la esfera nacional, sino también en la internacional, puesto que la educación, como pilar fundamental de toda sociedad, debe estar a la vanguardia con los cambios que ineludiblemente son transferidos a los estudiantes.

Frente a estos cambios urge la presencia de docentes altamente capacitados, preparados para responder a las demandas sociales, que posean íntegra formación en valores personales y éticos, con pleno conocimiento y destreza en la aplicación de técnicas que les sirvan para orientar a la colectividad.

Por tal motivo, es importante que el educador gire su visión formadora hacia un perfil gerencial que lo provea de estrategias que guíen su desempeño como líder, comunicador, motivador y organizador, así como también, capaz de tomar decisiones acertadas a fin de lograr ejecuciones más efectivas y eficientes.

En concordancia con lo expuesto, el nivel de educación primaria requiere de docentes con perfil gerencial para favorecer el crecimiento integral de los estudiantes. Por ello el docente debe convertirse en gerente de aula para, por un lado, definir y potenciar su perfil profesional o pedagógico y, por otro lado, para mejorar su formación social lo cual está ligada a la calidad humana centrada en valores y principios de manera que propicie la relación con los alumnos y con el resto de los actores del entorno institucional.

En este sentido, el presente trabajo de investigación se centra en analizar las estrategias para gerenciar el aula que coadyuven a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje tomando como referencia la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, ubicada en Guarenas - Estado Miranda. Para desarrollar los objetivos propuestos, el estudio se estructura de la siguiente manera:

El Capítulo I contiene el planteamiento del problema, la justificación de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos la investigación.

El Capítulo II muestra el marco teórico donde se despliegan y describen los antecedentes relacionados con el tema de la investigación, las bases pedagógicas, conceptuales y legales que sustentan la investigación, además la definición de términos básicos.

En el Capítulo III, se explica la metodología empleada para llevar a cabo el estudio: el diseño, el tipo y nivel de la investigación, población y muestra, técnicas de recolección de datos, confiabilidad y validez del instrumento, procedimientos y variables de la investigación.

En el Capítulo IV, se expone el análisis de los datos e interpretación de los resultados obtenidos a partir del cuestionario aplicado al personal docente de la institución objeto de estudio.

En el Capítulo V, se presentan las conclusiones y recomendaciones sobre las estrategias para gerenciar el aula.

El Capítulo VI, está referido a la propuesta de la investigación en la cual se ofrece el liderazgo como estrategia gerencial que coadyuva a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula, así como también se puede encontrar el manual del facilitador, el manual del participante y todos los lineamientos generales para desarrollar el proceso de capacitación de los docentes.

Finalmente, se reseña la bibliografía consultada que sirvió como sustento de cada uno de los postulados y principios teóricos descritos en el desarrollo del trabajo y los anexos alusivos a la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En los últimos años, se han dado reformas, cambios estructurales y estratégicos en lo que respecta a la gestión gerencial en el ámbito educativo y, por ende, en su administración, los cuales han permitido hacer frente a diversos procesos que se llevan a cabo en esas organizaciones tanto en el sector público como privado.

En la actualidad, el sector educativo requiere cambios que lo conviertan en un espacio más competitivo, eficaz y eficiente, que permita abatir el rezago con respecto a otros sectores de la sociedad donde los avances tecnológicos han sido más significativos. El ámbito educativo venezolano, específicamente el nivel de educación primaria, debe ser más innovador para fomentar una nueva cultura educativa creativa, actual y progresiva. La educación debe ser la columna vertebral de cualquier país que tenga serias aspiraciones de protagonismo en todas las áreas de la sociedad. En este sentido, la Ley Orgánica de Educación (2009), plantea en su Artículo 15 que:

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

1. Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía...
2. Desarrollar una nueva cultura política fundamentada en la participación protagónica y el fortalecimiento del Poder Popular, en la democratización del saber y en la promoción de la escuela como espacio de formación de ciudadanía...
3. Formar ciudadanos y ciudadanas a partir del enfoque geohistórico con conciencia de nacionalidad y soberanía...
4. Fomentar el respeto a la dignidad de las personas y la formación transversalizada por valores éticos...
5. Impulsar la formación de una conciencia ecológica para preservar la biodiversidad y la sociodiversidad...
6. Formar en, por y para el trabajo social liberador, dentro de una perspectiva integral...
7. Impulsar la integración latinoamericana y caribeña bajo la

perspectiva multipolar orientada por el impulso de la democracia participativa...

8. Desarrollar la capacidad de abstracción y el pensamiento crítico mediante la formación en filosofía, lógica y matemáticas...

9. Desarrollar un proceso educativo que eleve la conciencia para alcanzar la suprema felicidad social... (Pág. 17).

En atención a lo planteado en el artículo citado, se puede inferir que la finalidad de la educación será desarrollar el potencial, la personalidad, la conciencia nacional y soberana, la capacidad intelectual, de abstracción y crítica de cada ser humano. Así mismo, promueve el respeto, la dignidad, la democracia y la participación ciudadana. Por lo tanto, el docente como actor principal del proceso de enseñanza deberá establecer y desarrollar las estrategias necesarias para cumplir con cada una de las finalidades de la educación.

Interpretando a Esté (1999), el común de las actividades que el docente realiza en el aula para controlar y manejar el comportamiento de los alumnos, están referidas a: evaluaciones, dictados, copia, tareas, dibujar, entre otras. De ello se infiere que las estrategias empleadas no parecen ser las más idóneas para alcanzar la eficacia del aprendizaje porque no satisfacen los propósitos o fines de la educación.

Parafraseando a Ruiz (2007), el aula es un sistema probabilístico porque su funcionamiento es producto de la acción de los docentes y alumnos, por lo que cuando el docente cae en la rutina de enseñanza sus estudiantes bajan su motivación para aprender a aprender debilitando el rendimiento en el aula. Así mismo plantea, que los alumnos desean aprender con dinámicas, materiales didácticos y/o actividades que hagan grato y alegre el proceso. Por lo expuesto, se optó por realizar el estudio en la Escuela Básica Nacional "Trapichito" ubicada en Guarenas - Estado Miranda, ya que, parafraseando a Manrique (1997), hoy en día, difícilmente, un investigador podría encontrar una escuela, pública o privada, libre de necesidades o problemas que no merezcan ser estudiados.

Visto de este modo, los avances técnicos o científicos en educación plantean un reto permanente, requiriendo que los diferentes actores que se desempeñan en el sistema educativo venezolano, mancomunen esfuerzos para el logro de los objetivos

institucionales en pro de las transformaciones necesarias a partir de un desempeño laboral eficaz enmarcado en las estrategias para gerenciar el aula.

Recae en el docente la responsabilidad de utilizar las herramientas necesarias de enseñanza para convertir una clase rutinaria en un espacio para el conocimiento, donde el alumno pueda lograr un aprendizaje significativo y constructivo.

En este sentido, la efectividad del proceso de enseñanza y aprendizaje implica una gestión en el aula que haga más interactiva la relación entre docentes y alumnos produciendo así mayor cantidad de conocimientos. De igual manera comprende un conjunto de orientaciones, estrategias y actividades desarrolladas por el docente en el aula y un desempeño como gerente activo, creativo que organiza situaciones y estrategias alternativas para promover experiencias nuevas y variadas, en un marco de flexibilidad, enriquecimiento constante y motivación.

Es por ello que el docente debe recurrir a estrategias gerenciales para alcanzar metas, desarrollar planes de integración y coordinar actividades. De tal manera que sean continuas y sistémicas en la cual participen y se involucren todas las personas que interactúan y hagan vida en las escuelas dando como resultado la creación de espacios propicios para el aprendizaje.

En consecuencia, el docente debe estar plenamente consciente del importante rol que le toca desempeñar en estos momentos y plantearse actuar como un líder capaz de imprimirle a su trabajo un carácter verdaderamente especial, orientado a la búsqueda de excelencia en sus funciones gerenciales. Esto indica, que la función docente no puede desarrollarse mediante improvisaciones, sino que el docente ha de estar debidamente preparado en cuanto a su desempeño cotidiano.

Para que el desempeño del docente como gerente de aula sea productivo, debe comportarse como el ejecutor o encargado de proponer soluciones inmediatas y efectivas que promuevan un proceso de enseñanza y aprendizaje acorde con las demandas de los alumnos y la sociedad. Para ello es menester que desempeñe funciones y habilidades gerenciales que conducirán al logro de los objetivos educativos. Por tal motivo, mejorar la calidad del nivel de educación primaria constituye cada vez más un objetivo y una necesidad impostergable. Esto aparece

claramente a partir de datos sobre repitencia y abandono, que evidencian una problemática social sin resolver.

En atención a lo planteado surge la necesidad de analizar las estrategias para gerenciar el aula que coadyuven a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje tomando como referencia la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, ubicada en Guarenas - Estado Miranda, como un medio que permita indagar en relación al desempeño del docente. De acuerdo a todo lo expuesto se plantean las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son las estrategias de gerencia de aula que aplican los docentes del nivel de educación primaria en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la escuela objeto de estudio?
2. ¿Cómo es el proceso de enseñanza y aprendizaje que debe orientar el docente del nivel de educación primaria en su rol de gerente de aula?
3. ¿En qué consiste el liderazgo como estrategia gerencial que coadyuva a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula?

1.2 Objetivos de la Investigación

General:

Analizar las estrategias para gerenciar el aula que coadyuven a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje tomando como referencia la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, ubicada en Guarenas - Estado Miranda.

Específicos:

- Identificar las estrategias de gerencia de aula que aplican los docentes del nivel de educación primaria en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la escuela objeto de estudio.
- Describir el proceso de enseñanza y aprendizaje que debe orientar el docente del nivel de educación primaria en su rol de gerente de aula.
- Proponer el liderazgo como estrategia gerencial que coadyuva a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.

1.3 Justificación de la Investigación

Al justificar un trabajo de investigación se exponen las razones por las cuáles es importante realizarlo. En este caso, se presenta una disertación sobre los paradigmas y factores gerenciales que ejecuta el docente en ejercicio como gerente. Estos son necesarios para la conducción del aula como una organización.

Un tema de utilidad en el campo educativo es el que corresponde a la gerencia. Definir la gerencia no es fácil, pues ésta tiene significados diferentes según el campo donde se aplique. Según Chiavenato (2004):

El término gerencia es difícil de definir: significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo... (Pág. 97)

Desde este punto de vista; la gerencia de aula, más que un cargo o una función, se entiende como el conjunto de actitudes positivas y de alta calidad en las actividades de enseñanza y aprendizaje implícitas en el diseño curricular que son dirigidas por un docente líder con iniciativa, creatividad y espíritu de cambio. El gerente de aula tiene la responsabilidad de plantear las estrategias de desarrollo y asegurar un crecimiento sostenido de los discentes, con un alto sentido del cultivo de sus funciones.

El estudio está orientado a analizar estrategias para gerenciar el aula que coadyuven a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje tomando como referencia la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, ubicada en Guarenas - Estado Miranda. Así mismo, amplía la investigación en cuanto a las funciones y al perfil docente, convirtiéndose en una eficaz herramienta y fuente de consulta para las futuras generaciones que hayan emprendido la comprometida tarea de formarse para enseñar y suministrar información para las próximas investigaciones concernientes a la gerencia educativa en el aula, proporcionando sus fundamentos.

De allí que se pretenda destacar la importancia que tiene para los docentes el manejo de estrategias para gerenciar el aula en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el nivel de educación primaria quienes, por las características del participante, deben estar actualizados en nuevas estrategias y prácticas académicas, en tal sentido la gerencia en el aula logrará ser una alternativa para lograr cambiar las actividades rutinarias y para garantizar el clima organizacional. Así mismo el gerente de aula precisa de la incorporación de conocimientos actualizados, actitudes, habilidades y destrezas, que le permitan superar las demandas curriculares y las demandas de la sociedad moderna. Al respecto, Rodríguez (2008), afirma “la importancia de la gerencia en la organización radica en el hecho de elevar al máximo el nivel de eficiencia para obtener mayor dominio del desempeño socio laboral.” (Pág. 54).

Se puede inferir entonces que la labor gerencial que se realice en cualquier institución es figura de primer orden dentro de la organización, ya que el docente en el aula debe cumplir con diferentes roles, entre los cuales se pueden mencionar: planificador, organizador, coordinador y controlador.

Gerenciar según Gibson y otros (2003), permite al gerente “...planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades que se ejecutan en la organización, cuidando detalles desde las interrogantes de las personas que se encuentran inmersas dentro de la misma.” (Pág. 45). De acuerdo a esto, se puede decir que el gerente reconoce la labor que tiene de orientar a una organización, proporcionando soluciones viables para permitir el progreso y el bienestar individual y colectivo.

El docente debe tener la capacidad de gerenciar el aula tomando en cuenta el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos. De ello se desprende que es el responsable directo del discernimiento del discente en cuanto a aprender a saber, aprender hacer, y aprender a convivir, en un contexto cultural, social y científico.

En atención a lo planteado, se espera que la presente investigación beneficie a directivos, docentes, estudiantes y a la institución en la cual se está realizando, ya que la consideración o revisión de este trabajo por parte de los docentes de la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, puede aportar alternativas de solución a la problemática detectada, así como también a posibles dificultades en otros planteles. Si los docentes toman conciencia de la eficacia de la gerencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje, se logrará el propósito de una educación orientada a satisfacer las demandas de la sociedad.

Es así, que se da un paso muy importante al realizar un nuevo estudio referido a la labor del docente de aula; que debe dirigir su acción con principios de calidad, que sintetizan la utilidad práctica de los recursos disponibles con la revisión y control para las labores desarrolladas, creando condiciones para valorar el trabajo productivo, corregir las diferencias en las áreas disciplinarias e implementando estrategias para el desarrollo individual y profesional, así como la reafirmación de una labor gerencial con excelencia.

La motivación para realizar esta investigación surge de la necesidad de formación y actualización del conocimiento del docente como gerente para manejar situaciones que surjan en el contexto de aula de manera tal que actúe como un gerente líder, inspirador y motivador en el nivel de educación primaria. De igual manera, esté apto para diseñar e implementar acciones y estrategias que logren los objetivos trazados, ejecute actividades que propicien y garanticen la mayor participación de los actores de la comunidad educativa, estimulando sus capacidades y generando ideas productivas en beneficio del ámbito escolar.

Se espera que la investigación sirva de apoyo y consulta para el desarrollo de futuros trabajos en el ámbito social y muy particularmente en el contexto educativo, dado que puede constituir un aporte teórico - metodológico para lograr una gestión

gerencial que redunde en el logro de los objetivos y metas institucionales. Además, puede constituirse como material de consulta para estudiantes universitarios que necesiten tener un marco de referencia para realizar un proyecto de investigación en esta área de estudio, y para quienes, específicamente, necesiten obtener información adicional respecto a estrategias gerenciales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El presente capítulo muestra algunos estudios previos relacionados directa e indirectamente con la temática objeto de estudio, los cuales representan los antecedentes de la investigación y se expresa la relación de cada uno de ellos con el presente trabajo, seguidamente, se contemplan las bases teóricas y las bases legales que la sustentan, y, posteriormente se presenta la definición de términos básicos que ofrecen mayor comprensión de los principales aspectos abordados en este estudio.

Una vez delimitado el problema, se hace necesario situar la base teorizante en la que se apoya el estudio, es por ello que este capítulo contiene la plataforma teórica de la investigación. Tamayo y Tamayo (1999), acotan que el marco teórico:

Amplía la descripción del problema e integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas; en una palabra, es la teoría del problema, y tiene como fin ayudarnos a precisar y a organizar los elementos contenidos en la descripción del problema, de tal forma que pueden ser manejados y convertidos en acciones concretas. Dicho marco está integrado por: antecedentes del problema, teorías básicas, definición de términos básicos y sistema de hipótesis variables. (Pág. 177).

Tal y como lo apuntan los autores citados, la teoría enmarca la investigación, amplía la problemática con el objeto de manipularla de manera adecuada y de darle carácter oficial, puesto que el estudio puede ser respaldado por las consideraciones de otros investigadores que previamente abordaron temáticas afines.

2.1 Antecedentes de la Investigación

La sociedad actual está formada por estructuras modernas en constante cambio, las cuales son dirigidas por líderes que deben tener herramientas para contribuir a una transformación productiva. De allí pues que el gerente debe hacerle

frente a la vertiginosa innovación científica, política, tecnológica y cultural que experimenta la sociedad para lo cual se requiere de gerentes altamente capacitados y líderes efectivos que dirijan y motiven al recurso humano y pongan en práctica estrategias que permitan crear un ambiente y un clima organizacional óptimo para contribuir al logro de objetivos individuales y organizacionales de manera eficiente y eficaz hacia la calidad total.

Dentro de este orden de ideas, se encuentran trabajos de investigación y literaturas de gran relevancia que orientan y sirven de soporte para proponer el perfil del docente venezolano inmerso dentro de la línea de la gerencia de aula.

En este sentido, Alvarado (1994), llevó a cabo una investigación titulada “Propuesta de un perfil gerencial del docente para lograr Calidad Total en el aula”, en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador para optar al título de Magíster en Educación Mención Gerencia Educacional. El objetivo de este estudio fue presentar una propuesta de un perfil gerencial del docente para lograr Calidad Total en el aula, con el propósito de colaborar y cooperar en la búsqueda de soluciones y nuevas alternativas, más prácticas y accesibles al aula, como también, comunicar una forma de lograr más calidad y excelencia, adoptando una actitud más gerencial, enfocada en la filosofía de la Calidad Total. El trabajo estuvo enmarcado en la línea de investigación de evaluación institucional, ubicándose dentro de la modalidad de proyectos factibles. La metodología utilizada fue el diseño etnográfico cualitativo en investigación educativa. Los hallazgos revelaron una vez más que la educación venezolana está en crisis y que la urgencia de cambio es inevitable, orientado hacia la mayor y mejor calidad del producto educativo. La calidad de todo lo que se produce en el aula está al final de un largo camino impregnado de trabajo constante y mejoramiento incesante. El docente debe ser el gerente de la calidad y como tal, debe trabajar en función de la mencionada filosofía adaptada a la organización escolar específicamente en el aula.

Esta investigación se tomó en cuenta porque aporta al presente estudio, técnicas para gerenciar al aula en tiempos de cambio, además que destaca la importancia de comprender el estilo vanguardista que el gerente de aula debe asumir

en la contemporaneidad. Al mismo tiempo describe la importancia de la filosofía de la Calidad Total para reconocer y comprender los problemas y deficiencias del proceso educativo y proponer soluciones frente a la globalización.

Por su parte, Vivas (1999), realizó una investigación titulada “El Gerente Educativo del Aula” en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador para optar al título de Magíster en Educación Mención Gerencia Educacional. El objetivo general de esta investigación fue diseñar un perfil de los docentes que laboran en educación básica, como gerentes del aula, en instituciones educativas del Estado Táchira. La investigación fue un proyecto factible el cual estuvo referido a la formulación de un modelo de gestión del aula que permitiera equiparar la labor del docente con la labor de un gerente. El estudio arrojó como resultado un escaso conocimiento de los problemas y necesidades de la comunidad y su realidad socio - cultural, acción basada en la transmisión de conocimientos más que en la formación y desarrollo de habilidades, destrezas, actitudes y valores, poca atención hacia el desarrollo de la creatividad y el auto - aprendizaje, deseo de superación y de cambio mediatizado por un escaso interés e identificación con el aula, la escuela y la comunidad y poco uso de la investigación y la toma de decisiones para mejorar su desempeño. Se elaboró un perfil teórico, un perfil real y un perfil ocupacional del docente como gerente, que permitió redimensionar sus funciones, vincular su actuación con el contexto educativo actual y contribuir a mejorar su desempeño en el aula y por consiguiente, mejorar la calidad de la educación del país.

La investigación realizada se relaciona con el presente estudio, debido a que puntualiza la naturaleza de la actividad del docente, la cual consiste más que cumplir las funciones gerenciales: se trata de fortalecer sus aptitudes y actitudes vocacionales innatas y propias en función de las demandas del contexto educativo y social que conllevarán a elevar su perfil y su desempeño. Detalla el deber ser del gerente de aula en todos sus ámbitos para dirigir a sus alumnos hacia el logro de los objetivos educativos tanto individuales y como colectivos.

Díaz (2000), presentó una investigación titulada “Aproximación a un perfil ideal para el gerente de aula de la primera Etapa de Educación Básica de las escuelas

“Antonio Arraiz” Y “Dr. Cristóbal Mendoza”, de la Parroquia Escolar Las Delicias, Municipio Escolar Girardot, Edo. Táchira” en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador para optar al título de Magister en Educación, mención Gerencia Educacional. El objetivo general fue determinar un perfil ideal para el gerente de aula de la primera Etapa de Educación Básica de las escuelas mencionadas. La metodología empleada fue la investigación evaluativa y cualitativa etnográfica. Concluye que existen deficiencias en lo que respecta al perfil de un gerente en las aulas de la I Etapa de Educación Básica. Se pudo concluir que existe una inclinación notable hacia los procesos de actualización de las habilidades y destrezas en función de mejorar la situación del proceso de aprendizaje. Como recomendación la autora propone aplicar los factores gerenciales que coadyuven a elevar el nivel de motivación de los docentes.

Esta investigación se relaciona con el estudio porque describe las características gerenciales que debe poseer el educador para una efectiva acción en el aula hacia el logro de los objetivos del proceso de enseñanza y aprendizaje. Al mismo tiempo contribuyó con las reflexiones del rol del docente como líder y tomador de decisiones en el ámbito académico para el crecimiento integral de los alumnos y como promotor de los cambios requeridos en el proceso educacional de las instalaciones que preside.

Díaz (2001), realizó un trabajo de investigación titulado “Capacitación de Gerencia en el Aula y Productividad Docente” en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador para optar al título de Magíster en Educación mención Gerencia Educacional. Dicho estudio tuvo como objetivo general determinar los niveles de capacitación gerencial que inciden en la productividad docente para la propuesta de un programa de gerencia en el aula dirigido a los docentes estadales de educación básica del Municipio Autónomo Acevedo del Estado Miranda. La investigación fue realizada con un diseño descriptivo transeccional de campo. Como resultado se proyectó que los docentes exhiben bajo nivel de conocimiento y dominio de los principios gerenciales del aula: planificación, organización, dirección y control. Consecuentemente la práctica gerencial en el aula denota niveles inadecuados con

respecto a la productividad del trabajo. Se observó una inadecuada administración del tiempo al momento de planificar, diagnosticar, discutir y ejecutar. Se pudo constatar que los docentes planifican pero muy poco y si lo hacen no ejecutan el plan; ello es un indicio de improvisación y de incumplimiento de las disposiciones legales y normativas del ejercicio docente. En cuanto a las recomendaciones, se requiere fortalecer en la formación profesional de los docentes estatales de educación básica del Municipio Autónomo Acevedo el conocimiento acerca de los principios gerenciales del aula; para ello sería deseable que las autoridades educativas nacionales y regionales diseñen y ejecuten programas emergentes de capacitación en el área de gerencia en el aula.

Dicha investigación fue tomada en consideración como antecedente del estudio por cuanto considera la falta de habilidades gerenciales en el docente, durante su gestión, no se obtienen con eficacia ni eficiencia las metas de la organización y, por lo tanto, no se satisfacen las necesidades de los educandos. Es por ello que, al igual que en este estudio, se propone afianzar la práctica gerencial a partir del aula puesto que el docente es el responsable directo de dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje con pertinencia social.

Bastardo (2002), realizó un trabajo titulado: “Importancia del gerente educativo en el aula para una efectiva acción docente en la educación básica venezolana” en la Universidad Santa María, para optar al título de Especialista en Gerencia Educativa. El objetivo de la investigación fue describir la importancia del gerente educativo en el aula, para una efectiva acción del docente que labora en instituciones a nivel de la educación básica venezolana. La metodología utilizada fue la documental con diseño bibliográfico. El autor concluye que el docente posee un escaso conocimiento del perfil gerencial que debe cumplir, a propósito del fortalecimiento de la transmisión de conocimiento, la formación de habilidades, actitudes y valores; cumplimiento de roles, poca atención hacia el desarrollo de la creatividad y auto aprendizaje, deseo de superación y cambio mediatizado por un ínfimo interés e identificación con el aula, la escuela y la comunidad; además del poco uso de la investigación y la toma de decisiones para mejorar su desempeño. En

tal sentido la recomendación primordial está dirigida a estimular a los docentes en pro del conocimiento de un perfil gerencial, en función de vincular su actuación con el contexto educativo del nuevo siglo; contribuyendo en forma directa al ejercicio de una efectiva acción del docente como gerente de aula.

La investigación precitada se relaciona con el estudio porque plantea que la gestión gerencial debe estar dirigida a proporcionar la ayuda necesaria al docente en función de sus propias necesidades y la de sus alumnos. Al mismo tiempo aportó al estudio, conocimientos y manejo de las funciones y factores gerenciales, las cuales se refieren a la imperiosa necesidad de que el docente maneje con eficacia y eficiencia los procesos gerenciales en las actividades que se planteen en el salón de clases para garantizar la calidad de la enseñanza.

Pinto (2004), en su trabajo de investigación titulado: “Actualización gerencial del docente en su desempeño en el aula” en la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en la Educación, siendo su propósito analizar la actualización gerencial del docente y su desempeño en el aula dirigida a los docentes de la I y II Etapa de Educación Básica. El mismo se orientó metodológicamente por una investigación de carácter descriptivo. Mediante los resultados alcanzados se constató que los docentes no operacionalizan en todos su contexto los roles como gerente de aula: planificación, organización, dirección y control de las actividades de aprendizaje implícitos en el diseño curricular, lo cual amerita una acertada preparación para mejorar su desempeño a favor de la optimización de la calidad de la enseñanza. En función de los resultados, se recomendó que la actualización de los docentes no deba ser un proceso dirigido sólo a la revisión y renovación del conocimiento, sino sobre todo la revisión y reflexión de las actitudes, habilidades y valores inmersos en la práctica.

En virtud de los resultados de la referida investigación se toma en cuenta como antecedente del estudio debido a que se reconoce que por débil gestión gerencial de los docentes, no se propicia la interacción entre las necesidades de los alumnos y los contenidos; un gerente de aula debe poseer una formación actualizada en consonancia a la realidad de la sociedad y ser motivador para potencializar la

personalidad de sus estudiantes. De dicha investigación se toma para esta disertación el aspecto operativo o metodológico ya que, por una parte, refiere su temática con carácter descriptivo y por otra parte el diseño de investigación es un estudio de campo, aspectos que se abordarán más adelante en la metodología de este trabajo.

Dentro de este mismo orden de trabajos de investigación, García (2006), en la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación realizó un estudio llamado “La Gerencia de Aula basada en Valores como medio para alcanzar una Educación de Calidad en la Formación del Educando de la Tercera Etapa de Educación Básica”. El estudio tuvo como propósito fundamental analizar la situación actual en referencia a la gerencia de aula basada en valores para alcanzar una educación de calidad en la tercera etapa de educación básica de los planteles públicos de Guacara Estado Carabobo. Así mismo, la metodología aplicada en el trabajo se basó en el tipo de investigación descriptiva, inserta en un diseño de campo. Los resultados determinaron que los docentes no siempre organizan las actividades de aula tomando en cuenta los contenidos previstos / poca disposición de los docentes a utilizar los recursos y estrategias adecuadas y significativas para despertar el interés y motivación en el alumno lo que le permitiría integrarse al trabajo escolar. Tampoco promueven el valor como parte del crecimiento personal; y poco estímulo en el educando la formación de valores / un porcentaje relativamente bajo no propician la participación de los alumnos. En cuanto a las recomendaciones mencionan que es indispensable que los docentes organicen las actividades de aula tomando en cuenta los contenidos previstos / se recomienda así mismo que, los docentes dirijan y controlen a sus alumnos en la realización de las actividades y promuevan la participación docente - alumno / es indispensable que los docentes apliquen estrategias innovadoras que estimulen la vivencia de valores, puesto que la educación está llamada a brindar una solución urgente y necesaria que afecte la sociedad venezolana como es la pérdida de valores humanos.

El aporte de este trabajo para la investigación se centró en resaltar los valores como aspectos trascendentales en la vida y el desarrollo del ser humano y en cómo el docente al momento de impartir la enseñanza los integra en las actividades. En cuanto

a la relación con el estudio se puede mencionar que los docentes como gerentes de aula utilizan recursos y estrategias adecuadas y significativas para despertar el interés y motivación en el alumno, lo que permitirá integrarse al trabajo escolar.

Se puede resumir a continuación que las investigaciones consultadas, en líneas generales, proporcionan la comprensión del sistema gerencial en el aula que ayudan en la dirección del proceso de enseñanza y aprendizaje. Al mismo tiempo, los estudios seleccionados ponen en claro que un docente con perfil gerencial puede alcanzar metas individuales y colectivas usando estrategias que aseguren la producción de conocimiento en sus alumnos.

2.2 Estrategias para Gerenciar el Aula

Las organizaciones e instituciones en su totalidad requieren de la ciencia denominada gerencia, la que se ha hecho fundamental para sistematizar y organizar las actividades dentro de las mismas, en este sentido Méndez (2000), expresa que la gerencia:

Es una ciencia, porque tanto su proceso (la investigación) como su producto (las teorías) están basados en los principios de racionalidad, objetividad, sistematicidad, coherencia, verificabilidad y contrastabilidad del conocimiento. Es social, porque tiene por finalidad comprender al hombre en el ámbito de las organizaciones que el mismo constituye... (Pág. 27).

Dentro de este marco de ideas, parafraseando a Ruetter y otros (1998), el concepto de gerencia es relativamente nuevo en Venezuela, puesto que ha venido desarrollándose en los altos estratos económicos de una manera sistemática. Pero el desarrollo de un país no se somete solo a políticas de crecimiento económico; para que un país se pueda desarrollar basándose en los principios constitucionales, se debe abordar la problemática social y es aquí donde la educación debe ser la prioridad nacional. Los avances que se han logrado en materia de gerencia, deben ser puestos al servicio de la organización educativa, pues en la tarea de acelerar la evolución de la

educación como base del desarrollo, se hace inminente ser más eficientes y productivos.

Según Méndez (2000), “la gerencia tiene como objetivo explicar y predecir la problemática de la eficacia (lograr objetivos), la eficiencia (logro de objetivos con la mejor utilización de recursos)...” (Pág. 23). Para este autor la eficiencia es parte vital de la gerencia, puesto que se refiere al logro máximo de objetivos dados los recursos disponibles, pero no basta la eficiencia, la gerencia consigue la eficacia al alcanzar los objetivos de la organización.

Por otro lado, la gerencia puede definirse según Tripier (2000), como “el arte de manejar recursos y orientarlos al logro de los objetivos.” (Pág. 78), mientras que Guerra (2001), indica que “la gerencia es una actividad que ofrece un conjunto amplio y diverso de herramientas que facilitan lo que es su esencia y razón de ser: la toma de decisiones.” (Pág. 95). La gerencia es entonces, un atributo que es posible encontrar en las empresas y en las organizaciones educativas donde se cumplan actividades de planificación y control.

En este orden de ideas, según Ruiz (1992):

El término gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar los objetivos, comúnmente relacionados con beneficios económicos. (Pág. 3).

La palabra gerencia se ha ido desarrollando y afianzando durante los últimos años, cabe destacar que en un principio, dicho término estaba relacionado exclusivamente con las organizaciones con fines económicos, sin embargo con el paso de los años este término fue adoptado por otros tipos de organizaciones, entre ellas las educativas.

Las organizaciones como sistemas dinámicos que permanentemente mantienen interrelaciones con la sociedad, requieren de personas preparadas y apropiadas que logren los objetivos que éstas se plantean, que no es otro, que el de la supervivencia y crecimiento que se obtiene a través de la gerencia, la cual Villegas (citado por Abdul 2005), define como: “el arte y ciencia de lograr objetivos

organizacionales, mediante el trabajo coordinado de las personas y la utilización efectiva de los demás recursos.” (Pág. 85); así mismo Krygier citado por el mismo autor la define como: “la capacidad superior para comprender la complejidad, el arte y ciencia de potenciar la organización total.” (Pág. 17).

Se puede inferir entonces que la gerencia educativa viene dada por el trabajo coordinado, responsable y eficiente de todo un equipo humano hacia el logro de una meta: la gestión de calidad, esto implica un manejo eficaz de la organización, el uso apropiado de técnicas y la preparación adecuada de las personas que la integran.

El estudio de la gerencia dentro del contexto educativo, reviste una gran significación, cuando existe la aspiración de perfeccionar y actualizar un profesional de la docencia capaz de comprender y desenvolverse en la dinámica administrativa de las instituciones escolares y que a la vez pueda contribuir a lograr un funcionamiento eficiente y eficaz en ellas.

La evolución del ámbito gerencial surge para fortalecer e impulsar los recursos humanos y materiales para la obtención de los objetivos y es por ello que debe ser puesta al servicio educativo ya que acelera su desarrollo y propicia cambios eficientes y productivos. Según Amarate y otros (citados por Graffe 2002):

La gerencia en la institución educativa es el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela y sus relaciones con el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes. (Pág. 496).

En este sentido Ruiz (1992), enuncia que:

En el caso educativo, la gerencia es de interpretación conceptual relativamente reciente, por cuanto las organizaciones dedicadas a la enseñanza tienen un fin social, por lo cual en el contexto de su evolución se ha aplicado un enfoque administrativo... el enfoque administrativo también se desarrolla mediante las funciones de planificación, organización, dirección y control, pero no con un fin o beneficio económico, sino que procura el desarrollo de los recursos humanos... (Pág. 3).

En atención a lo planteado por los autores anteriores, se evidencia que la gerencia educativa es responsable del éxito o fracaso de los fines institucionales y estatales, permitiendo que las tareas planificadas se tornen dinámicas y con espíritu de cambio. Debe estar subordinada para alcanzar las metas grupales, tomando en cuenta el liderazgo, la coordinación y la dirección.

La gerencia educativa es aludible a toda persona responsable de la tarea de conducción de una organización o institución educativa, la misma ofrece un conjunto amplio de herramientas que la llevan y guían a tomar decisiones necesarias inherentes al trabajo administrativo de toda institución mediante las funciones típicas de planificación, organización, dirección y control de sus trabajos, es decir, la gerencia educativa perfila el rol orientado a desarrollar competencias, habilidades y destrezas que estimulen la gestión bajo criterios de innovación y elementos que permiten coordinar sus diferentes fases.

Ruetter y otros (1998), afirman que, “la gerencia educativa debe mejorarse partiendo desde la cima de la organización hasta llegar al docente, pues este es el actor fundamental del proceso educativo.” (Pág. 23). En efecto, el docente de aula asume la misma vertiente de funcionalidad que la gerencia educativa, convirtiéndose éste en un gerente que impulsa una planificación estratégica con recursos humanos y materiales hacia el logro del aprendizaje significativo de sus alumnos y las metas de la institución.

En tal sentido Castellanos (2006), señala que:

La gerencia de aula está referida a todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, en donde el docente aparte de ser un efectivo y eficiente maestro, es un efectivo gerente de tiempo, tarea social, manejo de conflicto, comunicación, toma de decisiones, cambio, diseños físicos, tarea académica, motivación innovación, entre otras. (Pág. 11).

En otras palabras, Castellanos (Ob. Cit.), atribuye su definición al hecho de que la gerencia en el aula conlleva al docente a construir sistemas y procedimientos eficientes y de calidad que aseguren el éxito de la gestión educativa y social. Así mismo, se sugiere que el docente asuma la dirección y orientación de cada uno de los

actores de la comunidad educativa, así como la administración de los recursos para promover una formación significativa y constructiva para que el alumno aprenda a ser, aprender, convivir y hacer.

La gerencia en las instituciones educativas cobra importancia puesto que ofrece estrategias, modelos o esquemas que orientan el quehacer educativo hacia la producción de conocimientos. Para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje es necesario que el gerente de aula tenga una visión que le permita percibir y reformar la realidad.

El término estrategia tiene su origen en las ciencias marciales, a partir de la Segunda Guerra Mundial y es transferida al mundo empresarial como herramienta que permitió mejorar la gestión de la organización. Es así que las estrategias gerenciales son las acciones que van a permitir que una empresa logre sus objetivos y éstos incluyen la identificación de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización. Por lo tanto, las competencias del desempeño gerencial del personal directivo y docente es una alternativa que dirige sus acciones hacia la ejecución cabal de los roles que le corresponde asumir, según lo constituido en el modelo estratégico de Ruiz (Ob. Cit.), parafraseando a Grima y Tena sostiene que:

La formulación de estrategias incluye la identificación de las debilidades y fortalezas internas de una organización, la determinación de oportunidades externas al establecimiento de misiones, la fijación de objetivos, el desarrollo de las estrategias alternativas, el análisis de dichas alternativas y la decisión de cuál escoger. (Pág. 133).

Las estrategias gerenciales se convierten en una herramienta útil a la hora de buscar nuevos procedimientos que ayuden a llevar a cabo con éxito el proceso educativo, pues éstas son consideradas como un ambiente en movimiento para generar aprendizajes compartidos.

Para Sambrano y otros (2007), “una estrategia es un conjunto de actividades por medio de las cuales se orienta una persona hacia el logro de un objetivo” (Pág. 109). Entonces, una estrategia se plantea para conocer a dónde vamos y cómo lograrlo, mediante un sistema de acciones dirigidas para la obtención de un propósito, en este caso un propósito educativo.

Para facilitar la interacción de los entes involucrados y lograr el éxito de las actividades programadas, se hace necesario formular estrategias para los diferentes actores sociales que forman parte de la micro estructura escolar, promoviendo las acciones que conduzcan a la toma de decisiones en la solución de posibles problemas que se presenten y a la vez garantizar una comunicación eficaz, participación efectiva y planificación integral del desarrollo del proceso escolar.

De acuerdo con lo señalado, gerenciar una institución en general o un aula en particular implica un gran compromiso. El directivo como gerente de la institución o el docente como gerente de aula, debe tener formación, capacitación y adiestramiento en la gestión y puesta en marcha de las estrategias; es por ello, que amerita criterios de organización y estructuración lógica en su desempeño de manera que pueda ser efectiva la planificación, organización, coordinación, dirección y control de las actividades que se llevan a cabo.

Es por ello que se debe poner en marcha la utilización de estrategias en el aula que implica la puesta en práctica de paradigmas como arsenal pedagógico y factores como arsenal gerencial. En efecto, las estrategias gerenciales en el aula están referidas a los paradigmas y los factores gerenciales porque permiten al docente, como gerente, guiar el desarrollo de la enseñanza respecto a su perfil y funciones, constituyendo un arsenal pedagógico y gerencial, ya que faculta su comportamiento dentro de una teoría y las competencias que debe ejercer.

2.2.1 Los Paradigmas para la Gerencia de Aula

La sociedad está compuesta por un sin número de reglas, principios y reglamentos que establecen límites y marcan pautas. Estas disposiciones indican cómo comportarse para obtener el éxito integral.

Fernández y otros (2006), plantean que un paradigma “describe el conjunto de experiencias, creencias y valores que inciden en la forma en que un sujeto percibe la realidad y en su forma de respuesta, eso quiere decir, que un paradigma es también la manera en cómo es entendido el mundo. (Pág. 29).

En atención a lo planteado en la cita anterior, un sujeto está limitado dentro de sus principios y doctrinas que dirigen a su comportamiento y hacia la resolución de situaciones cotidianas.

Interpretando a Sambrano y otros (2007), los modelos o paradigmas cambian con el tiempo; el viejo paradigma educativo hace énfasis en el contenido y se centra en la memorización como objetivo. Así mismo, el profesor imparte conocimiento, se preocupa por el cumplimiento de las normas y no por el aprendizaje que cada individuo alcance. En el nuevo paradigma educativo, aprender es un proceso sistemático y progresivo, donde existen estrategias de enseñanza, donde la inteligencia emocional es generadora de resultados que le dan valor a la persona.

Para comprender la realidad educativa del siglo XXI, Ruiz (2007), propone que es necesario conocer los cinco paradigmas gerenciales que orientan la práctica pedagógica nacional, los cuales son: calidad total, cognoscitividad, inteligencia emocional, centrado en el aprendizaje y aprendizaje significativo.

Parafraseando al autor citado, dichos paradigmas orientan el sistema educativo global, ya que sirven como un marco referencial para entender algunos elementos teóricos que sustentan la praxis pedagógica nacional. De manera que dirijan el desarrollo de la actividad docente con gran armonía pedagógica.

— **Paradigma Gerencia de la Calidad Total.** La calidad total proporciona un marco orientador de la contemporaneidad para proponer procedimientos y estrategias humanistas en función de cumplir y superar las expectativas de sus ejecutores.

La gerencia de la calidad total según Ruiz (2007):

Es un enfoque que ha permeado la globalización para penetrar todas las organizaciones que deseen mantenerse en el mercado competitivo, incluyendo las educacionales donde, además, ha entrado a formar parte de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la gerencia en el aula. (Pág. 27).

El enfoque de la calidad total en la gerencia educativa está referido a producir la acción eficiente y eficaz de los recursos materiales, humanos, directivos y

pedagógicos para garantizar una formación integral del alumno. Está diseñada para la formación de recursos humanos que respondan a las exigencias de la actualidad.

Para Guédez (1995), la calidad total “propone mejoramiento continuo y una permanente dinámica de eliminación del desperdicio.” (Pág. 39), se trata de ejecutar las cosas bien desde sus inicios e ir las mejorando durante su desarrollo. Para ello es necesaria una planificación estratégica que defina los objetivos y asegure las acciones en el tiempo, al mismo tiempo necesita de un docente que tenga la disposición, dedicación, motivación y ética en su labor, de esta forma se asegura el éxito de ésta visión para llevar a cabo el proceso de enseñanza - aprendizaje. Por otra parte, el mismo autor explica que el desacierto de las acciones durante la gestión del gerente estaría generando “desperdicio”, por lo que el proceso no resultará ni eficiente ni eficaz.

Dentro de este orden de ideas, el autor citado expresa que “la característica más general de la calidad total reside en promover una complementación entre calidad y productividad.” (Pág. 40). A esto agrega inmediatamente el autor que la calidad es causa y su consecuencia es la productividad. En el ámbito educativo se entiende que la calidad está dada a partir del crecimiento personal y social del alumno y la productividad será la obtención de los objetivos según las necesidades individuales y sociales.

El paradigma de calidad total exige un comportamiento gerencial eficiente, el cual compromete íntegramente la acción del docente con el afianzamiento y aprehensión de valores éticos y personales en pro de la validez y pertinencia de las estrategias educativas dirigidas a alcanzar la satisfacción de sus alumnos y sociedad.

— **Paradigma Tecnológico – Cognoscitivista.** La teoría cognoscitivista explica la evolución del hombre y el desarrollo de las teorías complementarias que se adaptan en la contemporaneidad. Al mismo tiempo respalda el aprendizaje como un proceso que conlleva a la modificación interna de significados que se produce voluntariamente entre sujeto y su contexto.

Este paradigma constituye para Salazar (2009), la psicología de mayor influencia en el diseño y confección de los currículos educativos que, como se sabe, constituyen el componente más integrador de las dinámicas institucionales:

- Formación de un hombre predominantemente tecnológico - cognitivo, un ser humano ligado a la cognición, al conocimiento lógico, a lo analítico y a lo racional.
- Se insertan los medios instruccionales cada vez más sofisticados para optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- La educación y la pedagogía también se nutren de los resultados de las investigaciones psicológicas desarrolladas por los cognoscitivistas con el fin de construir sus diseños curriculares y sus estrategias, métodos y técnicas de enseñanzas.
- El constructivismo surge como un movimiento esclarecedor del rol docente en el contexto del paradigma tecnológico - cognoscitivista.

Parafraseando a Ruíz (Ob. Cit.), la educación se alimenta de las investigaciones cognoscitivas para la construcción de diseños curriculares y sus estrategias, métodos y técnicas de enseñanza.

En este orden de ideas el mismo autor, plantea que al “cognoscitismo le interesó comprender cómo los seres humanos conocemos al mundo que nos rodea y cómo utilizamos esos conocimientos para vivir con ellos” (Pág.36). Se trata de crear ideas en el contexto en el cual se desenvuelve el sujeto para resolver problemas y establecer relaciones con el mismo.

El paradigma tecnológico - cognoscitivista se preocupa por los procesos de aprehensión del conocimiento lógico y la interacción con el sujeto para favorecer la evolución tecnológica. Con el uso de la tecnología apoyado en el cognoscitismo, los medios instruccionales toman gran relevancia en la medida que desarrolla estrategias vanguardistas que establezcan la participación activa del alumno.

— **Paradigma Postmoderno - Inteligencia Emocional.** La inteligencia emocional cumple con una función importante en el desempeño educativo, puesto que está dirigida a motivar la búsqueda del potencial individual de sus actores.

Para Cooper y Sawaf (1998), la inteligencia emocional “es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuentes de energía humana, en formación, conexión e influencia.” (Pág. 14). El paradigma Postmoderno le da importancia a las emociones, a las motivaciones; activa los valores íntimos y aspiraciones, transformándolos en las cosas que se ejecutan. A su vez Ruiz (2007), menciona que la inteligencia emocional contribuye con el proceso que cumple la mente para elaborar el pensamiento racional.

En esta perspectiva Salazar (2009), comenta que la inteligencia emocional emerge en el escenario de las investigaciones sobre el funcionamiento del cerebro humano, generando las aclaratorias más determinantes para complementar, y en cierto modo contradecir, algunos de los postulados del cognoscitivismo:

- Es vital en la personalidad del ser humano e influye en su carácter y en sus habilidades para resolver cosas más allá de la rutina educativa...
- Contribuye con el proceso que cumple la mente para elaborar el pensamiento racional.
- Se desarrolla para lograr un mejor desempeño con las emociones básicas: el amor, la alegría, la ira, la tristeza y el miedo que son las que se experimentan a lo largo de la vida en estrecha relación con la inteligencia racional; se trabaja de manera fluida.
- El cerebro del ser humano está conformado por dos hemisferios, uno izquierdo cuyas funciones controlan predominantemente la inteligencia racional y el otro derecho, resguardado para controlar las funciones emotivas a través de la inteligencia emocional.

A través de la inteligencia emocional, el docente está capacitado para discernir entre centenares de posibilidades y alternativas, para obtener la estrategia adecuada y para llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Cabe considerar que Ruiz (2007), explica que la inteligencia emocional:

Se desarrolla para lograr un mejor desempeño con las emociones básicas y con la inteligencia racional,...está dirigida al fomento de las capacidades lógicas y del conocimiento sistemático relacionado con el pensamiento científico así como con las habilidades y destrezas requeridas para su desempeño en las organizaciones. (Pág. 44).

El logro del control emocional permitirá obtener el éxito personal y el de las organizaciones. Sin duda alguna el manejo asertivo de las herramientas de crecimiento personal que tenga un gerente de aula para controlar las reacciones individuales y grupales ante situaciones emocionales de tristeza, alegría, ira, entre otras, generará resultados positivos en su gestión y potencia el crecimiento personal.

— **Paradigma Educativo - Centrado en el Aprendizaje.** El paradigma centrado en el aprendizaje trata de definir estrategias de enseñanza en función de las características individuales o grupales para facilitar el aprendizaje en los estudiantes de manera que permita brindar oportunidades para el razonamiento.

Salazar (2009), expone en atención a las ideas de Ruiz (2007), que este paradigma despeja la dicotomía histórica relativa a los procesos de enseñanza y aprendizaje, aclarando la importancia y el rol de la enseñanza para la obtención del aprendizaje significativo:

- Plantea que la escuela, y con ellos los docentes, no pueden renunciar a su responsabilidad de la gerencia guiada por el aprendizaje.
- Atiende las características, estilos y tipos de aprendizajes existentes y sobre esta base debe prepararse para facilitarlos a los estudiantes.
- Ingenioso coordinador y planificador.
- Dispone de una formación básica en Psicología del Aprendizaje para poder guiar a quienes aprenden.
- Conoce muy bien el programa que ejecuta y lo desarrolla atendiendo el perfil de formación que corresponde.

- Comprende que la enseñanza requiere de un período de aprendizaje práctico, pero también uno teórico; hacer obras de calidad, construir los mejores diseños para la felicidad de sus usuarios.

Resumiendo lo planteado por los autores, se infiere que el paradigma centrado en el aprendizaje surge para proporcionar al docente y la escuela el conocimiento sobre los tipos de aprendizajes existentes que serán aplicados en la enseñanza de manera que promueva el propio conocimiento.

— **Paradigma Psicológico - Aprendizaje Significativo.** El aprendizaje significativo de Ausubel (citado por Acosta 1997), consiste en que el aprendizaje del nuevo conocimiento va a depender de lo que ya se sabe... En este orden de ideas, el citado autor plantea que para poder aprender significativamente, las personas deben relacionar el nuevo conocimiento con los conceptos relevantes que ya poseen. El nuevo conocimiento debe interactuar con la estructura de conocimiento existente. Sin embargo, no es necesariamente cómo se presenta la información sino cómo la nueva información se integra en la estructura de conocimiento existente, lo que es crucial para que ocurra el aprendizaje significativo.

En esta perspectiva Salazar (2009), expresa que el aprendizaje significativo se hace presente cuando el alumno establece una relación entre las experiencias previas y los nuevos conocimientos adquiridos:

- Se refiere al arte y a la tecnología de presentar la experiencia de aprendizaje tomando en consideración los tipos de aprendizajes así como las formas preferidas por los estudiantes para aprender.
- El proceso de descubrimiento por parte del alumno es reordenar la información contenida en la tarea e integrar esta información a las estructuras cognoscitivas existente que contiene las experiencias y conocimientos previos.
- El aprendizaje significativo por recepción surge ya muy avanzado el desarrollo por implicar un mayor nivel de madurez cognitiva.

- El aprendizaje significativo por repetición del contenido principal de lo que va a ser aprendido debe ser descubierto por el alumno, antes de que pueda incorporarlo.

Dentro de este marco se puede inferir que el alumno logrará un aprendizaje significativo cuando sea capaz de entender un contenido y cuando le dé importancia al mismo. Este contenido será potencialmente significativo si el alumno logra insertarlo en sus experiencias previas. Para ello será necesario que esté motivado a adquirirlo y que el docente lo presente en forma adecuada. De esta manera el alumno logrará aprehender lo nuevo y lo relacionará con lo que conoce.

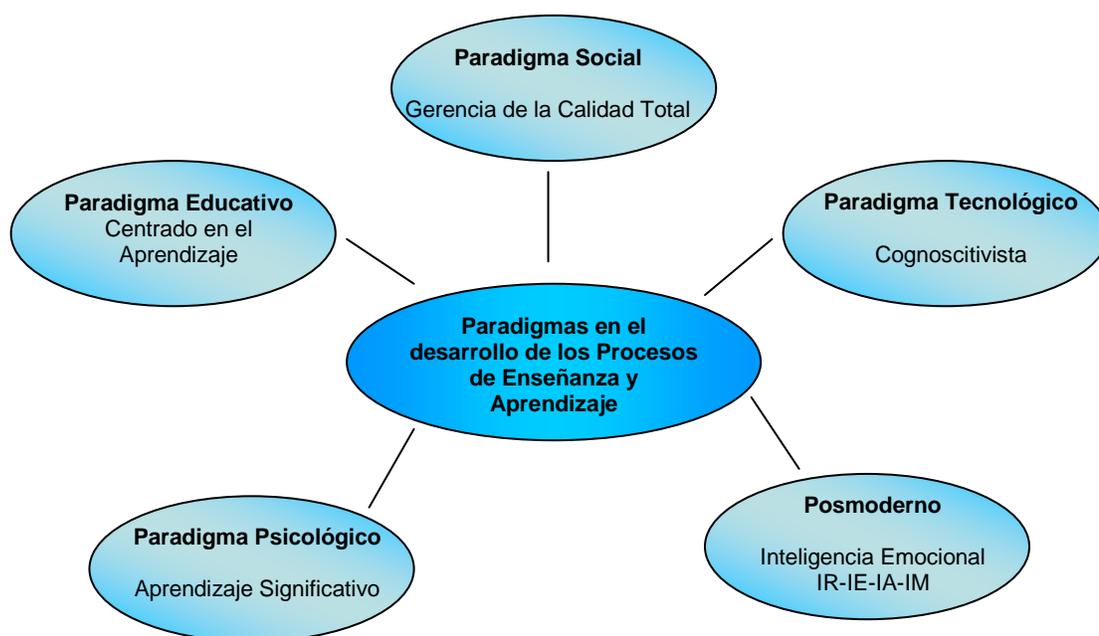


Imagen Visual No. 1. Cinco Paradigmas inevitables en el desarrollo del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje.

Fuente: Ruiz, 2007.

Los cinco paradigmas expuestos (Imagen Visual No. 1), implican técnicas para la práctica pedagógica que deberán adoptar los docentes como gerentes de aula dentro de la contemporaneidad. En este sentido, se comprende que el gerente de aula estará provisto de herramientas que potencien el proceso de enseñanza y aprendizaje

hacia la transformación individual y social. Así mismo, el conocimiento y el empleo de los paradigmas en el aula propician el crecimiento profesional y emocional del docente siendo las cosas así la gestión gerencial optimizará el clima organizacional educativo.

De todo esto se desprende que el docente como gerente de aula, debe estar provisto de un conjunto de componentes que favorezcan la eficacia de los paradigmas como arsenal pedagógico. Para ello cuenta con factores estratégicos gerenciales que transformarán su labor rutinaria en un maestro con compromisos profesionales que incitan al alumno a comprometerse con su aprendizaje.

2.2.2 Factores Gerenciales para el Aula

Desde el punto de vista gerencial y organizacional el aula es una unidad social, deliberadamente estructurada para alcanzar fines específicos y la forma en que puede lograrse el funcionamiento eficiente de una organización es mediante la aplicación apropiada de ciertas estrategias, que contribuyan a la realización de las diferentes actividades que se ejecutan con el fin de lograr los objetivos preestablecidos.

Los factores gerenciales son considerados un conjunto de elementos que contribuyen a desarrollar en los directivos y en el personal docente procesos gerenciales que ayuden a ejecutar acciones para mejorar su desempeño personal y profesional.

De esta forma se deduce que un buen gerente de aula debe poseer características fundamentales como sentido de misión, buen juicio, empatía, buenas relaciones interpersonales, habilidades sociales que generen la coordinación y eficacia necesaria para la solución de problemas y la búsqueda de procesos y productos de calidad en un ambiente de confianza y franca comunicación donde pueda ejercer su rol, centrado en principios personales, interpersonales, organizacionales y gerenciales.

Salazar (1994), considera que dentro de los factores que desempeña el docente, es importante resaltar una serie de aspectos, que también lo definirían como

un gerente dentro del aula; tales aspectos se evidencian mediante el cumplimiento de diversos roles gerenciales, entre los que se destacan: el de liderazgo, comunicación, decisión, conflicto, cambio, tiempo, calidad y motivación.

Por otra parte, parafraseando a Silva (2007), la estrategia es definida como un conjunto de actividades ordenadas que pueden ser cumplidas a objeto que la empresa y la organización logra en sus objetivos y metas. Así mismo, plantea el autor que entre las diferentes estrategias gerenciales con que cuenta el gerente se encuentran motivación, comunicación, formación de equipo, gerencia de cambio y gerencia de conocimiento.

Dentro de la óptica de esta investigación educativa, se considera que los factores gerenciales, como estrategia para el aula, son aquellas cuya finalidad es diseñar e implementar procesos más eficaces que faciliten y promuevan en el docente una enseñanza asertiva y en el alumno su iniciativa de aprender a aprender.

En consecuencia, se discierne que los factores gerenciales para el aula corresponden al liderazgo, comunicación, toma de decisiones, motivación, gerencia de cambio y manejo de conflicto. Puesto que en concordancia con Requeijo (2008), se considera que el reto del docente como gerente de aula, consiste en crear un clima organizacional basado en el diálogo, la negociación, la solución de problemas, la tolerancia y la capacidad de ceder donde los niños aprendan a compartir, ser solidarios, responsables y cultos.

— **El Liderazgo.** El liderazgo es el factor decisivo que ayuda a las personas o grupos a descubrir sus metas y que después los motiva y asiste en el cumplimiento de los objetivos establecidos. Existen diversas definiciones de liderazgo como la planteada por Korman (citado por Abdul 2005), que entiende por líder “a la persona que intenta influir sobre otros en una dirección determinada.” (Pág. 178). Según Mukhi (citado por James 1997):

El liderazgo es una actividad que requiere una amplia visión de futuro que trata de discernir la competencia y los valores distintivos de una organización, para articular y ejemplificar esta competencia y estos valores; para inspirar; incluso para

transformar a las personas de una organización, para sentir, creer y actuar en consecuencia. (Pág. 116).

Se puede señalar entonces que liderar es educar y desde esta perspectiva, cada educador es un líder. En el liderazgo para la calidad, las personas son el principal factor de cambio. Se trata de conducir la organización de la situación actual a una situación futura comparativamente mejor, logrando que las personas realicen lo que la dirección espera, dentro de un ambiente agradable y donde se sientan contentos con la función que desempeñan, así, el compromiso con la organización aumenta y los resultados mejoran.

Un liderazgo de gestión de calidad debe tener: visión de futuro, habilidad de comunicación, capacidad de organización, flexibilidad, entre otras cosas no menos importantes. El liderazgo es el acto por excelencia que identifica, desarrolla, canaliza y enriquece el potencial ya presente en una organización y sus miembros.

El nuevo líder debe ser un constructor de la cultura organizacional, eliminando la desconfianza y los miedos; reforzando y reconociendo continuamente las actitudes, conductas y valores.

El papel del líder va a determinar los resultados por ello requiere que éste analice cada situación con extremo cuidado. Abdul (2005), citando a Tannenbaum y Smidt, señala que:

El líder del éxito está claramente consciente de las fuerzas que son más pertinentes a su conducta en cualquier momento dado. Se entiende así mismo con gran precisión, así como a los individuos y al grupo con los que esté tratando, además de la compañía y el ambiente social más amplio en los que opera...Sin embargo, esta sensibilidad y comprensión no son suficientes...el líder de éxito es aquel que es capaz de comportarse en forma apropiada a la luz de estas percepciones. (Pág. 180).

Retomando la idea planteada anteriormente, se puede inferir que las instituciones educativas necesitan un liderazgo que posibilite las decisiones participativas, capaz de clarificar y cuantificar responsabilidades, predicar y practicar los valores y principios que muevan la organización, tener autoridad moral y ética y emprender acciones para las mejores del funcionamiento del centro. La distinción entre un buen docente y los efectos del liderazgo educativo es que el primero es

eficiente dentro de lo posible y el segundo crea nuevos posibles, explorando diferentes alternativas frente a los mismos retos.

La forma de comportarse del líder determina un estilo básico para conducir el grupo en el cual pueden obtenerse avances o limitaciones en el logro de metas. El liderazgo de aula no es cuestión de súper docentes, sino el deseo, el esfuerzo, la capacidad y la convicción de disposición a explorar territorios nuevos y posibles.

Sallenave (1996), expresa "...como líder, un gerente general influye en el comportamiento de sus colaboradores con miras a lograr los objetivos de la organización de una forma más eficaz". (Pág. 25).

El líder no solo es un conductor de un grupo también es un consejero, un orientador, un amigo. Se dedica a comprender a los individuos, sus aspiraciones, sus fortalezas y debilidades y la forma de canalizarlas. Tiene una visión clara de las metas de la organización. Sabe subordinar los objetivos individuales a los objetivos organizacionales.

En definitiva, el papel del líder consiste en influir en los demás con el fin de alcanzar un objetivo.

En este sentido Chiavenato (1999), señala:

El liderazgo es la influencia interpersonal que ocurre en cualquier situación y que se manifiesta a través del proceso de comunicación humana, en los grupos sociales el liderazgo depende no solamente de las características propias del que lo ejerce, sino también de la situación en la cual se encuentra. El líder puede ayudar a los integrantes de la organización para alcanzar los objetivos necesarios para ellos, necesita demostrar claridad en las funciones de planificación, información, evaluación, control, recompensa, estímulo y oportuna sanción. (Pág. 37).

Así se puede mencionar que el ejercicio cotidiano del liderazgo requiere una mente abierta e indagadora, y es de suma importancia para ayudar a los integrantes de la organización a alcanzar los objetivos necesarios para ello, demostrando claridad en las funciones gerenciales, pero sin dejar a un lado que es además considerado como una persona carismática, capaz de tomar decisiones acertadas y de animar a otras personas en la consecución de una meta en común.

La sociedad contemporánea subraya la importancia del papel que desempeña el poder otorgado al líder, o jefe sobre los subordinados. También interroga sobre cuál es la estructura que favorece que una persona se sitúe en una posición superior a los demás y cuál es la naturaleza de legitimidad que obtiene y de donde proviene.

Según Heim (1998), “el liderazgo es básicamente el poder de la personalidad, la esencia que distingue a una persona de otra. Refleja el poder del cargo y del conocimiento que viene con la comprensión de las habilidades y técnicas necesarias para un comportamiento eficaz.” (Pág. 80).

Por lo tanto, el docente tiene que desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes de liderazgo para su crecimiento y aprendizaje gerencial. Este perfil lo pone en un puesto primordial de cambio social, con una visión amplia sobre la educación, la que necesariamente estará construida sobre concepciones educativas de innovación, es decir, aquellas que asumen un nuevo paradigma y sus implicaciones en una nueva visión del sistema educativo.

— **La Comunicación.** En la institución educativa para que el docente tenga una gestión de calidad, la comunicación es una necesidad absoluta, dado que ésta se basa directamente en la información impartida y para ser eficaz debe ser expresada en el tiempo preciso y del modo apropiado. Como consecuencia, gran parte del esfuerzo se debe poner en la tarea de mejorar los procesos de comunicativos.

Se debe partir entonces del concepto de comunicación, James (1997), cita varios autores, entre ellos Koontz quien plantea que “comunicación es transferencia de información desde el emisor hasta el receptor, siendo esta información comprendida tanto por el emisor como por el receptor.” (Pág. 147).

En este sentido el mismo autor, indica que “la comunicación es un intercambio de información, interpretaciones, ideas, opiniones y decisiones entre los seres humanos.” (Pág. 149).

Resumiendo las ideas planteadas por James (Ob. Cit.), la comunicación es el intercambio de mensajes entre personas o grupos de personas con el propósito

fundamental de lograr una comprensión mutua, se requiere de la misma para influir sobre otros.

La comunicación no es simplemente hablarle a una persona, sino que tiene que ver con el modo de expresarse y de explicarse, para ello, es necesario desarrollar ciertas habilidades que permiten comunicarse de una manera efectiva.

Siguiendo este orden de ideas Hodgetts y Altman (1992), señalan que:

El proceso de comunicación mantiene unida a la organización en el sentido de que proporciona los medios para transmitir información vital para las actividades combinadas y la obtención de las metas propuestas. Gran parte de esta información se desarrolla a lo largo de líneas formales, en tanto que la restante se mantiene por líneas informales. (Pág. 326).

Se considera entonces que la estructura de la institución educativa es la que establece los canales formales de comunicación. Los canales formales son los que comunican directrices y retroalimentación a los subordinados, se emplean para fines de integración y coordinación.

En esta orientación, Robbins (2004), considera que:

(a) La comunicación actúa para controlar el comportamiento individual. (b) Favorece la motivación al aclarar a los empleados, lo que se debe hacer, si lo hacen bien y lo que debe hacerse para mejorar. (c) Proporciona un alivio a la expresión emocional de los sentimientos y el cumplimiento de las necesidades sociales y, (d) Proporciona la información que los individuos y grupos necesitan para tomar decisiones al transmitir la información para identificar y evaluar alternativas. (Pág. 310).

En resumen, el docente debe utilizar una comunicación clara, sencilla y en el momento propicio, con la finalidad de obtener un desempeño exitoso de sus alumnos y una respuesta óptima en un ambiente armónico y motivado hacia una gestión de calidad. El sistema de comunicación es posible si el gerente identifica las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades de la organización, de manera que dicha información se transmita e intérprete por el grupo de dirige.

Para Requeijo (2008), la comunicación en el salón de clase:

Está integrada por un conjunto de procesos mediante los cuales se establecen interrelaciones y se intercambia

información entre el maestro y el alumno, entre los compañeros de clase entre sí y del grupo de alumnos con el maestro, con la finalidad de llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante una relación personal y grupal. (Pág. 105).

En concordancia con el autor el acto de comunicar corresponde a transmitir mensajes con una intención, por lo que se infiere que la comunicación en el aula persigue logros educativos. El gerente de aula desarrollará el factor comunicador para optimizar el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje con la aplicación de estrategias y métodos de manera que pueda motivarlo o influir sobre la conducta del educando.

La comunicación es un elemento fundamental en toda organización, si se toma en cuenta que de ella depende la toma de decisiones y la cooperación de las personas que integran dicha organización. Parafraseando a Berlo (1999), el gerente actual obtiene éxito en las organizaciones que dirige, no por lo que sabe hacer con las cosas, sino por lo que sabe hacer con las personas a través de la comunicación.

Asociado a los autores antes descritos que convergen en muchos aspectos relevantes en cuanto a la comunicación empática como un factor importante que incide en la transformación de las actitudes y aptitudes que debe poseer un gerente, se encuentra Goleman (2001), quien señala que éste tipo de comunicación es uno de los elementos esenciales de la inteligencia emocional, ya que permite sentir y comprender; proporcionando la sensibilidad para captar los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas, permitiendo interpretar asertivamente, como otros, perciben la realidad.

Otro aspecto interesante es mejorar las relaciones interpersonales a través de la escucha activa dirigida a guardar silencio y después a hacer preguntas y comprender el punto de vista del otro. El medio por el cual se comunican los seres humanos se ve representado a través del lenguaje dinámico que sirve para sostener el orden y la creatividad en el seno de la interacción social.

Es así como se puede señalar que la comunicación es un fenómeno social en constante dinamismo, sujeta a los cambios de pensamiento, a modificaciones del

lenguaje a través del tiempo y a los efectos que la dinámica del proceso va teniendo en los individuos o grupos que interactúan.

Por otra parte, Berlo (Ob. Cit.), agrega el dinamismo que caracteriza a la comunicación al expresar:

La comunicación es un proceso dinámico, es un fenómeno que presenta una continua modificación a través del tiempo, no es estática. Esta afirmación da a entender que el proceso comunicacional no debe existir la comunicación pasiva, por el contrario debe darse la interacción de las personas que participan en dicho proceso comunicacional. (Pág. 11).

Para Chiavenato (Ob. Cit.), la comunicación lleva implícita una serie de interacciones entre las personas, y la define como el proceso de intercambiar información y comprensión entre dos personas: una que envía el mensaje y otra que la recibe y comprende. Las anteriores definiciones sirven para señalar las características esenciales de una buena comunicación: (a) transmisión de ideas, información y emociones; (b) intercambio de las misma; (c) interpretación y comprensión de lo transmitido la cual se presenta a continuación en la Imagen Visual No. 2.

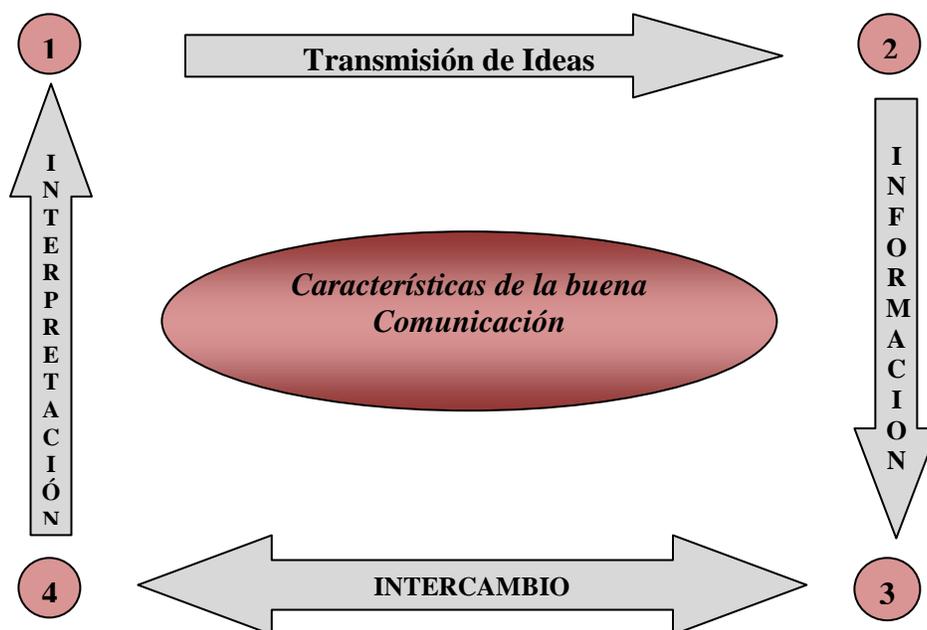


Imagen Visual No. 2. Características de la buena comunicación en el aula.

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

De las contextualizaciones anteriores se puede deducir que si no existe entendimiento no hay comunicación posible. Igualmente, la gerencia debe estar convencida que una comunicación efectiva permite a los miembros de la comunidad sentirse en confianza de expresar sus sentimientos, ideas, pensamientos y solicitar orientación ante los problemas presentados en las instituciones a las que no escampan las de ámbito educativo. Por lo tanto, se debe implementar planes y programas en comunicación efectiva con el objetivo de lograr relaciones exitosas para favorecer un clima de confianza y de integración, facilitar el desarrollo de las actividades y mejorar la calidad de servicio.

En pro de lograr una óptima comunicación, Dicheter (citado en Rodríguez 2008), señala la necesidad de examinar el diálogo en las instituciones, yendo paso a paso y de forma clara; también establece la utilidad de dar ejemplos comentados y de convertir las actividades normales en trabajos conjuntos; por otro lado, propone apoyarse en persona con más experiencia que pudiera dar una explicación complementaria; aunado a esto recomienda evitar dar instrucciones en forma autoritaria, por el contrario debe estimular la participación y la formulación de preguntas, partiendo del hecho de que puedan existir vacíos de comprensión.

Finalmente, el gerente comunicador debe estar consciente de la importancia de su habilidad como oyente, oír es una cualidad necesaria que debe incluir la incorporación de lo que se oye al sistema de pensamiento, así como el patrón de lenguaje personal; la verdadera escucha implica la habilidad de asimilar y reaccionar ante lo que se ha oído, la persona que habla espera ser tanto oída como comprendida, desea confirmación de ello, mediante señales o respuesta de su interlocutor.

Saber escuchar es un arte que se puede aprender y mejorar, oír conduce al conocimiento de los alumnos, sus gustos, sus temores y frustraciones se reconocen al oírlos, en este sentido todo docente como gerente de aula debe tomar en cuenta que saber escuchar es indispensable cuando se trata de comprender a los alumnos; además puede revelar reacciones y quejas mucho antes de que se tornen perjudiciales para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

— **La Toma de Decisiones.** La gerencia en el aula es una ciencia en formación, que debe ser creativa, innovadora, curiosa en la búsqueda de la mejor toma de decisión para gerenciar eficientemente un aula.

La toma de decisiones es muy importante, pues a través de este proceso se pueden encauzar con precisión las distintas fases del proceso gerencial para la consecución de las metas propuestas. Esta actividad tan importante Hodgetts y Altman (1992), la definen como: "...el proceso de elegir entre varias alternativas." (Pág. 39).

Según lo citado, tomar decisiones no es algo separado dentro de los procesos educativos, podría decirse, que cada proceso lleva en sí mismo una decisión, puesto que permanentemente el docente como gerente de aula se encuentra ante un conjunto de alternativas entre las cuales el puede y debe escoger la mejor y más conveniente.

Según Druker (1996), el ejecutivo eficiente:

No adopta muchas decisiones, sino que se concentra en la más importante y se preocupa esencialmente en desentrañar lo estratégico de lo genérico, más que en la solución de los problemas. Las pocas decisiones que tome se producen al más alto nivel conceptual sin dejarse impresionar por la celeridad en la toma de decisión. Tratando de manipular la mayor cantidad posible de datos, hecho e información. En fin prefiere el impacto a la técnica y la solidez a la habilidad. (Pág. 127).

Dentro de este marco, se considera que los docentes o gerentes eficientes deben entender la estrategia, la técnica y el procedimiento de la toma de decisiones y saber cómo y cuándo explicarlo. Para tomar decisiones debe definir el problema, analizarlo, buscar soluciones o alternativas elegir la mejor de ellas y ejecutar la decisión. Esto sin duda, es una manera de gerenciar que conduce al éxito. No se debe olvidar que por los resultados obtenidos en su gestión, es por lo que se mide a un director o gerente educativo.

El proceso de la toma de decisiones considera el problema o situación con valor para optar por la mejor solución o camino dentro de todas las alternativas. Para llegar a la elección correcta es necesario examinar con confianza, lógica, y

conocimiento las alternativas que están en el contexto de modo que se pueda controlar y juzgar los escenarios.

La toma de decisiones surge a partir de la planeación, es decir, cuando se conoce el diagnóstico, las oportunidades, las debilidades y las metas de la organización se tendrán la capacidad de tomar decisiones oportunas y con pertinencia.

En resumidas cuentas, la toma de decisiones siempre está relacionada a un problema, a una dificultad o a un conflicto, que para efectos de este estudio se presentan en el aula. Por medio de la decisión y de su ejecución el docente como gerente de aula, espera obtener una respuesta a un problema o la resolución de un conflicto.

— **La Motivación.** El liderazgo no puede ser eficaz a menos que el docente comprenda la importancia de motivar a los alumnos. Este es un nuevo requisito básico en la aplicación de las técnicas de la gestión de calidad, ya que son las personas las que realmente llevan a cabo el trabajo en una organización.

Dessles (citado por Abdul 2005), considera “la motivación como un reflejo del deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades.” (Pág. 206), mientras que Kelly (citado por Abdul Ob. Cit.), afirma que “...tiene algo que ver con las fuerzas que mantiene y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta.” (Pág. 279).

Por su parte, James (1997), ha definido la motivación como algo relacionado con “...la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras se desarrolla todo esto.” (Pág. 14).

En atención a lo citado, cabe señalar que las definiciones anteriores tienen tres (3) aspectos comunes:

1. Lo que le confiere energía a la conducta humana.
2. La forma en que se alcanza esta conducta.
3. La manera en la que se puede sostener esta conducta.

Se puede decir que la causa o motivo que tiene una persona para realizar una acción específica no se puede ver, pero se infiere. La motivación es muy difícil de observar o medir.

En esta perspectiva, el gerente en el aula requiere del manejo del proceso de motivación para que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea productivo.

Parafraseando a Ruetter y otros (1998), la motivación es un elemento importante para el logro de la eficacia y eficiencia de la organización educativa, de manera que las acciones permitan satisfacer las distintas necesidades individuales de los actores involucrados, por tanto, para motivar el gerente de aula necesita identificar las necesidades que el individuo tiene y busca satisfacer.

En este sentido, el docente debe comprometerse a crear un ambiente ameno, en donde su actitud y desempeño logre motivar al alumno a construir su aprendizaje.

Enfocándose en la consecución de las metas académicas y personales. Esta motivación los impulsa a promover actividades y actitudes en pro de interactuar con los estudiantes sobre las necesidades y recursos que exige el proceso de enseñanza y aprendizaje, además de incentivar a la participación activa y proponiendo estrategias innovadoras que aporten soluciones a las deficiencias del sistema educativo.

Heim (1998), sostiene que el docente puede motivar a los alumnos en forma diferente a través del contacto y de las interacciones: “debe tomar en cuenta los factores motivacionales de función: reconocimiento, trabajo estimulante, responsabilidad, crecimiento y desarrollo personal cualquier cambio o mejoramiento en estos factores podrá motivar a un mejor desempeño.” (Pág. 137).

Se puede inferir que la motivación está inherentemente vinculada con las condiciones internas del individuo, entendiéndose la calidad, intensidad y dirección del comportamiento es decir, aquellos factores capaces de dirigir la conducta hacia objetivos o metas específicas.

Por su parte Gairín (1998), considera que:

La motivación es la necesidad que manifiesta el ser humano de actuar en la búsqueda de metas realistas que lo satisfagan, realizando actividades en términos de calidad y excelencia. El trabajar continuamente por estas metas lo

lleva a trazarse nuevas opciones que le permiten escalar día a día posiciones diferentes dentro de su contexto social (Pág. 75).

Cuando los docentes se sienten motivados pueden llevar a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje con más entusiasmo y creatividad y tendrán una actitud positiva hacia su labor como formadores y orientadores. El docente como gerente de aula necesita ser el promotor de experiencias educativas mediante la aplicación de actividades, estrategias y recursos pedagógicos, que estimulen la creatividad del estudiante y las ansias de aprender para desatollar su personalidad potencialidades y habilidades.

Paraphraseando a Silva (2007), la motivación está compuesta por los estímulos y recompensas requeridas por las personas para satisfacer sus necesidades de supervivencias y autorrealización. La motivación es esencial para que el gerente o líder logre entusiasmar a los demás para alcanzar los objetivos comunes.

Para lograr la motivación de las personas, es necesario reconocer que el ser humano posee necesidades superiores de realización personal y crecimiento y que éstas sólo se satisfacen después de haber atendido a las básicas, sean éstas existenciales o fisiológicas. Entre los principales factores de motivación se encuentran los siguientes: (a) trabajo interesante y que presenta desafíos para la persona, (b) remuneración adecuada al trabajo ejecutado, (c) oportunidades de progreso, (d) proyección y prestigio social como consecuencia del trabajo, (e) reconocimiento del superior y de los compañeros de trabajo.

No todas las personas se motivan de la misma manera. Se distinguen distintos tipos de motivaciones fundamentales del ser humano (motivación al logro, de poder y de afiliación), pero en todos los casos las personas necesitan sentirse útiles y recibir reconocimiento por su trabajo y los gerentes deben crear un ambiente en el que todos los miembros puedan contribuir al máximo de su capacidad. Cuando los docentes como gerentes de aula tienen confianza en los alumnos, esperan que ellos estén motivados para que puedan responder adecuadamente a las expectativas.

Cada persona sabe lo que quiere del trabajo y de la vida, a medida que las organizaciones entiendan mejor esas necesidades y respondan a ellas, podrán esperar

una mayor motivación de sus miembros. Aunque no existe una teoría “correcta” de la motivación, que pretenda abarcar las necesidades de todas las personas en todas las circunstancias, hoy se reconoce que el éxito de la empresa depende de la participación de la gente y que los gerentes deben delegar poder (empowerment), de modo que todos contribuyan a realizar el trabajo.

Cabe destacar que la motivación propicia en los alumnos a satisfacer una necesidad, los impulsan hacia el logro, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción. En este sentido el docente, debe comprometerse a motivar al alumno para que construya su aprendizaje.

— **La Gerencia de Cambio.** Es muy importante tener en cuenta, en la mayoría de las instituciones, que no basta con fijarse objetivos y metas anuales progresivas y controlar su cumplimiento. Para sobrevivir en un entorno cambiante, una institución debe cambiar.

Parafraseando a Silva (2007), aunque casi todas las instituciones en el mundo parecen estar en permanentes procesos de cambio, para responder a las grandes variaciones en el entorno, la verdad es que la mayoría de los esfuerzos de cambio fracasan, son costosos, arriesgados o demasiados lentos. Por esta razón, antes de iniciar cualquier proceso de cambio la organización debe estar muy segura de su necesidad y viabilidad. Según Manes (1999), “el cambio es un fenómeno natural evolutivo que se manifiesta en toda institución debido a situaciones de transformación del entorno. Existe un conjunto de fuerzas internas y externas que empujan o promueven el cambio en una institución educativa”. (Pág. 43).

En otras palabras, el principal reto y la verdadera labor del docente como líder es provocar y dirigir la transformación que requiere las organizaciones modernas para sobrevivir, crecer y tener éxito. La capacidad de creación del cambio es quizás la habilidad más importante de un líder, pero también debe saber manejar o gerenciar el cambio necesario.

De modo adicional, surge la creatividad como herramienta necesaria para la confrontación de las transformaciones que ocurren en una organización. Manes (1999), citando a Ander plantea que se entiende por creatividad “la capacidad de

producir y actuar en forma innovadora o novedosa en el campo intelectual, artístico, productivo, tecnológico, de la acción social, etcétera.” (Pág. 79).

Se puede inferir entonces que la creatividad es una facultad o aptitud de las personas para crear ideas en pro de la resolución de problemas de toda índole. En el ámbito educativo, la resolución de problemas está relacionada con la variación y transformación de la tecnología, la sociedad y del proceso de enseñanza y aprendizaje a nivel global.

La gerencia de cambio y la creatividad se refiere entonces a la generación de ideas, mientras que la innovación se relaciona con la aplicación de las mismas. Desde el punto de vista educativo y en relación con esta investigación, la creatividad sola es insuficiente puesto que la idea también se debe poner en práctica. El docente como gerente de aula creando ideas y mejorándolas debe buscar nuevas combinaciones, mejores objetivos y formas mejoradas de alcanzarlos. Además debe ser capaz de acabar con lo pasado e ineficaz para remplazarlo por lo nuevo, creativo e innovador.

— **El Manejo de Conflictos.** El manejo de conflictos es característico y propio a la evolución organizacional, es considerado como estrategia fundamental para el fortalecimiento de las mismas, razón por la cual se hace necesario analizarlo y esclarecer formas alternativas para su manejo. Según Suárez (1996), en la psicología social el conflicto se refiere:

Al amplio espectro que en la interacción e interrelación humana va desde situaciones y cuestiones que se elaboran con cierta rapidez, casi sin problema hasta situaciones complejas que derivan en complicaciones, antagonismos, llegando a veces a estereotipias, rigideces o cristalizaciones, cuya posibilidad de resolución requiere la consulta o intervención de operadores que aporten elementos o instrumentos eficaces para la superación del conflicto. (Pág. 20).

En este orden de ideas Thomas (citado por Manes 1999), expresa que el conflicto “es el proceso que comienza cuando una parte percibe que la otra la ha frustrado o está por frustrarla y existe preocupación por ello.” (Pág. 81).

De las definiciones anteriores se puede inferir que el conflicto está estrechamente ligado a diferencias y desacuerdos entre personas por incompatibilidad

de objetivos, intereses, entre otros, y que en algunos casos es necesaria la presencia de un tercero para solventar el problema.

El manejo de conflictos es considerado, por expertos, como una de las habilidades principales que debe poseer un gerente, en cualquier nivel que trabaje. En el caso educativo los conflictos se pueden presentar a nivel institucional o a nivel de aula, motivo por el cual, el docente como gerente debe identificarlos, analizarlos y manejarlos para así resolverlos a través de procedimientos flexibles y utilizando permanentemente las diferentes estrategias tanto pedagógicas como gerenciales, a fin de convertir las situaciones conflictivas en elementos provechosos y que enriquezcan el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Parafraseando a Manes (1999), los conflictos pueden ser con las metas institucionales, cognitivos, afectivos y comportamentales; cuando se refieren a intereses institucionales, diferencias de ideas u opiniones entre los participantes, cuando los sentimientos y emociones de una persona o grupo son incompatibles y cuando una persona o grupo hace algo que es inaceptable para otros respectivamente.

En esta orientación, Davis y Newstrom (2002), citando a Mainiero y Tromley expresan un criterio más optimista sobre los conflictos cuando señalan que “no debemos temer al conflicto, pero reconocemos que hay una manera destructiva de tratarlos y, también, una manera constructiva...” (Pág. 105).

Se considera entonces que los conflictos suelen retrasar decisiones, restringir resultados, perturbar relaciones y ofrecer una imagen negativa sobre las instituciones. Pero, también pueden: evidenciar deficiencias y reflejar crisis que, de superarse, proporcionarían óptimas oportunidades de mejoramiento. Aún y cuando los desacuerdos entre personas y grupos se originan a diario, se divaga mucho sobre la manera en que se deben resolver.

Según Tomas (citado por Manes 1999), los cinco métodos específicos para manejar los conflictos son: a) la competición: significa defender un interés, ideal o una posición que se considera correcta o propia; b) la adaptación: puede asumirse como la forma generosa o desinteresada en la que una persona obedece a otra cuando preferiría no hacerlo o, cuando se cede ante la opinión de otro; c) la evasión: se

refiere a la negación y no colaboración del individuo ante sus intereses y los de otros, de esta manera el individuo no enfrenta el conflicto; d) la cooperación: implica la intención de trabajar en equipo con la otra persona para buscar una solución que satisfaga plenamente las inquietudes de ambas partes; y e) el compromiso: significa compartir la diferencia, intercambiar concesiones o la búsqueda de una rápida posición intermedia.

El manejo de conflicto implica entonces una situación de elección en la cual el docente como gerente de aula debe tomar decisiones en función de los objetivos preestablecidos, utilizando métodos para lograr éstos. Al mismo tiempo, se refiere tanto a la superación de las dificultades que se presentan durante el proceso de enseñanza y aprendizaje como a los procesos que implican los caminos que conducen a la satisfacción de las necesidades y al logro de los objetivos.

Se puede inferir entonces que las estrategias gerenciales son parte integral de un proceso y un conjunto de acciones dirigidas por el docente como gerente de aula, los cuales pueden apreciarse en la Imagen Visual No. 3, que tienen como fin el logro de objetivos y metas fijadas previamente y en cuyas acciones gerenciales deben estar abocadas al desarrollo y mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje.

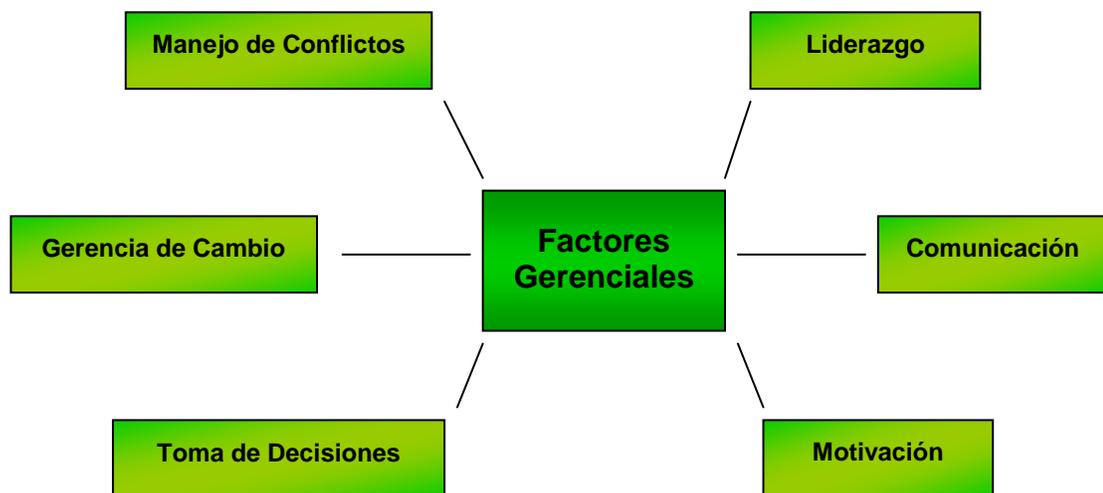


Imagen Visual No. 3. Factores Gerenciales.
Fuente: Elaboración Propia, 2013.

En definitiva y parafraseando a López (2009), el docente como gerente de aula es la pieza fundamental en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, puesto que, debe ser un líder que se inserte y participe en los grupos, un comunicador que genere un clima óptimo, capaz de motivar y apoyar a las personas que lo rodean, un tomador de decisiones que conlleven a la mejora y calidad de los modelos educativos, un participante y un guía activo en los conflictos y cambios que se produzcan en el aula y en la institución; cumpliendo así con cada uno de los factores gerenciales.

2.2.3 Funciones del Gerente de Aula

En la actualidad el gerente exitoso debe poseer una formación gerencial integral, visionaria, con competencias, técnicas y sensibilidad humana.

Las personas que supervisan las actividades de otros y que son responsables del logro de las metas en las organizaciones son los gerentes, que algunos autores, entre ellos Naim, (citado por Abdul 2005), define como el “funcionario de una organización que tiene autoridad para tomar decisiones que comprometen a la misma...” (Pág. 38), así mismo Koontz (1998), expresa que el gerente es “aquel que asuma las tareas y funciones de la administración en cualquier tipo de empresa” (Pág. 7).

Se puede inferir entonces que, el comportamiento y gestión adecuada del gerente de aula, va a determinar el éxito o no del logro de la meta planteada, no debe entonces escatimar esfuerzos al desarrollar sistemas de información de manejo de procesos gerenciales, adaptación y flexibilidad ante los cambios académicos, tecnológicos y administrativos, que surjan ante las necesidades y realidades de la organización.

Es pertinente la ejecución de un nuevo perfil gerencial para mejorar la calidad de la gestión educativa con una visión y filosofía clara de lo que se busca. El gerente de aula requiere no solo de conocimientos y técnicas, sino de habilidades y destrezas apropiadas para su desempeño. Debe saber gerenciar para el cambio, debe hacer especial énfasis en cambios aptitudinales en las personas que integran la

organización hacia una visión compartida que asegure un trabajo coherente con objetivos claros y definidos, ajustados a la realidad actual.

Sobre este particular, Druker (1999), refiere que:

Cada día, la sociedad exige una organización más eficaz, que responda a las exigencias actuales, es vital que las empresas vayan a un mismo ritmo, con los avances que se dan en el mundo, dado el paradigma de la globalización. (Pág. 92).

En este sentido y en atención a lo planteado anteriormente, gerenciar las organizaciones educacionales y en especial el aula, con eficiencia y efectividad es ponerla a tono con la irremediable respuesta de la calidad y la competitividad, esperada por la comunidad en general. Es necesaria la ruptura de viejos paradigmas, hay que tener presente, el valor del hombre como actor dentro de la organización escolar. La sociedad demanda de estas organizaciones los cambios que obligan al manejo de una gerencia de calidad con formas de pensar, decidir y actuar diferentes.

Los gerentes deben contar con herramientas gerenciales que le sirven para su desempeño eficaz en el logro de objetivos propuestos en la organización. Entre las que podemos encontrar sus diferentes funciones y aptitudes, entre otras no menos importantes.

En la gerencia educativa las funciones administrativas tales como la planificación, organización, dirección y control se convierten en funciones vitales, dinámicas y evaluativas, que se adaptan al medio social donde actúan, dependiendo de la capacidad creadora de los actores escolares.

La calidad del desempeño docente está condicionada a las características propias del aula y del plantel educativo. Al mismo, tiempo está esquematizada dentro de habilidades y destrezas innatas o aprendidas que provocaran un óptimo desarrollo y un buen clima organizacional entre la comunidad educativa. Por ello el docente requiere de habilidades y destrezas que permitirán el buen funcionamiento en el centro escolar.

En este mismo orden de ideas Danellis (2004), expresa que:

El docente tiene como misión principal la de cooperar en el desarrollo integral de los participantes a su cargo,

fomentando experiencias significativas en los objetivos que contribuyan al crecimiento y desarrollo de la creatividad, la participación activa de su aprendizaje, la transferencia de conocimientos... En este sentido, debe reunir habilidades, destrezas, potencialidades que se desarrollen tanto para su logro como para su contexto. (Pág. 119).

Se puede inferir entonces que el objetivo primordial del docente es propiciar un aprendizaje total y completo de los individuos que se encuentran bajo su tutela, avivando experiencias que contribuyan al logro de metas y objetivos educativos y por ende al desarrollo del aprendizaje significativo.

Cuando el docente reúne ciertas habilidades y destrezas (Ver Imagen Visual No. 5), que potencialicen el desarrollo individual de sus alumnos, se convierte en un gerente de aula eficiente y eficaz.

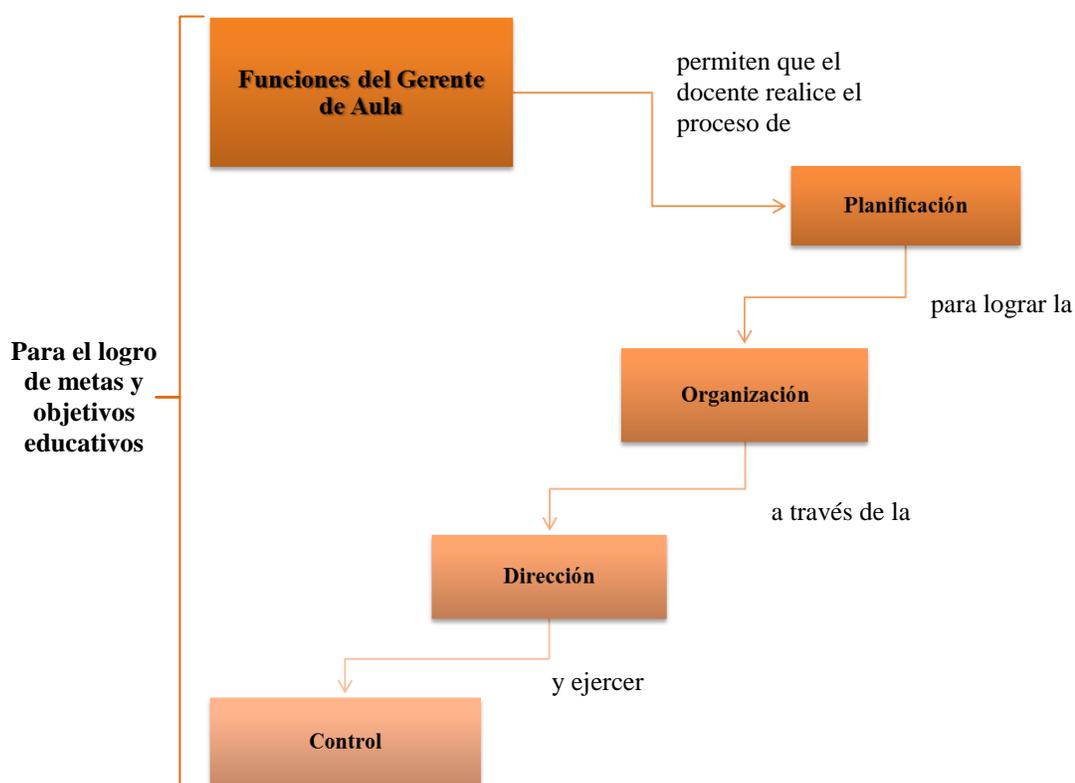


Imagen Visual No. 4. Funciones del Gerente de Aula.
Fuente: Elaboración Propia, 2013.

— **La Planificación.** Antes de ejecutar acciones, se debe trazar un plan de actuación detallado y coordinado que sistematice el proceso y economice los esfuerzos en función de la consecución de los objetivos de manera eficaz.

La planificación, va a determinar previamente los objetivos y metas de la educación, por ende, es la primera función que se realiza y ejecuta, donde el docente programa la clase en la que participaran los alumnos hacia el logro de los objetivos determinados. Dentro del marco gerencial educativo, Ruiz (2007), afirma que la planificación debe ser estratégica. En este sentido, Stoner (citado por Méndez 2000), define la planificación estratégica como:

El proceso de seleccionar las metas de una organización, determinar las políticas necesarias para alcanzar objetivos específicos en un camino hacia esas metas, y establecer los métodos necesarios para asegurarse de que las políticas y los programas sean ejecutados. (Pág. 34).

En este orden de ideas Steiner (1996), señala que:

La esencia de la planificación estratégica es la identificación sistemática de las oportunidades y peligros que surgen... observa la cadena de consecuencias de causas y efectos durante un periodo de tiempo, relacionadas con una decisión real o intencionada que tomara el director... los cuales combinada con otros datos importantes, se constituyen en la base para la toma de las mejores decisiones. (Pág. 20).

El docente como gerente de aula planifica con un alto sentido de su rol social como agente de cambio y siente la necesidad prioritaria de la inclusión escolar de alumnos con carencias y necesidades insatisfechas basada en el previo diagnóstico y observación.

Dentro de la planificación estratégica se habla del análisis FODA el cual constituye una herramienta muy útil para visualizar, de una manera global, sencilla y completa, la situación actual de la organización, por cuanto permite el abordaje no solo de la problemática interna, sino también visualizar la realidad del entorno. Este método consiste en estudiar las fortalezas y debilidades de la organización, así como los recursos con que cuenta y las capacidades para utilizarlos de la manera más eficiente y eficaz. Así mismo, permite analizar con respecto al medio ambiente, las

oportunidades y amenazas que se vincula con la actividad educativa. (Ver Imagen Visual No. 4).

Análisis FODA

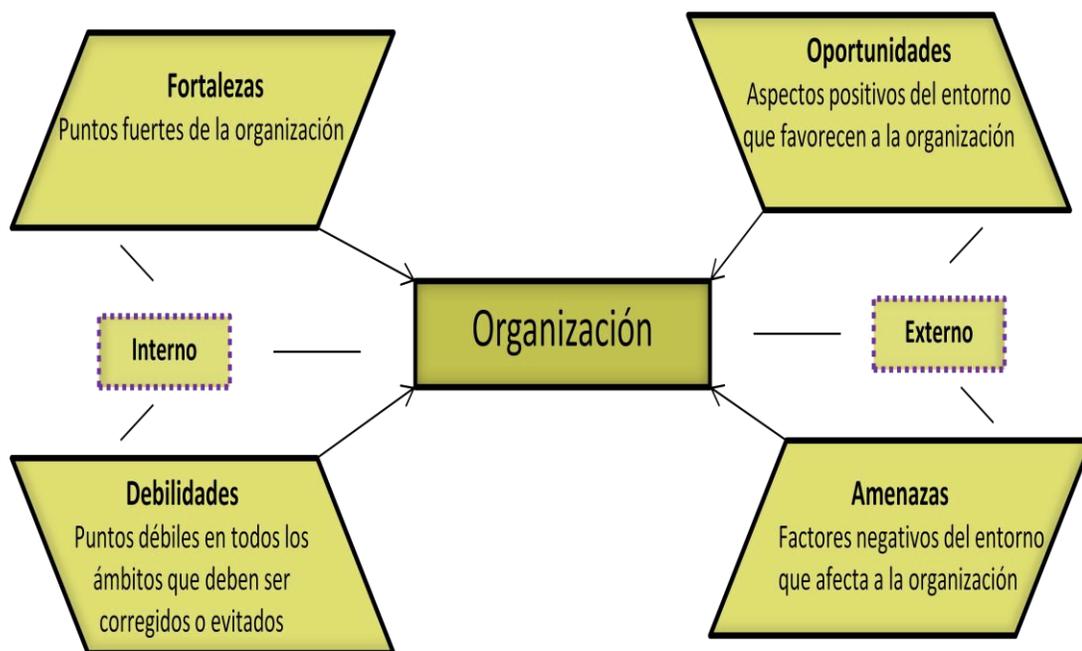


Imagen Visual No. 5. Análisis FODA.

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Si se cuenta con una visión clara de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que afronta la organización en cada una de las instancias, se facilitara el desarrollo de objetivos y metas que sirvan a la vez para incentivar a los actores a la participación activa y comprometida en la consecución de los objetivos pretendidos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

James (1997), expresa que la planificación es “la determinación de los objetivos y las metas que deben lograrse usando planes, procedimientos y estrategias.” (Pág. 15).

Esto evidencia la necesidad imperiosa de realizar la planificación al principio del año escolar, tomando en cuenta las debilidades y fortalezas del aula y estableciendo estrategias que garanticen el logro de los objetivos propuestos. Estos objetivos deben ser claros y precisos, implicar la fijación de plazos para ejecutar las

acciones, deben ser flexibles y adaptables dentro de un proceso continuo. No se deben abandonar las metas, ello implica malgastar los recursos y atentar contra el concepto de eficiencia.

Parafraseando a Graffe (2002), en la planificación, el gerente decide qué y cómo hacerlo, de acuerdo al proyecto educativo que orienta los procesos de enseñanza en el aula, a partir de un diagnóstico de su realidad, la fijación de objetivos a lograr, los cursos de acción a seguir y los recursos a asignar.

La planificación es necesaria entonces para definir los fines o metas y establecer la estrategia general para alcanzar objetivos planteados en la organización. Implica proyectar en forma consciente la acción futura y requiere tiempo, atención y dedicación suficientes para lograr los resultados que se esperan y la forma en que se pretenden lograrlos.

— **La Organización.** Una vez realizada la planificación con miras hacia los objetivos, es menester recurrir a la organización para poder ejecutar los planes. La organización permite llevar a cabo la realización del proyecto que se haya elaborado en forma integral y apropiada.

Stoner citado en Vizcaya (2004), define la organización como “el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas” (Pág. 34). Así mismo, según la definición de Melinkoff (1990), la organización “es una función pro ejecutiva de la administración que se complementa con la dirección, pues solamente a través de ese proceso de complementación es factible lograr el objetivo. La organización, en consecuencia, por si misma no alcanza ese objetivo”. (Pág. 10).

En otras palabras y en relación con las citas anteriores, la organización debe unir esfuerzos y crear la estructura adecuada de acuerdo a los objetivos de una unidad administrativa. Debe señalar las atribuciones, responsabilidades, el conjunto de labores a desempeñar y la utilización de los mejores medios para llevar a cabo su trabajo.

Exponiendo las ideas de Graffe (2002), la organización:

Implica el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la gestión de la escuela, facilitando la integración y coordinación de las actividades de los docentes, alumnos y otros agentes; y el empleo de los recursos para desarrollar los procesos, programas y proyectos, que involucran la división del trabajo y de funciones, a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad y un esquema de las relaciones entre sus actores y con su entorno. (Pág. 499).

La estructura de la organización corresponde a la distribución de tareas en forma jerárquica recayendo en las diferentes líneas de mando, implicando una división de trabajo tareas u oficios. Donde las reglas y normas definen el comportamiento de los actores.

Al respecto, Requeijo (2008), considera que “la función básica de la organización es un arreglo sistemático de las personas y de los recursos con la intención de lograr algo.” (Pág. 65). En este sentido, Ruiz (2007), menciona que “en la gerencia la organización tiene un carácter sistémico.” (Pág. 29).

Cabe destacar entonces que el gerente de aula debe reunir y disponer jerárquicamente recursos materiales, financieros y humanos para alcanzar los objetivos preestablecidos. Esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones.

— **La Dirección.** La dirección deber brindar todo el apoyo para desarrollar el sistema adecuado, para que la calidad y los objetivos se encuentren de una manera eficaz.

López (2003), “...la dirección se vincula con el arte de conducir y presupone liderazgo, la motivación y la comunicación.” (Pág. 56).

Por consiguiente, se puede inferir que el docente como gerente de aula debe tener la capacidad de coordinar y guiar esfuerzos de los alumnos para obtener la calidad máxima que busca la organización educativa, también definir y dar orientaciones sobre las políticas educacionales y socio - económicas que enmarcan el trabajo a realizar.

Parafraseando a Stoner (citado en Vizcaya 2004), la dirección es un proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o de una organización entera, con respecto a una tarea; señala que dirigir implica mandar, influir y motivar.

Por su parte Méndez (2000), plantea que:

El proceso de dirección en el sentido en que usualmente se le da en la bibliografía especializada, alude al proceso en sí de conducir por parte de los administradores o gerentes a los miembros de la organización, con el objeto de ejecutar los planes de desarrollo y por consiguiente alcanzar los resultados propuestos. (Pág. 41).

La dirección en la gerencia propicia la participación entusiasta y eficiente del equipo, además que los orienta y conduce el trabajo con tendencia al logro de los objetivos y metas de la institución.

Así mismo, Graffe (2002), explica que la dirección:

Asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional por parte del directivo, que integre las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la escuela. (Pág. 499).

La dirección deberá tenerla presente todo docente como gerente al momento de tomar decisiones, propiciar la comunicación dentro del aula, dirigir las actividades de las demás personas y coordinar las actividades que éstos realizan para alcanzar las metas establecidas. Por cuanto los gerentes de aula son los responsables de motivar a los alumnos, y de establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo.

— **El Control.** Los docentes como gerentes de aula necesitan cumplir la función de controlar a los alumnos, el proceso de enseñanza y aprendizaje y la actuación del resto de los miembros de la comunidad educativa, es decir el desempeño general para ejecución de la planificación.

En este sentido, Graffe (2002), menciona que:

Para asegurar la ejecución de la programación de acuerdo al esquema de responsabilidades y distribución del trabajo que se diseñó, para lograr los objetivos y metas asignados a los diferentes actores o unidades del centro escolar; e introducir ajustes a la programación y a la asignación de recursos. (Pág. 499).

Esta función permite medir el cumplimiento de la planificación estratégica para su retroalimentación y una oportuna corrección al mismo tiempo que se mida el desempeño de tal manera que se comparen los resultados reales con los propuestos.

Para Fayol (citado por Chiavenato 2004), el control "...consiste en verificar si todo se realiza conforme al programa adoptado, a las órdenes impartidas y a los principios admitidos." (Pág. 101). Así mismo, dentro de esta corriente Terry citado por el mismo autor define el control como: "...el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorizándolo y si es necesario aplicando medidas correctivas de manera que la ejecución se lleva a cabo de acuerdo a los planificado." (Pág. 557).

En este sentido, se puede señalar que existen elementos esenciales dentro del proceso de control que hay que tomar en cuenta, tales como: supervisar y evaluar lo que se está realizando, señalar las faltas y errores y aplicar los correctivos necesarios. El control permite conocer la eficiencia de los procedimientos empleados para evaluar y retroalimentar al docente sobre el avance y cumplimiento de los objetivos y actividades prevista; exige una vigilancia permanente de parte del gerente de aula de forma de canalizar o enmendar la actividad desviada, pues para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el gerente debe monitorear el rendimiento de la organización, todo con el fin de evaluar y supervisar los resultados en términos de nivel de rendimiento de los alumnos y de los procesos. Es importante el cumplimiento de las metas propuestas, mediante los procedimientos más beneficiosos para todos.

Así mismo, el control y seguimiento no puede realizarse sin obtener resultados de una medición cualitativa o cuantitativa, que se obtiene a través de la dirección racional.

En relación con lo planteado anteriormente, se puede decir entonces que, el docente como gerente de aula, debe ejercer sus funciones comprometiéndose a

estudiar la realidad social y relacionándolas con el proceso de enseñanza y aprendizaje, de manera tal que se cumplan los fines educativos y se logre el aprendizaje significativo.

La calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje depende entonces de docentes de aula que identifiquen las metas y objetivos institucionales, destinados al desarrollo personal, ético y creativo de los estudiantes pertenecientes a la organización; así mismo necesita docentes que cumplan con sus funciones, para Ruiz (1992), un gerente "es la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización" (Pág. 3), demostrando así su carácter, hábitos, integridad, confianza, pensamiento analítico, compromiso individual y colectivo y, por ende, capaces de engendrar el cambio organizativo a través del monitoreo de equipos y la administración del cambio, formando así las características o el perfil del gerente de aula ideal.

2.2.4 Perfil del Gerente de Aula

El gerente de aula es una pieza clave para una educación de calidad. Los mismos alumnos, con iguales condiciones socioeconómicas y con semejantes carencias y problemas, responden de manera diferente de acuerdo al docente que tengan, es aquí donde se hace pertinente la existencia de un docente apto, capacitado y con una formación integral; o lo que es lo mismo, un docente dueño de un perfil gerencial que le permitirá desenvolverse en los diferentes campos de acción a los cuales debe hacerle frente.

Según Torres (citado por Savasta 2004), el perfil gerencial es definido como "el conjunto de capacidades y potencialidades que son necesarias para la realización de las tareas técnicas". (Pág. 135).

El uso de estrategias y el comportamiento del gerente, están basadas en las capacidades y la buena disposición que él tenga para desempeñar con éxito sus funciones. En el aula el docente debe poseer ciertas aptitudes y rasgos que conlleven a la fluidez del proceso de enseñanza y aprendizaje. El perfil son los rasgos (Ver Imagen Visual No. 6) que caracterizan a un individuo y los de un gerente son:

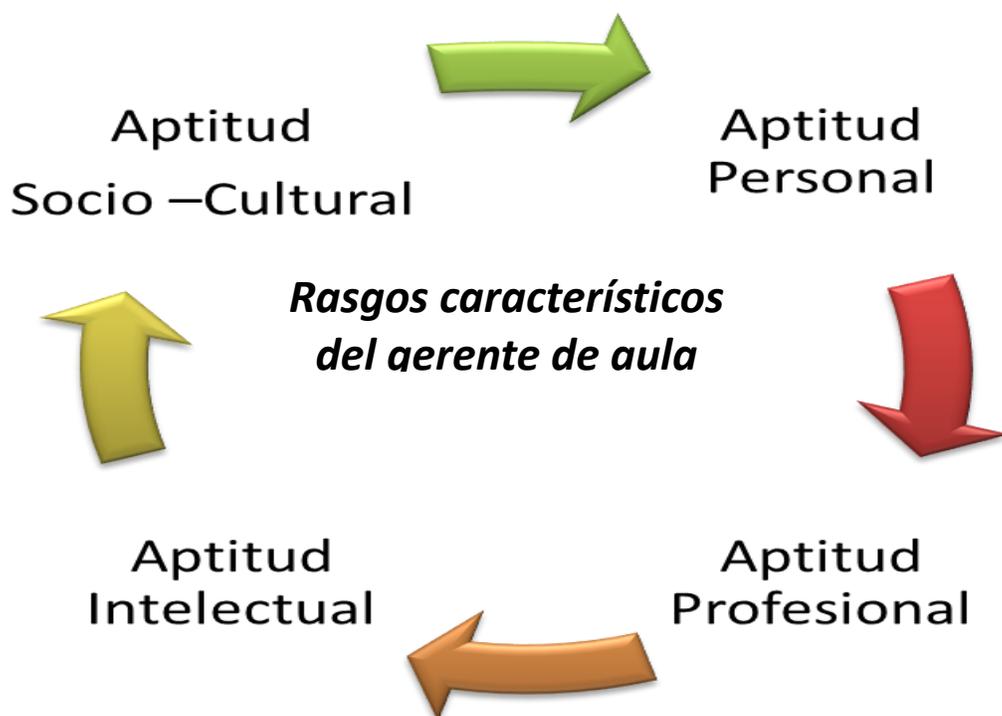


Imagen Visual No. 6. Rasgos característicos del gerente de aula.

Fuente: Elaboración Propia, 2013

— **Aptitud Personal.** La aptitud del docente en el aula está referida al desarrollo total del docente, de este modo Mendoza (2008), acota que la aptitud personal:

Está asociada al pilar del conocimiento: “aprender a ser”, lo cual implica desarrollar carisma personal y habilidad para comunicarse con efectividad. Esta dimensión contempla el desarrollo global de la persona: cuerpo y mente, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, además del desarrollo de la creatividad e imaginación. (Pág. 6).

En esta perspectiva y refiriéndose a lo anteriormente planteado, el docente deberá poseer salud física, mental y psicológica, que propiciará eficiencia en el desempeño de sus funciones, estabilidad emocional, buena apariencia personal, seguridad en sí mismo, capacidad para formular críticas, buena conducta moral y demás características propias del óptimo desempeño docente.

La belleza es energía, es una fuerza interior que se transmite a través de todo el cuerpo: movimientos, miradas, gestos, atuendos, posturas, silencios y expresiones.

La apariencia corporal es el reflejo de nuestro estado interior. Si gozamos paz y armonía espiritual nuestras expresiones, posturas y movimientos lucirán más espontáneos y coordinados.

El docente debe mirarse a sí mismo, para así descubrir que reflejan sus expresiones corporales, percatarse de la fuerza comunicativa que tiene y proyecta su cuerpo. El rasgo más hermoso que puede acompañar la presentación del docente es que revele alegría, compromiso, esfuerzo, sensibilidad, convicción moral, honradez intelectual y deseo de superación.

— **Aptitud Profesional.** La aptitud y el perfil profesional de un docente tienen que ver con la capacidad que señala y determina la formación de una persona para asumir responsabilidades propias de una determinada profesión. En este sentido Mendoza (Ob. Cit.), expresa que la aptitud profesional:

Se relaciona con los pilares del conocimiento “aprender a conocer”. Se enfatiza la necesidad de adquirir los instrumentos del pensamiento para aprender a comprender el mundo que lo rodea. Esto favorece la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico y permite descifrar la realidad, adquiriendo al mismo tiempo una autonomía de juicio. (Pág. 8).

Se puede señalar entonces que el docente debe conocer el proceso de desarrollo humano, poseer habilidades para el manejo de estrategias pedagógicas, además de tener capacidades para actuar de acuerdo a un conjunto de valores éticos y ser capaz de establecer y cumplir normas, en fin el docente tiene que poner en práctica todos esos conocimientos que ha adquirido en su formación profesional.

Parafraseando a Fernández y otros (2006), la profesionalidad del docente se encuentra en toda una gama de aptitudes, que pasan por el cumplimiento escrupuloso de sus obligaciones docentes, el cuidado de su formación continua a través de tareas de formación, reflexión crítica, investigación e innovación, y el respeto a los fundamentos y actitudes éticas en el ejercicio profesional. A través de la creatividad y la innovación los docentes generan ideas nuevas y son capaces de mejorar las herramientas y métodos de enseñanza ya existentes.

El docente debe ser una persona organizada en sus ideas, segura, y bien documentada para que su palabra comunique con claridad, convenza, tenga impacto, y movilice los alumnos hacia cambios significativos. Que maneje apropiadamente las diversas técnicas, recursos, y métodos de comunicación necesarios para hacer más atractiva y eficiente la transmisión de sus mensajes.

— **Aptitud Intelectual.** La inteligencia y la autonomía son factores fundamentales y distintivos de la capacidad intelectual de los individuos, en este orden de ideas, refiriéndose a la aptitud intelectual que los docentes deben poseer Mendoza (Ob. Cit.), acota que:

La inteligencia emocional facilita el desempeño y permite el éxito en la gestión, principalmente por el buen manejo de las relaciones interpersonales, una clara comunicación y una disposición para adaptarse a diferentes estilos de personas y de situaciones y buen uso de los métodos de trabajo. (Pág. 10).

La cita anterior resalta la importancia que tiene la inteligencia emocional en el desenvolvimiento de la persona, demostrando así la contribución con el proceso mental para desarrollar un aprendizaje significativo, que también es el factor clave en el proceso enseñanza y aprendizaje.

La autonomía es una capacidad que poseen algunos individuos, según el autor citado a través de esta capacidad las personas “fijan objetivos y se autoevalúan a mediano y largo plazo. Proyectan su posición al futuro. Toman decisiones acertadas con rapidez, analizando diferentes alternativas. Son capaces de subsanar errores...” (Pág. 10).

En otras palabras, la autonomía constituye una capacidad o atributo que todo docente debería poseer, puesto que lo convierte en un individuo capaz, reflexivo y con una virtud de autocrítica, hábil y apto al momento de tomar decisiones acertadas en pro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

— **Aptitud Socio – Cultural.** Haciendo referencia a la aptitud socio – cultural, Mendoza (Ob. Cit.), expresa que esta dimensión:

Se vincula con el pilar de conocimiento: “aprender a vivir juntos”, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. Este tipo de aprendizaje constituye uno de los pilares prioritarios de la educación contemporánea. En este sentido éste deberá: Actuar con civismo, gentilicio y sentido ecológico, ello implica, entre otros, valorar y potenciar las posibilidades del medio ambiente. (Pág. 11).

En este sentido, el docente como gerente de aula debe ejercer con pasión y compromiso en la conservación, recuperación y uso de los recursos naturales y sociales, asumir el compromiso de la preservación del patrimonio cultural y actuar en relación con los principios de pluralidad, democracia y libertad.

Del mismo modo, la aptitud socio - cultural del docente invita al análisis de la realidad social a fin de entenderla. El análisis sociocultural de la educación brinda una amplia y completa perspectiva de los hechos tales como son. Es decir, aquellos hechos, instituciones, entre otros, generados por las personas en interacción concreta entre ellas, en relación con su entorno, teniendo en cuenta aspectos económicos, culturales, sociales, históricos, políticos, entre otros.

Una vez expuestos todos los aspectos que contextualizan el desenvolvimiento del docente como gerente de aula (Ver Imagen Visual No. 7), se demuestra claramente la importancia que tiene la gerencia y específicamente el gerente en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, donde los individuos deben interactuar para lograr objetivos a través de la ética, no solo por ser un principio de convicciones, sino por cuestión de inteligencia, pues responden a un alcance grupal, institucional y cultural.

La función del docente como gerente de aula estará destinada a la cooperación del desarrollo integral de los alumnos a su cargo, fomentando experiencias significativas en los procesos que contribuyan al crecimiento y desarrollo de la creatividad, la participación activa de su aprendizaje y la transferencia de conocimientos.

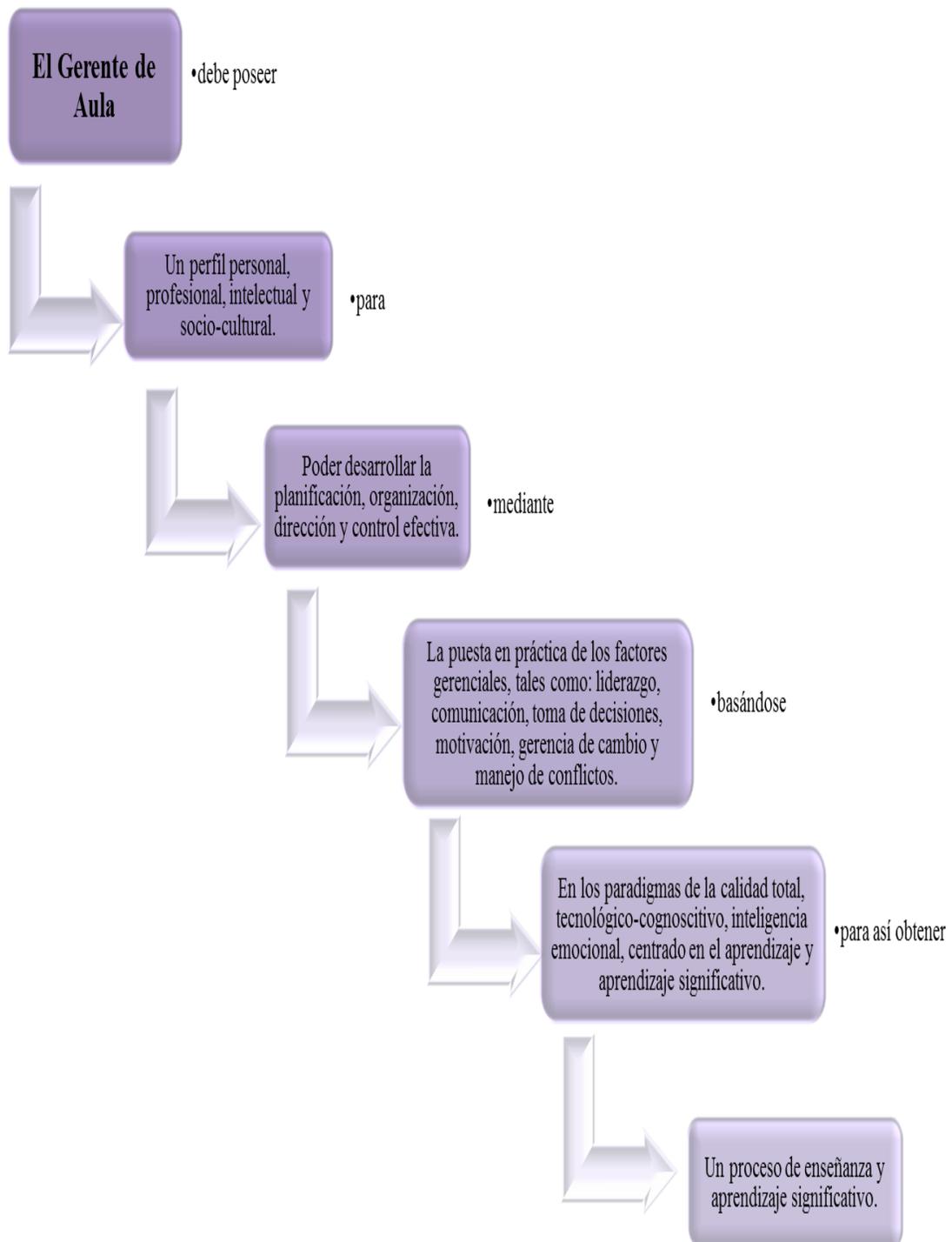


Imagen Visual No. 7. El Gerente de Aula.
Fuente: Elaboración Propia, 2013.

A partir de los planteamientos anteriores, se puede inferir que los docentes se formularían preguntas en relación al cumplimiento de su trabajo, tales como: realmente estamos cumpliendo con nuestra labor, por ende, es necesario reflexionar para así poder mejorar el desempeño docente, pues éste es un deber y un compromiso que se tiene con la sociedad y con el proceso de enseñanza y aprendizaje.

2.3 Proceso de Enseñanza y Aprendizaje

En esta perspectiva, el estudio sobre estrategias gerenciales está fundamentado en primer lugar en la Teoría Cognitiva, la cual da cabida a la Teoría Constructivista; puesto que, una vez adquirido el conjunto de estructuras y actividades psicológicas propias del conocimiento, el aprendizaje abre paso a otras estructuras que van en función del dominio y apropiación de ese conocimiento. En esta orientación, el constructivismo considera el aprendizaje como un proceso de construcción de significados a partir de la realidad, más que al logro de determinados resultados, es decir, la teoría constructivista plantea la posibilidad de considerar una comunicación mucho más coherente entre quienes conforman la alta gerencia.

2.3.1 Perspectiva Pedagógica Cognitiva (Constructivista)

La perspectiva pedagógica cognitiva (constructivista) es quizás una de las teorías de mayor importancia en el campo educativo; según Flórez (2001), en esta perspectiva se puede diferenciar al menos cuatro corrientes, las cuales se desarrollan a continuación:

- a) En su primera corriente, el modelo constructivista, establece que:

La meta educativa es que cada individuo acceda, progresiva y secuencialmente, a la etapa superior de su desarrollo intelectual de acuerdo con las necesidades y condiciones particulares. El maestro debe crear un ambiente estimulante de experiencias que faciliten en el niño su acceso a las estructuras cognoscitivas de la etapa inmediatamente superior. En consecuencia, el contenido de dichas experiencias es secundario, lo importante no es que el niño aprenda a leer y a escribir, siempre que esto contribuya al

afianzamiento y desarrollo de su capacidad de pensar, de reflexionar. (Pág. 42).

En atención a lo citado, en el constructivismo el fin de la educación es lograr que las personas alcancen niveles superiores de desarrollo intelectual, según las condiciones biopsicosociales de cada uno; en este proceso constructivo, el docente cumple el rol de facilitador y estimulador del aprendizaje mediante la creación de un ambiente y experiencias de afianzamiento según la etapa educativa en la cual se desarrolle el proceso.

En este orden de ideas el pedagogo norteamericano Dewey (citado por Acosta 1997), señala que en el constructivismo “el conocimiento verdadero es el conocimiento eficaz, aquel que produce resultados satisfactorios en su interacción con el ambiente... el aprender haciendo.” (Pág. 25).

El conocimiento verdadero según este autor, es aquel que es promotor de la experiencia, ya que la experiencia ha de ser entendida como la interacción de una persona y su ambiente percibido.

Cabe destacar que la experiencia del alumno es muy importante dentro de este enfoque, Acosta (Ob. Cit.), retomando las ideas de Dewey, plantea al respecto que:

Algunas experiencias maleducan. Una experiencia maleduca cuando detiene o distorsiona el crecimiento de la experiencia posterior... así como un hombre no vive ni muere para sí solo, tampoco una experiencia vive ni muere para sí sola. (Pág. 28).

En otras palabras, según lo expresado anteriormente el problema central de una educación basada en la experiencia es seleccionar el tipo de experiencias actuales que sobrevivirán fructuosa y creativamente a la experiencia futura.

b) Una segunda corriente del enfoque cognitivo se ocupa del contenido de la enseñanza y del aprendizaje, privilegia los conceptos y estructuras básicas de las ciencias, por encontrar en ellas un material de alta complejidad que brinda mejores oportunidades de desatar la capacidad intelectual del alumno y enseñarle para su aprendizaje científico.

Según Flórez (2001), Bruner, es el iniciador de este enfoque optimista, puesto que él asegura que:

Cualquier contenido científico puede ser comprendido por los niños si se le enseña bien y se les traduce a su lenguaje, facilitando que los niños entiendan por sí mismos los conceptos básicos estructurales y los modos de investigar de cada ciencia, como en un aprendizaje por descubrimiento. (Pág. 44).

En esta corriente de enseñanza basada en el descubrimiento en atención a lo planteado anteriormente, los alumnos realizan su aprendizaje a medida que experimentan y consultan la bibliografía disponible, analizan la información nueva con lógica del método científico de la disciplina y deducen sus propios conocimientos.

Por otra parte, parafraseando a Flórez (Ob. Cit.), el optimismo innovador de Bruner fue criticado por Ausubel, quien también se ocupa de la enseñanza del contenido de las ciencias, pero no por descubrimiento propio del niño, sino como un aprendizaje que el alumno tornara significativo gracias al aporte de su experiencia previa y personal.

Así mismo, en este enfoque el docente debe facilitar que el aprendizaje significativo ocurra en sus alumnos, Flórez (2001), expresa que:

El docente debe suscitar dudas e interrogantes a los alumnos de acuerdo a los conocimientos que ya poseen, relacionando el tema con su experiencia y saber anteriores, ofreciéndoles oportunidades de ensayar y aplicar el nuevo concepto, asegurándose de que los alumnos formulen de forma adecuada el problema y las soluciones propuestas, para que el aprendizaje sea significativo. (Pág. 44).

El aprendizaje significativo según lo planteado en la cita anterior, requiere de confirmación y retroalimentación cognoscitiva que permita corregir errores y ajustar desviaciones mediante la búsqueda de soluciones; pero sobre todo ensayando y probando con la experiencia cada conjetura.

c) Una tercera corriente cognitiva orienta la enseñanza y el currículo hacia la formación de ciertas habilidades cognitivas que se consideran más importantes que el contenido. Por ejemplo, Taba citado por Flórez (Ob. Cit.), propone que:

La enseñanza debe dirigirse a propiciar en los alumnos el pensamiento inductivo y para ello propone algunas

estrategias y actividades secuenciales y estimuladas por el profesor mediante preguntas desafiantes formuladas en el momento oportuno. (Pág. 45).

Retomando la cita anterior, para la tercera corriente cognitiva de la perspectiva pedagógica cognitiva (constructivista) el pensamiento inductivo es de gran importancia en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por esto sugiere tácticas y tareas diseñadas por el docente en el momento adecuado que impulsen y desarrollen esta capacidad en el alumno.

d) La cuarta corriente social - cognitiva según Flórez (2001), basa los éxitos de la enseñanza:

En la interacción y de la comunicación de los alumnos y en el debate y la crítica argumentativa del grupo para lograr resultados cognitivos y éticos, colectivos y soluciones a los problemas reales comunitarios mediante la interacción teórica práctica. (Pág. 46).

Según lo planteado en la cita anterior, se puede inferir en que los pedagogos cognitivos empeñan su enseñanza en lograr que los alumnos aprendan a pensar, se auto enriquezcan en su interioridad operaciones mentales internas que les permitan pensar, resolver, y decidir con éxito situaciones académicas y vivenciales.

Concretizando y resumiendo lo planteado por los autores citados con respecto a la perspectiva pedagógica cognitiva (constructivista) se puede concluir que el aprendizaje debe ser significativo y requiere de la reflexión, comprensión y construcción de ideas basadas en la experiencia. Los sujetos cognoscitivos, los aprendices, no son receptores pasivos de información; lo que reciben lo reinterpretan desde su mundo interior; entender es pensar y pensar es construir ideas, por eso a los pedagogos cognitivos también se les denomina constructivistas.

Se justifica entonces, que el docente como gerente de aula conozca a fondo el entorno y las implicaciones del ambiente, de tal manera que esté familiarizado con las necesidades de aprendizaje y desarrollo integral de los alumnos para así contribuir con el logro de metas institucionales y personales de los mismos.

Por lo tanto, existe la necesidad de emplear estrategias educativas que motiven al estudiante a involucrarse con el proceso de aprendizaje, por ello este proceso no

sólo puede estar centrado en las actividades de enseñanza, sino que el estudiante tenga libertad de acción bajo la orientación del profesor.

Se plantea entonces el aprendizaje y la enseñanza enmarcada en el constructivismo, el cual es, interpretando a Carretero (citado por Díaz y Hernández 2003), como la idea que mantiene que el individuo tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día con resultado de la interacción entre esos dos factores.

2.3.2 Perspectiva Constructivista en el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje

La concepción constructivista del proceso de enseñanza y aprendizaje responde a la identificación y atención a la diversidad de intereses, necesidades y motivaciones de los alumnos en función de que los sujetos aprendan sobre contenidos significativos.

Desde diversas perspectivas pedagógicas el docente ha guiado el proceso de aprendizaje, tal como lo señalan Díaz y Hernández (Ob. Cit.), quienes expresan que, “la función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad mental constructiva de sus alumnos, a quienes proporcionará una ayuda pedagógica ajustada a su competencia.” (Pág. 6). La labor de un docente líder, por tanto, es influir en el alumno para que realice las tareas que le corresponden. En consecuencia, el aprendizaje resulta de asumir y desempeñar su papel, en lugar de ser un efecto causado por la enseñanza.

— **Percepción Constructivista de la Enseñanza.** En el enfoque constructivista la enseñanza no implica solo transmisión de conocimientos, implica que el docente, como mediador, diseñe métodos eficaces para que el alumno construya su aprendizaje.

A partir de aquí, el precitado autor plantea la enseñanza como “un proceso que pretende apoyar... el logro de aprendizajes significativos.” (Pág. 140). La enseñanza

se plantea como medio hacia la adquisición de aprendizajes, lo que implica la participación activa del alumno.

La práctica docente propicia reelaborar ideas sobre cómo se debe enseñar para que los alumnos aprendan a aprender. Es por ello que llevar a cabo una actividad de enseñanza y aprendizaje, supone ser capaz de tomar decisiones para regular las condiciones que delimitan las actividades en cuestión y así lograr el objetivo perseguido. Las características individuales y grupales llevan al docente a adecuar la metodología a su propio contexto (alumnado, clima del aula, procedencia, conocimientos previos, antecedentes), por lo que necesita extraer, ampliar, modificar e innovar las tareas en el momento de su realización.

Cabe destacar, que existe la necesidad de docentes líderes del proceso de enseñar y aprender porque es allí donde está la formación y desarrollo humano. El alumno debe aprender a aprender, y el docente debe facilitar al alumno el aprendizaje de estrategias: aprender a pensar, adquirir autonomía, que consiste en lograr la capacidad de formular los juicios y adoptar las decisiones necesarias para actuar con independencia y libertad personal.

— **Estrategias de Enseñanza dentro de la Perspectiva Constructivista.** Las estrategias de enseñanza constructivistas tienen como fin facilitar la construcción del aprendizaje de manera que el estudiante sea autónomo.

Dentro de este marco de ideas y parafraseando a Gutiérrez y Pedrique (2004), las estrategias de enseñanza han sido definidas como los procedimientos o recursos utilizados por el profesor para promover aprendizajes significativos. El desarrollo de las estrategias de enseñanza debe ser secuenciado para garantizar el proceso de aprendizaje, las mismas implican, interpretando a Buchaca y Rodríguez (2007), estimular la motivación de los alumnos, conducir actividades que posibiliten una participación consciente y activa del alumno y que estimule y desafíen su capacidad intelectual.

En este sentido, el docente está comprometido a conocer estrategias de enseñanza y a darle un uso apropiado. Según Díaz y Hernández (Ob. Cit.), es

menester tomar en cuenta cinco aspectos esenciales para determinar la estrategia durante la enseñanza, a saber:

1. Consideración de las características generales de los aprendices.
2. Tipo de dominio del conocimiento en general y del contenido curricular en particular, que se va a abordar.
3. La intencionalidad o meta que se desea lograr y las actividades cognitivas y pedagógicas que debe realizar el alumno para conseguirla.
4. Vigilancia constante del proceso de enseñanza, así como el progreso y aprendizaje de los alumnos.
5. Determinación del contexto intersubjetivo creado por los alumnos hasta ese momento.

Utilizar una estrategia de enseñanza, no solo supone la transmisión del conocimiento y la utilización de procedimientos en la resolución de una tarea determinada, implica tomar decisiones sobre de qué forma es apropiado enseñar los contenidos para que sean aprendidos significativamente según las características individuales y grupales del alumnado.

Visto de esta forma, las estrategias de enseñanza se aprovechan para facilitar el aprendizaje significativo de los alumnos. El aprendizaje significativo, como lo expresa Díaz y Hernández (Ob. Cit.), “es aquel que conduce a la creación de estructuras de conocimiento mediante la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes” (Pág. 39). Conforme a este juicio, la construcción del aprendizaje tiene lugar cuando el sujeto que aprende pone en relación los nuevos contenidos con los conocimientos que ya posee, es decir cuando establece un vínculo entre el nuevo material de aprendizaje y los conocimientos previos.

En este sentido, para que el alumno pueda participar en un aprendizaje autónomo, el docente debe orientar sus esfuerzos a impulsar la investigación para averiguar las estrategias de enseñanza que faciliten un aprendizaje significativo. En virtud de ello, el docente tendrá que asumir una actitud investigadora y desarrollar habilidades para tal fin.

Los autores precitados, exponen diez estrategias de enseñanza representativas tomando en cuenta diversas investigaciones que han demostrado su efectividad, las cuales son:

Cuadro No. 1. Estrategias de Enseñanza.

Estrategias de Enseñanza	
Objetivos	Enunciados que establecen condiciones, tipo de actividad y forma de evaluación del aprendizaje del alumno. Como estrategias de enseñanza compartidas con los alumnos, generan expectativas apropiadas
Resúmenes	Síntesis y abstracción de la información relevante de un discurso oral o escrito. Enfatizan conceptos clave, principios y argumento central
Organizadores previos	Información de tipo introductorio y contextual. Tienden un puente cognitivo entre la información nueva y la previa.
Ilustraciones	Representaciones visuales de objetos o situaciones sobre una teoría o tema específico (fotografías, dibujos, dramatizaciones, etcétera.)
Organizadores gráficos	Representaciones visuales de objetos o patrones de información (cuadros sinópticos, cuadros C-Q-A).
Analogías	Proposiciones que indican que una cosa o evento (concreto y familiar) es semejante a otro (desconocido y abstracto o complejo).
Preguntas intercaladas	Preguntas insertadas en la situación de enseñanza o en un texto. Mantienen la atención y favorecen la práctica, la retención y la obtención de información relevante.
Señalizaciones	Señalamientos que se hacen en un texto o en la situación de enseñanza para enfatizar u organizar elementos relevantes del contenido por aprender.
Mapas y redes conceptuales	Representaciones gráficas de esquemas de conocimiento (indican conceptos, proposiciones y explicaciones).
Organizadores textuales	Organizaciones retóricas de un discurso que influyen en la comprensión y el recuerdo.

Fuente: Díaz y Hernández (2003).

Dentro de este mismo contexto, el autor citado presenta estrategias de enseñanza según el momento de su presentación en una secuencia de enseñanza. En otras palabras, el tipo de estrategia de enseñanza puede darse al inicio (preinstruccionales), durante (coinstruccionales) o al término (postinstruccionales) en la continuidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Parafraseando al precitado autor las estrategias preinstruccionales, ponen en sobre aviso al estudiante en relación con qué y cómo va a aprender; propician que el alumno se sitúe en el contexto y genere curiosidad. A su vez plantea que dichas estrategias más comunes son los objetivos y los organizadores previos.

Así mismo, se interpreta que las estrategias coinstruccionales, favorecen la decodificación y el discernimiento de los contenidos curriculares durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se incluyen las estrategias como ilustraciones, redes y mapas conceptuales, analogías, entre otras.

Por último, las estrategias postinstruccionales, permiten al alumno condensar críticamente la información, logrando que valore su aprendizaje. Dentro de esta estrategia se encuentran los resúmenes finales, organizadores gráficos, redes y mapas conceptuales.

Es importante resaltar, que el mismo autor expone una clasificación de las estrategias de enseñanza según el proceso cognitivo atendido, esto se refiere a las estrategias que activan los conocimientos.

En primer lugar, y siguiendo con el mismo autor, están las Estrategias para Activar (o Generar) Conocimientos Previos, “están dirigidas a activar los conocimientos previos de los alumnos o incluso a generarlos cuando no existan” (Pág. 144). Esta estrategia exhibe la información que trae consigo el alumno, sirviendo como base a los nuevos aprendizajes. Debe señalarse que es de tipo preinstruccionales usando como tipo de estrategia de enseñanza los objetivos o intenciones.

En segundo lugar, el precitado autor expone, la Estrategia para Orientar y Guiar los Aprendices sobre Aspectos Relevantes de los Contenidos de Aprendizaje, y la define como “aquellos recursos que el profesor o el diseñador utilizan para guiar,

orientar y ayudar a mantener la atención de los aprendices durante una sesión, discurso o texto” (Pág. 146). Se trata de que el docente dirija y supervise el desarrollo de la clase. Se considera que dicha estrategia es de tipo coinstruccional, en donde se utiliza el uso de señalizaciones internas y externas al discurso escrito, y las señalizaciones y estrategias discursivas orales.

Para continuar con los planteamientos del autor, se exponen las Estrategias para Mejorar la Codificación (Elaborativa) de la Información a Aprender, la cual está dirigida “a proporcionar al aprendiz la oportunidad para que realice una codificación ulterior, complementaria o alternativa a la expuesta por el enseñante o, en su caso, por el texto” (Pág. 146). Se emplean para propiciar una contextualización de la información obtenida por el docente o por el texto. El autor la ubica como estrategia coinstruccional y se emplean con la gama de información gráfica (ilustraciones, gráficas, entre otras).

En cuarto lugar, el autor presenta las Estrategias para Organizar la Información Nueva por Aprender, son las que “proveen de una mejor organización global de las ideas contenidas en la información nueva por aprender” (Pág. 146). Esto quiere decir que la información que se quiere transmitir debe estar ordenada jerárquicamente para que el alumno pueda ir procesando y relacionando el conocimiento previo con el nuevo. Así mismo, plantea que se puede emplear en cualquier momento de la enseñanza y se pueden incluir en ella los mapas o redes conceptuales, los resúmenes, cuadros sinópticos y organizadores textuales.

Por último, el autor explica las Estrategias para Promover el Enlace entre los Conocimientos Previos y la Nueva Información que se ha de Aprender, la cual está destinada “a ayudar para crear enlaces adecuados entre los conocimientos previos y la información nueva a aprender, asegurando con ello una mayor significatividad de los aprendizajes logrados” (Pág. 146). Parafraseando a Mayer (citado por Díaz y Hernández 2003), este proceso de unificación entre lo previo y lo nuevo se le denomina “construcción de conexiones internas”. Está recomendada para ser usada antes o durante la instrucción y se aplican los organizadores previos y las analogías.

En resumidas cuentas e interpretando a los autores citados, la utilización de las estrategias de enseñanza serán oportunas si se toman en consideración los cinco factores que se mencionaron al principio. Por tal motivo es menester que el docente como gerente de aula, tome decisiones pertinentes y oportunas para que el alumnado se sienta motivado a lograr la autonomía en la construcción de su aprendizaje.

En efecto, el aprendizaje escolar es, según Coll (citado por Díaz y Hernández Ob. Cit.), “como un proceso de construcción del conocimiento a partir de los conocimientos y de las experiencias previas, y la enseñanza como una ayuda a este proceso de construcción” (Pág.29).

Desde esta perspectiva, el autor explica que el aprendizaje escolar a partir de la concepción constructivista promueve el crecimiento personal del alumno dentro del contexto en el cual se desenvuelve y se obtendrá si se diseñan actividades que inciten un acto mental constructivista.

— **Percepción Constructivista del Aprendizaje.** El aprendizaje puede ser visto como el proceso a través del cual se obtienen nuevos conocimientos, valores o conductas como resultado del estudio y la experiencia.

De acuerdo con Coll (citado por Díaz y Hernández Ob. Cit.), “el alumno es el responsable último de su propio proceso de aprendizaje” y “la actividad mental constructiva del alumno se aplica a contenidos que poseen ya un grado considerable de elaboración” (Pág.30), lo que implica que la construcción del conocimiento escolar y de su significación es su compromiso ineludible. En consecuencia, el alumno los ajusta y reestructura en virtud de su motivación e interés por aprender.

En concordancia con lo expuesto, Ausubel citado por los mismos autores, también concibe al alumno “como un procesador activo de la información, y dice que el aprendizaje es sistemático y organizado” (Pág. 35); a su vez expone los tipos de aprendizaje que pueden ocurrir en un salón de clases, a saber:

1. La primera que se refiere al modo en el que se adquiere el conocimiento.
2. La relativa a la forma en que el conocimiento es subsecuentemente incorporado a la estructura de

conocimientos o estructura cognitiva del aprendiz. (Pág. 36).

Interpretando al precitado autor, la primera dimensión está compuesta por dos tipos de aprendizaje: el aprendizaje por recepción y por descubrimiento, la segunda dimensión la integran: el aprendizaje por repetición y significativo. Las mismas, respectivamente consisten en que, la primera: el alumno recibe de un material de estudio la información; el segundo se emplea cuando el contenido debe ser descubierto por el alumno; el tercero, el alumno memoriza la información y el último, el significativo facilita la aprehensión de conocimientos que tienen importancia para el alumno.

Para el autor, el aprendizaje más importante es el significativo porque a partir de un estímulo el alumno modifica su conocimiento construyéndolo el mismo. Sin embargo, es el docente quien enseña a los alumnos a planificar su acción, a controlar su desarrollo mientras ejecutan las actividades y es aquí donde entran las estrategias de aprendizaje.

— **Estrategias de Aprendizaje dentro de la Perspectiva Constructivista.**

Las estrategias de aprendizaje facilitan la adquisición y aprensión del conocimiento de manera que sea eficaz el proceso de aprendizaje.

Dentro de este marco, Pozo (citado por Díaz y Hernández 2003), señala que las estrategias de aprendizaje son procedimientos que un aprendiz emplea en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas.” (Pág. 234). De este modo, el alumno aprende como utilizar determinados procedimientos y por qué puede utilizarlos en cierto momento.

Interpretando a Díaz y Hernández (2003), en referencia al enfoque de Pozo, se aborda, en primer lugar, las estrategias de recirculación de la información la cual se utiliza para obtener un aprendizaje al pie de la letra del contenido, es decir, en la que el alumno repite una y otra vez la información para aprenderla de memoria. Como segunda estrategia, se encuentra las estrategias de elaboración, consiste en incluir y acoplar la nueva información que ha de aprenderse con los conocimientos

previos pertinentes. Por último, están las estrategias de organización de la información y permiten hacer una organización taxonómica de la información que se debe aprender, de manera que se pueda cotejar, relacionar o discriminar los contenidos.

Simultáneamente, parafraseando a Díaz y Hernández (2003), las estrategias de aprendizaje para contenidos declarativos de tipo factual (términos, listas o pares de términos) son usadas para la enseñanza de datos numéricos, listas de palabras o términos y que resulta imprescindible para el posterior aprendizaje de mayor complejidad. Dentro de ella está contenida:

- Repetición: simple parcial acumulativa: se almacenan términos que se deben recordar en un determinado orden.
- Organización categorial: se usan para aprender un grupo de nombres en cualquier orden
- Elaboración verbal y visual: se utilizan cuando se debe aprender palabras asociadas a un contexto.

En este orden de ideas los mismos autores presentan las estrategias de aprendizaje para contenidos declarativos complejos (conceptos, proposiciones, explicaciones) están diseñadas para un aprendizaje de informaciones complejas. Por lo que se puede entender lo siguiente:

- Representación gráfica de redes conceptuales: se emplean cuando se intenta unificar la información de un texto en una idea.
- Resumir textos: se aplican para decir en forma condensada la información que se necesite.
- Elaboración conceptual: se utilizan para compilar los nuevos conocimientos y adaptarlos a contextos distintos.
- Hacer anotaciones y formular preguntas: es útil para facilitar el recuerdo de aspectos resaltantes.

De lo expuesto hasta el momento de las estrategias de aprendizaje, no puede deducirse cual sea útil y cual no. Sin embargo, es necesario que el alumno las

conozca y el docente las enseñe, para tomar decisiones sobre cuándo, cuáles y cómo se deben emplear para la propia construcción del conocimiento.

Las informaciones de cómo aprenden los alumnos están íntimamente ligados con la acción educativa del docente. Por ende, los análisis del proceso de aprendizaje están estrechamente conectados con los procesos de enseñanza.

Sobre este particular, Buchaca y Rodríguez (2007), mencionan que “Las estrategias de enseñanza y aprendizaje es la secuenciación de las acciones, de los elementos tácticos...de cómo se hayan secuenciado depende, en gran medida el éxito y el carácter de una estrategia de enseñanza y, por ende, qué y cómo los estudiantes aprenden” (Pág. 5). La importancia del proceso de enseñanza y aprendizaje queda potenciada si se pretende una formación abierta, flexible y transformadora. El proceso formativo debe ayudar a desarrollar las capacidades descritas para la adaptación que demanda el cambiante mundo actual.

2.4 Nivel de Educación Primaria en Venezuela

El nivel de educación primaria está consagrado en las leyes venezolanas pertinentes, como paso obligatorio en el sistema educativo venezolano y por ende en la formación educativa de los habitantes de este país. El mismo tiene como fundamento el derecho universal que posee la persona de educarse, además contribuye a la formación integral del alumno, como base de la transformación social, política, económica, territorial e internacional.

La Escuela Básica Nacional “Trapichito” se desenvuelve bajo la directriz del Sistema Educativo Bolivariano, lo que implica que posean como lineamientos legales principales el Currículo Nacional Bolivariano y el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. Estos los lineamientos constituyen una guía con orientaciones metodológicas que dan coherencia y pertinencia al proceso educativo, lo que permitirá cumplir con el compromiso social de preparar y formar a un ser humano social e integral.

Refiriéndose al sistema educativo venezolano el Artículo 1 de la Ley Orgánica de Educación (2009), reza entre sus disposiciones fundamentales que:

La presente Ley tiene por objeto desarrollar los principios y valores rectores, derechos, garantías y deberes en educación, que asume el Estado como función indeclinable y de máximo interés, de acuerdo con los principios constitucionales y orientada por valores éticos humanistas para la transformación social, así como las bases organizativas y de funcionamiento del Sistema Educativo de la República Bolivariana de Venezuela. (Pág. 2).

En este mismo orden de ideas, el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007), expone las siguientes características del sistema educativo bolivariano:

1. Se organiza en subsistemas educativos, interrelacionados entre sí.
2. Es de naturaleza sistémica, flexible e integral.
3. Asegura la igualdad de oportunidades y condiciones para la integración de todos y todas en los diferentes subsistemas; atendiendo a la diversidad multiétnica, intercultural y pluricultural; y a las necesidades educativas especiales.
4. Está dirigido a la atención de todos y todas, con la finalidad de favorecer el desarrollo de las capacidades, habilidades e intereses científicos y tecnológicos propios de cada subsistema, en correspondencia con las necesidades y problemas planteados por los diversos contextos socioculturales de la República Bolivariana de Venezuela.
5. Centra su atención en el ser humanista, social, ambientalista, participativo, protagónico y corresponsable. (Pág. 24).

El sistema educativo de la República Bolivariana de Venezuela enmarca el Proyecto de Escuelas Bolivarianas, las cuales constituyen una política del Estado, las citas planteadas anteriormente tratan sobre los planteamientos de algunas de las normativas principales del país, puesto que las mismas están dirigidas a garantizar una educación integral, flexible, sistémica y de calidad, a niños, niñas y adolescentes en el subsistema de educación básica, afrontando las deficiencias presentadas en niveles que lo conforman. Así mismo, se hace énfasis en el carácter protagónico, social y participativo de los integrantes del sistema. El proyecto se inscribe en el

proceso de transformación política y social que vive el país y responde a la alta prioridad que se le otorga a la educación como eje fundamental para la transformación social dentro de este proceso.

Pilares y Organización de la Educación Bolivariana

Para responder a los estatutos legales de políticas y normativas nacionales del Estado Venezolano, el Ministerio del Poder Popular Para la Educación, asumiendo su responsabilidad de garantizar una educación integral y de calidad para todos, desarrolla los pilares educativos. Los cuatro pilares fundamentales para el desarrollo integral del nuevo ser social, humanista y ambientalista: aprender a crear, aprender a convivir y participar, aprender a valorar y aprender a reflexionar.

Tomando en consideración y parafraseando lo expuesto en el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007), referente a los pilares de la educación se tiene:

- Aprender a Crear, surgido a partir de la frase "inventamos o erramos" Rodríguez (2004) del maestro Simón Rodríguez (1828). El mismo sugiere que el educando debe innovar, ser original en lo que construye, ser libres en lo que hacen, claro está, respetando el equilibrio ecológico. En este sentido, fortalece y desarrolla sus cualidades creativas en pro de un mejor desempeño personal y académico. Hay que tomar en cuenta que el fomento de la creatividad se logra en la medida que la escuela, como institución, se relacione con su contexto histórico, social y cultural. Este pilar también está colmado de los siguientes valores: respeto, convivencia y cooperación. La intención primordial del mismo es promover la formación de un ser social, con autonomía propia, con ideas transformadoras y revolucionarias, con actitud emprendedora y respetuosos de sí mismos y de sus congéneres, al poner en práctica nuevas y originales soluciones para la transformación del contexto social y comunitario.
- Aprender a Convivir y Participar, proviene de la frase "...el hombre no podrá ejercer su derecho a la participación a menos que haya salido de la calamitosa situación en que las desigualdades del subdesarrollo le ha sometido", de Paulo

Freire (2004), promueve lo que desde hace muchos años fue castrado y violentado a la población venezolana: la participación ciudadana. También comporta ideas de Simón Rodríguez cuando se refiere al amor propio, al ser como sujeto social que forma parte de una comunidad, pues la sociabilidad es el objetivo de la educación, sin exclusión alguna, donde cada uno de los miembros de la comunidad educativa opinen y puedan expresar sus ideas. Además de lo expresado anteriormente, el presente pilar propicia procesos que se den en la colectivo, que conlleven a la interacción, la discusión, la controversia y la coincidencia de significados, en pro del mejoramiento de la comunidad.

- Aprender a Valorar, parte de los pensamientos de Simón Bolívar "... renovemos la idea de un pueblo que no sólo quería ser libre, sino virtuoso". Significa tomar conciencia de que todas las acciones del ser humano tienen su importancia, sobre todo si se hace de manera colectiva, dejando el individualismo atrás. Este pilar promueve el desarrollo de habilidades para caracterizar, razonar, dialogar y mediar, a partir de la ética social y la valoración de sus acciones implicando el uso de estrategias como la dialéctica, la reflexión crítica y el intercambio dialógico, así como el trabajo voluntario y el servicio.
- Aprender a Reflexionar, fundamentado en el pensamiento de José Martí (2001): "...la unidad de lo sensible y lo racional es un método para depositar la creatividad, la independencia intelectual y la inteligencia", el cual promueve la formación de un nuevo ser humano con sentido crítico, reflexivo, participativo, con cultura política bien fundamentada, compromiso social y visión realista de país. Para lograr esto, es necesario abrir espacios para la reflexión y discusión para que los estudiantes y comunidad en general lleguen a acuerdos sobre lo que se quiere y requiere en pro de una calidad de vida acorde con las necesidades de la población. Este pilar también promueve el aprender a conocer, que le permite al nuevo ser social adentrarse más en el campo de las ciencias y de la tecnología, así como valorar más la cultura local, regional, nacional e internacional.

El sistema educativo bolivariano está comprendido por el subsistema de educación básica y por el subsistema de educación universitaria, para efectos de esta

investigación solo es pertinente el abordaje del subsistema de educación básica, en cuanto a su organización la Ley Orgánica de Educación (2009), expresa en el numeral 1 de su Artículo 25 que:

... El subsistema de educación básica, integrado por los niveles de educación inicial, educación primaria y educación media. El nivel de educación inicial comprende las etapas de maternal y preescolar destinados a la educación de niños y niñas con edades comprendidas entre cero y seis años. El nivel de educación primaria comprende seis años y conduce a la obtención del certificado de educación primaria. El nivel de educación media comprende dos opciones: media general con duración de cinco años, de primero a quinto año, y educación media técnica con duración de seis años, de primero a sexto año. Ambas opciones conducen a la obtención del título correspondiente. (Pág. 14)...

El artículo citado anteriormente trata sobre la organización del subsistema de educación básica, expresando así la forma en que está integrado. El nivel de educación primaria en Venezuela abarca seis (6) años de formación obligatoria y que lleva a la obtención del certificado de educación primaria.

Para efectos de esta investigación se considera que es en este nivel donde se hace necesaria la existencia y presencia de un docente que asuma integralmente la formación del discente en relación con su entorno.

Educación Primaria Bolivariana

La educación primaria bolivariana está orientada hacia el desarrollo humano y del ser social y a garantizar la universalización de los derechos fundamentales. Así mismo, contribuye a la formación ciudadana a partir de las experiencias del ambiente natural y social de los alumnos, para que se produzca un aprendizaje significativo, lo que proporcionará pertinencia social y cultural al currículo.

Parafraseando lo expuesto en el Currículo del Subsistema de Educación Primaria Bolivariana (2007), se puede decir que el nivel de educación primaria en Venezuela es aquel que comprende y asegura la formación integral de los niños y las

niñas desde los seis (6) hasta los (12) años de edad o hasta su ingreso al nivel de educación media. Comprende de primero (1°) a sexto (6°) grado.

La educación primaria bolivariana tiene como finalidad contribuir a la formación integral del alumno, mediante el desarrollo de destrezas, capacidades (científicas, reflexivas, críticas, técnicas, humanísticas y artísticas) e iniciarse en el aprendizaje de disciplinas y técnicas que le permitan el ejercicio de una función socialmente útil, estimular el deseo de saber y desarrollar la capacidad de ser de cada individuo de acuerdo con sus aptitudes. Además, promueve actitudes de amor y respeto hacia su país, con una visión de unidad, integración y cooperación para con los demás países del mundo.

De la misma forma, ofrece orientaciones a los docentes para contribuir con la formación integral de los alumnos. Así mismo, posee áreas de aprendizaje que se articulan de manera sistémica con los pilares de la educación, y los ejes integradores de la misma como fundamentación teórica que responde a una pedagogía liberadora para la formación integral de niños y niñas.

— **Características de la Educación Primaria**

Las características de la educación primaria bolivariana contribuyen al fortalecimiento de cada educando como ser social, el conocimiento de sus propias capacidades y su formación en un sentido del desarrollo humano y social en armonía con los períodos de vida como continuidad. Según el Currículo del Subsistema de Educación Primaria Bolivariana (2007), las características generales son:

- Atiende a los niños y niñas que provienen del subsistema Educación Inicial Bolivariana; así como a niños y niñas que no provienen de instituciones educativas y tienen cumplidos los seis (6) años de edad.
- Garantiza la prosecución de estudios en el subsistema de Educación Secundaria Bolivariana.
- Garantiza servicios de cuidado y atención preventiva en salud a los niños y las niñas.
- Tiene una duración de seis (6) años "6 grados".
- Desarrolla acciones e interacciones con la familia y otras instituciones: científicas, artísticas y deportivas; ampliando el espacio de relaciones sociales y humanas.

- Valora la diversidad y la interculturalidad.
- Garantiza la atención educativa integral, promotora de la libertad, la justicia social, la equidad y la inclusión social.
- Incentiva el desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo e investigativo.
- Desarrolla una nueva comprensión y reflexión de la Historia de Venezuela.
- Incentiva la comprensión y valoración del idioma castellano y los demás idiomas maternos de la República Bolivariana de Venezuela.
- Favorece el estudio de la Geografía General y de Venezuela, desde una perspectiva actualizada.
- Muestra y difunde las diversas formas de organización comunitaria y el desarrollo endógeno, como modelo económico-social. (Pág. 15).

Destacando las características generales de la educación primaria bolivariana anteriormente citadas, se encuentra el compromiso del Estado Venezolano al cumplir con su papel de creador de las condiciones para que se haga realidad una educación de calidad para todos y todas. Así mismo, se halla la duración de seis años de la misma, un modelo de atención educativa integral que promueve la justicia social, un ejemplo de renovación pedagógica permanente y se resalta una escuela que lucha contra la exclusión educativa.

Esta educación primaria tiene como particularidad, estar definida en el Proyecto Educativo Nacional y de acuerdo a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela la Escuela es un centro del quehacer comunitario y eje de desarrollo local; en consecuencia, la articulación de las políticas nacionales del Ministerio del Poder Popular para la Educación se hace efectiva, con el entorno, el barrio, la urbanización, la cuadra, la calle, donde se hace deporte, se crea cultura, se trabaja, se vive; pues son los lugares concretos de acción y en los cuales se deben cumplir o alcanzar los objetivos del nivel de educación primaria bolivariana.

— **Objetivos de la Educación Primaria**

El proceso de enseñanza y aprendizaje debe insertarse en un enfoque de desarrollo humano y social que permita a la persona transformar positivamente su entorno geográfico y enfrentar corresponsablemente los cambios sociales.

En este sentido el Currículo del Subsistema de Educación Primaria Bolivariana (2007), plantea que la educación primaria bolivariana aspira:

- Fortalecer la formación de los niños y las niñas como seres sociales, integrales, solidarios, innovadores, creativos, críticos y reflexivos...
- Desarrollar valores, actitudes y virtudes para fortalecer su dignidad y la identidad venezolana, a partir de la apropiación de los procesos históricos...
- Compartir ambientes de aprendizajes y mediaciones donde los niños y las niñas puedan desarrollar sus múltiples potencialidades desde los saberes y haceres populares...
- Promover la construcción de conocimientos integrales que lleven a los niños y las niñas a convertirse en ciudadanos y ciudadanas socialmente responsables, solidarios y solidarias.
- Desarrollar procesos de investigación que permitan comprender, describir e interpretar hechos de la vida cotidiana (local, regional y nacional)...
- Valorar las potencialidades de los niños y las niñas para fortalecer los avances en la construcción del conocimiento.
- Desarrollar habilidades para el trabajo cooperativo, liberador, la autoestima y la solución de problemas sociales.
- Afianzar sentimientos de amor y respeto por sí mismos y sí mismas, sus familias, escuelas, comunidades y Nación...
- Participar en la búsqueda de soluciones a los problemas sociales y ambientales, a fin de formar un ser social integral con conocimientos, experiencias y conciencia ecológica, integrando a todos los actores... (Pág. 16).

Según los objetivos del Currículo de Educación Primaria la educación se concibe como un proceso social y cultural permanente, integral y de calidad, que tiene como objetivos desarrollar las potencialidades de cada ser humano y garantizarle el pleno ejercicio de su personalidad, de manera que contribuya al desarrollo de procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional.

La educación debe ser intercultural, lo que implica una pedagogía que promueva el diálogo en torno a conocimientos y experiencias de comunidades diversas. Lo que significa un currículo, que se acerca al desarrollo del individuo como

persona pero también como sujeto social que se ubica dentro de una cultura determinada y que participa desde su diversidad como sujeto cultural.

Así mismo, el enfoque de desarrollo humano y social de la educación bolivariana enmarca su fundamentación pedagógica en perspectivas acerca del desarrollo y aprendizaje del niño y la niña de seis (6) a doce (12) años relacionadas con los fundamentos pedagógicos. En este contexto se consideran varias perspectivas teóricas como lo son los ejes integradores que se explican y profundizan en el currículo manteniendo la coherencia con los objetivos, características y finalidades de la educación primaria bolivariana en Venezuela.

— **Ejes Integradores**

Los ejes integradores en la educación bolivariana tienen un fin globalizador, ya que procuran su integración en el proceso de aprendizaje del alumno. Según el Currículo del Subsistema de Educación Primaria Bolivariana (2007), son “elementos de organización e integración de los saberes y orientación de las experiencias de aprendizaje, los cuales deben ser considerados en todos los procesos educativos del subsistema de educación primaria bolivariana para fomentar valores, actitudes y virtudes”. (Pág. 20).

Se puede inferir entonces que los ejes integradores van dirigidos, fundamentalmente a dos propósitos: darle consistencia al currículo y potenciar conocimientos y experiencias relevantes en la formación del ciudadano y la ciudadana que requiere la sociedad venezolana y que se logra con la educación. Estos son: ambiente y salud integral, interculturalidad, tecnologías de la información y comunicación (TIC) y trabajo liberador.

Haciendo referencia a los propósitos de los ejes integradores y parafraseando lo expuesto por el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007), se tiene:

a) Ambiente y Salud Integral: fomenta los valores que benefician y otorgan al educando las herramientas necesarias que favorecen el respetarse a sí mismo y respetar el ambiente que le rodea (patrimonio socio-cultural y los recursos naturales),

de manera integral, de acuerdo a sus necesidades reales, en pro de mejorar su salud, su entorno y, en fin, su calidad de vida como base del bienestar social.

b) Interculturalidad: promueve el reconocimiento y el respeto de la pluriculturalidad presente en el país; la diversidad cultural que existe en el territorio geográfico expresa el origen de nación.

c) Tecnologías de la Información y Comunicación: propone y apoya el uso de las TIC's en las instituciones y procesos educativos, contribuye al desarrollo de potencialidades para su uso y asume las TIC's como un eje integrador que impregna todos los componentes del currículo, en todos los momentos del proceso.

d) Trabajo liberador: expone el vínculo entre la teoría y la práctica de los saberes partiendo de las experiencias de aprendizaje en colectivo relacionadas con el contexto histórico social, desde un enfoque socialmente productivo. Busca concebir al hombre como una expresión de creatividad y talento.

La interacción social con otras personas (adultos y otros niños y niñas) alcanzando los propósitos de los ejes integradores, es fuente de aprendizaje y promueve el desarrollo. Existe una relación entre el desarrollo, la educación y el aprendizaje; puesto que la educación promueve los aprendizajes, actuando en la zona de desarrollo potencial, proporcionando apoyo para fomentar el desarrollo del niño y la niña. Teniendo en cuenta los principios de equidad, libertad, solidaridad, paz, bien común, integridad, soberanía, convivencia y autonomía, en la Educación Primaria Bolivariana se plantean cuatro (4) áreas de aprendizaje.

— **Áreas de Aprendizaje**

El aprendizaje significativo es un aprendizaje globalizado que se produce relacionando lo nuevo que se aprende con el contexto social. El mismo trata que los alumnos adquieran conocimientos y habilidades conectadas entre sí y con la realidad con una visión de integralidad, tal cual es la realidad y por ende debe ser el aprendizaje que se construye a partir de ella. De ahí que consiste en organizar el conocimiento en áreas de aprendizajes atendiendo las potencialidades e intereses de

los niños y las niñas, formándolos para que sean capaces de enfrentar situaciones futuras en la escuela y en la vida.

En este orden de ideas el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007), expresa que las áreas de aprendizaje:

Conforman un sistema de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores determinados por los objetivos específicos del currículo, que permiten, en relación con el contexto histórico social, describir, interpretar, explicar, transformar y aprender de la realidad; así como potenciar el desarrollo comunitario. Están estructuradas por diferentes componentes.

Los componentes son conjuntos de contenidos que se utilizan como medios para desarrollar las potencialidades en los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultas. (Pág. 64).

En atención a lo planteado en la cita anterior, las áreas de aprendizaje constituyen un sistema de organización del saber a partir de su propia naturaleza lógica y sistematizada. También proporcionan un cuerpo coherente de conocimientos que poseen su propio lenguaje, su propio sistema de conceptos, sus propios objetivos y procedimientos, y se complementan con los ejes integradores dando al proceso de enseñanza y de aprendizaje un sentido de globalidad. Esto significa que aún cuando las áreas de aprendizaje se relacionan con los saberes de las disciplinas, no se deben desarrollar los contenidos separados, desvinculados ya que la realidad se aprende en totalidad y no en conocimientos fragmentados

Los componentes de las áreas de aprendizaje son referencias generales acerca de los contenidos que habrán de desarrollarse para cada una de éstas, son una guía para la acción educativa en las escuelas. Definen los elementos que se deben trabajar y profundizar para que las niñas y los niños avancen en su aprendizaje y por ende en su desarrollo. En tal sentido el docente como gerente de aula debe formular objetivos para cada una de las áreas, seleccionando los componentes que vayan a trabajar, en coherencia con la evaluación de los avances que vayan alcanzando los alumnos.

En este orden de ideas y según el Currículo del Subsistema de Educación Primaria Bolivariana (2007), las áreas de aprendizaje del nivel de educación primaria

son: lenguaje, comunicación y cultura; matemática, ciencias naturales y sociedad; ciencias sociales, ciudadanía e identidad; y educación física, deportes y recreación.

En cuanto al área de aprendizaje: Lenguaje, Comunicación y Cultura la misma normativa expresa que:

Con esta área se aspira que niños y niñas desarrollen potencialidades que les permitan, como seres sociales y culturales, promover variadas y auténticas experiencias comunicativas, participativas donde expresen y comprendan mensajes, logrando una comunicación efectiva al expresar sus necesidades, intereses, sentimientos y experiencias en la familia, escuela y comunidad, respetando la diversidad en los códigos lingüísticos, fortaleciendo hábitos efectivos de lectura y afianzando el proceso productivo de la lengua (hablar y escribir), con énfasis en idioma materno (castellano e indígena) y los receptivos (escuchar y leer), partiendo del hecho que el lenguaje está predeterminado por el contexto histórico social y cultural, como vía para ampliar el horizonte cultural e intelectual con el conocimiento del otro. (Pág. 21)

Se puede inferir entonces que el propósito de esta área es que los alumnos desarrollen las potencialidades del lenguaje para comunicarse e interactuar en sus ámbitos de relaciones. La escuela debe promover variadas y auténticas experiencias comunicativas y lingüísticas, para que ellas y ellos sean capaces de expresar y comprender mensajes orales, escritos y audiovisuales; gráfico - plástico y corporales. El lenguaje es el eje central de la formación de capacidades cognitivas, afectivas y creativas, metacognitivas; así como actividades creadoras artísticas e intelectuales.

Haciendo referencia al área de aprendizaje Matemática, Ciencias Naturales y Sociedad el Currículo del Subsistema de Educación Primaria Bolivariana (2007), expone que:

La concepción de las matemáticas que asume el currículo del Sistema Educativo Bolivariano, implica concebirlas en interconexión con las ciencias. El lenguaje científico lleva a entenderlas no como un campo cerrado y apartado de la realidad, sino que aborda el estudio de problemas y fenómenos tanto internos de esta área de aprendizaje como de la realidad local, regional y mundial...

Así, actividades como contar, medir, estimar, jugar, explicar y demostrar son importantes para el proceso de orientación y aprendizaje de las matemáticas, aunado al desarrollo de procesos como: representar, sintetizar, generalizar, abstraer, conjeturar y comunicar, entre otros.

...Esta área tiene como finalidad ser un motor generador de cambios y transformaciones para la liberación del ser humano, pues el dominar el lenguaje matemático influirá de manera significativa en la toma de decisiones, construcción y resolución de problemas en lo individual y colectivo.

En este sentido, la educación matemática... contribuye significativamente en desarrollar lo metódico, el pensamiento ordenado y el razonamiento lógico para que los seres humanos... (Pág. 22)

En otras palabras esta área de aprendizaje busca propiciar un proceso educativo que desarrolle la conciencia ambiental que contribuya con la salud integral y a la calidad de vida, proporcionando herramientas intelectuales para actuar de manera inteligente ante solución de problemas naturales y ambientales.

Así mismo, permite establecer al alumno relaciones con el mundo real y construir nuevos aprendizajes desde lo cotidiano, ante situaciones elaborar supuestos, buscar estrategias para dar respuestas a interrogantes, descubrir diversas alternativas para resolver problemas, desarrollar confianza y constancia en la búsqueda de soluciones. Estas relaciones dan lugar a la experiencia lógica - matemática, que se inicia desde los primeros años de vida en forma gradual y continua, estableciendo relaciones, jugando, elaborando gráficos, dibujando, lo que permite representar aspectos diferentes de la realidad vivida, interiorizarlas en operaciones mentales y manifestarlas utilizando símbolos; es función del docente como gerente de aula permitirles y propiciar que desarrollen sus potencialidades en este sentido.

El área de Ciencias Sociales, Ciudadanía e Identidad constituye para la normativa que se viene citando:

La materialización de una importante aspiración en la formación de un nuevo ciudadano venezolano y una nueva ciudadana venezolana. Implica la toma de conciencia y el fortalecimiento de la identidad venezolana, latinoamericana, caribeña y universal, desde una

perspectiva geohistórica para el reconocimiento de lo local, estatal, regional, nacional e internacional. Igualmente, esta área se enmarca en los valores e ideales presentes en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, para desarrollar un ser social y político que responda a los principios del ideario bolivariano, para que se muestre autónomo y autónoma, participativo y participativa; valorándose a sí mismo y así misma, como corresponsable de su comportamiento, desde su realidad, para transformarla. (Pág. 23).

Con respecto a la cita anterior la finalidad de esta área contribuye con la formación del alumno como un ser que se ubica en un entorno social, cultural, histórico y geográfico, de manera que le permita elaborar una relación armónica y productiva con su ambiente natural y social.

Así mismo, considerando las ciencias y sociales, se le da preeminencia a los conocimientos geográficos e históricos, resaltando los orígenes y el espacio creado y formado por grupos humanos, sujeto a condiciones históricas determinadas, para su conservación y producción, lo que conducirá a concienciar a los estudiantes, que el espacio, donde conviven las personas se vincula con los ciudadanos y las ciudadanas como pueblo, como nación, como Estado.

Adicionándose a las áreas de aprendizaje y según el Currículo del Subsistema de Educación Primaria Bolivariana (2007), se encuentra el área: Educación Física, Deportes y Recreación que ofrece:

Un desarrollo importante en todas las dimensiones que conforma al ser humano, ofreciendo a la niña y el niño el mayor número de experiencias motrices posibles, en relación con posturas, segmentos corporales y la necesidad de sus movimientos, de acuerdo a las características propias de la cultura y la edad, propiciando un estado de completo bienestar físico, mental y social, en tanto que la actividad física estructurada desde temprana edad mejora la concentración, el rendimiento académico y la calidad de vida.

Dentro de la didáctica de la Educación Física y el logro de la reflexión, lo lúdico es el elemento fundamental que permite la integración, asistencia y cooperación dentro de la clase, fomentando y fortaleciendo la participación de los

niños y las niñas en las diversas actividades que se desarrollan. (Pág. 24).

El cuerpo, la salud y la vida; la salud integral, el conocimiento de las capacidades y potencialidades del cuerpo (las acciones corporales, lúdicas, rítmicas y deportivas); la dimensión corporal de las expresiones motrices (danzas, juegos, deportes como un componente esencial de la formación integral del ser humano); la prevención, mantenimiento y promoción de la salud corporal, mental y social forman parte de un trabajo consciente, organizado, pedagógico, didáctico, físico, deportivo y recreativo de los habitantes del territorio nacional, fomentando la práctica de actividades autóctonas, además de los deportes básicos desarrollados en las instituciones educativas.

Tomando en cuenta los pilares y ejes de la educación bolivariana, se expresan los componentes según el área de aprendizaje en el cuadro siguiente:

Cuadro No. 2. Áreas de Aprendizajes y sus Componentes.

Áreas de Aprendizaje	Componentes	
Lenguaje, Comunicación y Cultura	<u>De primero a tercer grado:</u> - El lenguaje y la comunicación como expresión social y cultural. - El lenguaje artístico como elemento de comunicación y expresión de la cultura y vida social.	<u>De cuarto a sexto grado:</u> - La comunicación y el lenguaje como eje central del desarrollo de la vida en sociedad. - El lenguaje artístico para el desarrollo de la expresión del mundo exterior.
Matemática, Ciencias Naturales y Sociedad	<u>De primero a tercer grado:</u> - Desarrollo del pensamiento matemático a través de los números, formas, espacios y medidas. - Exploración y aplicación de	<u>De cuarto a sexto grado:</u> - Interpretación, aplicación y valoración de los números, las medidas, el espacio y los procesos estadísticos. - Identificación, formulación,

	procesos y conocimientos matemáticos y de las ciencias naturales, valorando su importancia para la vida en sociedad.	alegorización, estimación, propuesta y resolución de problemas y actividades a través de operaciones matemáticas, indagación, elaboración, valoración y aplicación de conceptos científicos provenientes de las ciencias naturales.
Ciencias Sociales, Ciudadanía e Identidad	<u>De primero a tercer grado:</u> <ul style="list-style-type: none"> - La realidad geohistórica local, regional, nacional y mundial. - La ciudadanía y la identidad como elementos de creación de la sociedad. 	<u>De cuarto a sexto grado:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Comprensión de la realidad social a través del tiempo y del espacio. - Identidad venezolana y la vida en sociedad.
Educación Física, Deportes y Recreación	<u>De primero a tercer grado:</u> <ul style="list-style-type: none"> - La educación física, el deporte y la recreación como medio para la formación integral del ser humana. - La educación física, como medio fundamental para la salud integral y el desarrollo de habilidades y destrezas del pensamiento. 	<u>De cuarto a sexto grado:</u> <ul style="list-style-type: none"> - La educación física, el deporte y la recreación como medio de desarrollo perceptivo, físico y socio-motriz. - La educación física, el deporte y la recreación como medios para el disfrute y el desarrollo de la personalidad.

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Para el logro de todo esto en el alumno es necesario contar con un docente preparado para generar en este el aprendizaje deseado, esta es una carrera de vocación que exige que sus profesionales sean creativos, que se adapten con facilidad a los diferentes grupos que se enfrenta a diario, para responder a las exigencias que muestra cada curso, brindando herramientas para mejorar día a día el aprendizaje de dichos alumnos.

— El Perfil de la maestra o el maestro

La característica más importante referente al perfil de los maestros o docentes de las escuelas bolivarianas es el de ser maestro integral, el cual está capacitado para orientar el proceso de enseñanza en casi todas las áreas. En definitiva, el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007), expone que un maestro y una maestra debe ser capaz de:

1. Guiar y orientar la educación de los y las estudiantes.
2. Tener una formación profesional y académica; así como disposición para atender la formación del y la estudiante en cualquiera de los grados o años de los distintos subsistemas.
3. Atender diferenciadamente las potencialidades de los y las estudiantes, a partir del diagnóstico.
4. Organizar el trabajo con los y las estudiantes con necesidades educativas especiales, garantizando su integración al sistema regular.
5. Asesorar y dirigir el desarrollo del sistema de actividades y procesos de la organización estudiantil, favoreciendo la autogestión y la capacidad de organización colectiva.
6. Dirigir las reuniones con las familias de los y las estudiantes.
7. Participar en las reuniones técnico-docentes, con la finalidad de coordinar las acciones pedagógicas curriculares.
8. Promover el trabajo colectivo y solidario en los y las estudiantes.
9. Promover la orientación profesional y formación vocacional.
10. Mantener el seguimiento del aprendizaje y la formación de los y las estudiantes.
11. Coordinar con las instituciones intersectoriales acciones conjuntas en las que participen los y las estudiantes, para impulsar el desarrollo sustentable y sostenible.
12. Velar por el equilibrio afectivo y emocional de los y las estudiantes.
13. Propiciar un ambiente acogedor, abierto y de confianza.
14. Utilizar diferentes estrategias para el desarrollo y la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, a fin de optimizar el tiempo y los recursos disponibles.
15. Poseer una actitud democrática y socializadora, con convicción de libertad, responsabilidad y respeto hacia los y las estudiantes como seres sociales.
16. Manifestar capacidad de innovación y creatividad.

17. Garantizar una comunicación eficaz, desarrollando la capacidad de escucha.
18. Promover la investigación como proceso fundamental en la enseñanza y aprendizaje.
19. Propiciar el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's).
20. Conocer integralmente la comunidad, atendiendo no sólo la labor pedagógica sino la social.
21. Poseer principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores, a partir de los cuales, utilizando estrategias metodológicas, contribuir a la formación de valores de los y las estudiantes.
22. Fomentar el desarrollo de hábitos, normas de comportamiento y valores sociales, como parte del proceso de formación de los y las estudiantes.
23. Asumir como categoría la originalidad y la creatividad, trascendiendo en el ahora para la independencia crítica y para la toma de conciencia en el plano de las relaciones con otros seres humanos y con el mundo. (Pág. 59).

En atención a lo planteado, se puede inferir entonces que hoy, el docente como gerente de aula en la educación primaria tiene bajo la responsabilidad una serie de funciones que le obligan a prepararse cada día más, pues ya no solo el miembro del equipo o de la comunidad educativa, se trata, de que tiene que cumplir con la programación teniendo en cuenta que las proyecciones de sus funciones ha traspasado los umbrales del aula y del plantel donde labora.

La acción educativa especializada requiere de un abordaje multiprofesional para una atención integral de todos los alumnos de la educación primaria. Sin embargo, es el gerente quien tiene toda la responsabilidad, la aplicación de los programas educativos diseñados, la conducción del proceso de enseñanza y aprendizaje, la evaluación constante de ese proceso educativo y de la formación de los alumnos, tomando en cuenta e incorporando a los padres y representantes y a todos los miembros que conforman en torno al educando. Por lo tanto, el gerente de aula ha de tener un conocimiento profundo de su campo de acción y con pensamiento abierto a la investigación y al trabajo científico.

El docente de educación primaria ocupa entonces uno de los roles más importantes dentro de la comunidad educativa, su permanente contacto con los

alumnos, padres y representantes y comunidad en general. Le permite involucrarse más dentro de la problemática, permitiendo así emitir un juicio con mayor autoridad sobre el funcionamiento del aula.

— **El Perfil del egresado y la egresada**

La formación del carácter del individuo debe ser profunda, sensible y comprometida socialmente, por lo tanto el perfil del egresado y la egresada de la educación primaria bolivariana deber estar basado en la conservación y el respeto de la diversidad cultural y el ambiente, en la superación personal mediante el autoaprendizaje, en el fortalecimiento de la autoestima y en el desarrollo de la apreciación de la cultura en todas sus manifestaciones.

En este sentido, parafraseando el Currículo del Subsistema de Educación Primaria Bolivariana (2007), se caracteriza el perfil de egreso de la siguiente manera:

- Capacidad para afirmarse como sujeto con posibilidades de aprender, construir y expresar sus ideas y sentimientos.
- Comprometido con el trabajo en equipo.
- Conocedor de su acervo cultural e histórico.
- Con conciencia y conocimiento de su papel histórico, de sus derechos y deberes en la construcción de la sociedad a la que pertenece.
- Comprometido con la organización comunitaria.
- Capacidad para incorporar a su formación integral los conocimientos y valores adquiridos en su espacio educativo y en otros espacios de su entorno.
- Con un carácter sustentado en los valores de solidaridad, cooperación, honestidad, tolerancia, respeto e integridad.
- Se perfile como un ser humano integral que se involucre y comprometa con la defensa y la práctica de los valores de la convivencia familiar, comunitaria, regional y nacional.
- Se constituya en un ser reflexivo, crítico, cuestionador e investigador de su rol

de ciudadano.

- Tenga disposición para desarrollar sus aptitudes para el trabajo, el arte y el deporte.
- Con sentido de corresponsabilidad sobre el equilibrio y conservación del ambiente.
- Ser un ciudadano identificado con su localidad, región y nación.
- Se constituya en un ciudadano cuyo desarrollo se base en un aprendizaje continuo para la vida y para el trabajo.
- Un ser autónomo, seguro de sí mismo, que acepta y valora a los demás, que respeta la individualidad y la diversidad cultural.
- Capaz de contribuir con sus propias ideas al desarrollo tecnológico, agrícola y pecuario del país.
- Promotor de la paz, la igualdad y la justicia social.
- Entre otras no menos importantes.

El perfil de egreso se define entonces en torno a competencias al finalizar cada nivel educativo, a lo que el estudiante demuestre que sabe y sabe hacer, y en cumplir con las características planteadas en las normativas pertinentes

— **La Evaluación de los aprendizajes**

La evaluación es el principal instrumento de la educación para tomar decisiones curriculares, ya que suministra información, tanto en lo que se refiere a la marcha general del proyecto educativo institucional-comunitario, como al desempeño del docente y al proceso de desarrollo y aprendizaje de cada estudiante. Debe considerarse como un elemento más del proceso educativo, forma parte de la planificación como proceso global. Por ello, un gran paso para mejorar la mediación educativa es sistematizar el proceso evaluativo y hacer de él un instrumento imprescindible en la práctica pedagógica.

El Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007), define la evaluación de los aprendizajes:

Como un proceso sistemático, sistémico, participativo y reflexivo que permite emitir una valoración sobre el desarrollo de las potencialidades del y la estudiante, para una toma de decisiones que garantice el logro de los objetivos establecidos en el Currículo Nacional Bolivariano. (Pág. 67)

Así mismo, la Ley Orgánica de Educación (2009), es su Artículo 43 plantea que:

La evaluación como parte del proceso educativo, es democrática, participativa, continua, integral, cooperativa, sistemática, cuali-cuantitativa, diagnóstica, flexible, formativa y acumulativa. Debe apreciar y registrar de manera permanente, mediante procedimientos científicos, técnicos y humanísticos, el rendimiento estudiantil, el proceso de apropiación y construcción de los aprendizajes, tomando en cuenta los factores sociohistóricos, las diferencias individuales y valorará el desempeño del educador y la educadora y en general, todos los elementos que constituyen dicho proceso. El órgano con competencia en materia de educación básica, establecerá las normas y procedimientos que regirán el proceso de evaluación en los diferentes niveles y modalidades del subsistema de educación básica. Los niveles de educación universitaria se regirán por ley especial. (Pág. 20).

En la educación bolivariana se considera la evaluación como un proceso continuo y permanente, donde intervienen todos los actores y factores del proceso de enseñanza y aprendizaje. Se evalúa para conocer cómo va el proceso de aprendizaje y en atención a las diversas variables que actúan sobre la acción educativa.

La evaluación del proceso de aprendizaje es concebida como la valorización cualitativa de sus potencialidades y de los aprendizajes adquiridos, así como de las condiciones que lo afectan. Este proceso de valorización es individualizado, en función de unos criterios previamente establecidos, referidos a los aprendizajes esperados y las capacidades que deben desarrollar los estudiantes.

En este sentido, la evaluación tendrá que estar encaminada a valorar el proceso del alumno en cuanto a los aprendizajes alcanzados y los cambios que se

suceden durante ese proceso. A tal efecto debe considerar las condiciones, principios y funciones que potencian o dificultan esos aprendizajes, para propiciar un ambiente de aprendizaje que potencie su proceso de formación.

El Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007), plantea que los tipos de evaluación son:

Inicial y/o diagnóstica: se planifica con la finalidad de conocer los avances, logros alcanzados en el desarrollo de las potencialidades del y la estudiante; así como su interacción en el contexto social. Generalmente, se realiza en el momento previo al desarrollo de los procesos de aprendizaje.

Procesual y/o formativa: esta evaluación se planifica con la finalidad de obtener información de los elementos que configuran el desarrollo del proceso educativo de todos y cada uno de los y las estudiantes, proporcionando datos para realimentar y reforzar los procesos.

Final y/o sumativa: se planifica con la finalidad de valorar e interpretar los logros alcanzados por los y las estudiantes en el desarrollo de las experiencias de aprendizaje. Los resultados de estas evaluaciones pueden ser el punto de inicio de la evaluación diagnóstica; al mismo tiempo que determinan la promoción, certificación o prosecución de los y las estudiantes de acuerdo al subsistema al que pertenezca. (Pág. 68)

De la cita planteada anteriormente se desprende que la evaluación inicial y/o diagnóstica se realiza al inicio del año escolar y provee información acerca de los conocimientos, experiencias y aprendizajes previos que poseen los alumnos, lo que permitirá apreciar los avances obtenidos al finalizar un período escolar. Así mismo, el diagnóstico proporciona información del entorno familiar, social y cultural que inciden en lo que el alumno, hacen y en su comportamiento social. En tal sentido permite detectar las situaciones de riesgo físico, social y psicológico de los alumnos, con el propósito de tomar decisiones oportunamente.

En este orden de ideas la evaluación procesual y/o formativa se encuentra enmarcada en el principio del continuo de desarrollo humano de la educación, se realiza durante todo el período escolar en forma permanente, de forma sistemática y objetiva, con la finalidad de reconocer o identificar los aprendizajes alcanzados por los

estudiante. Se valoran los progresos que van alcanzando los alumnos, de modo que en todo momento se tenga conocimiento del proceso de aprendizaje e ir tomando las decisiones necesarias en los momentos adecuados y oportunos. En todo momento, la evaluación servirá como base para planear estrategias que favorezcan el logro de nuevos aprendizajes o avanzar hacia la consolidación de los que están en proceso. Del mismo, modo permite valorar la actuación del docente como gerente de aula en los logros o limitaciones del proceso educativo.

La evaluación final y/o sumativa tiene como objetivo registrar los resultados obtenidos al concluir el período escolar y compararlos con los propuestos a su inicio. Es un proceso que facilita la identificación de las fortalezas y limitaciones de la acción pedagógica ejecutada en un año escolar para formular nuevas propuestas en la planificación del trabajo para el período siguiente. Por ello es conveniente que en cada nuevo año escolar se consideren las experiencias derivadas de la práctica evaluativa del anterior, con el propósito de que la mediación pedagógica sea la más adecuada.

La evaluación de los aprendizajes propuesta en el currículo nacional bolivariano, responde al principio de continuidad entre los subsistemas; de allí que, en el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007), plantee la utilización de la evaluación cualitativa y cuantitativa.

Parafraseando lo planteado en el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007), la evaluación cualitativa se orienta por la descripción de los progresos de los alumnos en cada una de las áreas que conforman proceso de enseñanza y aprendizaje en cada uno de los niveles educativos. Además, es usada como técnica fundamental en las actividades de evaluación planificadas para la evaluación formativa.

En cuanto a la evaluación cuantitativa, parafraseando lo planteado por la misma normativa se tiene que la misma está orientada por el uso de registros con escala numérica, de los progresos de los alumnos en el desarrollo de los procesos, en cada una de las áreas de aprendizaje. Es utilizada en todo el sistema educativo y se apoya en los criterios, métodos y técnicas de la evaluación cualitativa para el desarrollo de las actividades planificadas de la evaluación formativa.

2.5 Bases Legales

Los aspectos legales que fundamentan esta investigación están contemplados en las normativas legales que rigen los procesos inherentes a la educación, dichas normativas son las siguientes:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), señala algunos principios generales relacionados con la educación, al plantear que:

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria...con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática... (Pág. 107).

Artículo 103. 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... (Pág. 109).

Según lo planteado en los artículos anteriores, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, define a la política educativa como un derecho humano, y como un servicio público, confiriéndole un carácter de: democrática, integral, gratuita (hasta el pregrado universitario), permanente, obligatoria, plural, contextualizada, intercultural e igualitaria; lo que sustenta e indica que el Estado es el principal responsable de la educación de todos y cada uno de los habitantes de este país, por lo tanto, debe asegurar que la misma cumpla con los requerimientos de la sociedad actual.

Así mismo, en la Ley Orgánica de Educación (2009), se establecen algunos principios específicos en cuanto al deber ser de la educación, al plantear que la educación tiene como finalidad:

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

1. Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía...
2. Desarrollar una nueva cultura política fundamentada en la participación protagónica y el fortalecimiento del Poder Popular, en la democratización del saber y en la promoción de la escuela como espacio de formación de ciudadanía...

3. Formar ciudadanos y ciudadanas a partir del enfoque geohistórico con conciencia de nacionalidad y soberanía...
4. Fomentar el respeto a la dignidad de las personas y la formación transversalizada por valores éticos...
5. Impulsar la formación de una conciencia ecológica para preservar la biodiversidad y la sociodiversidad...
6. Formar en, pro y para el trabajo social liberador, dentro de una perspectiva integral...
7. Impulsar la integración latinoamericana y caribeña bajo la perspectiva multipolar orientada por el impulso de la democracia participativa...
8. Desarrollar la capacidad de abstracción y el pensamiento crítico mediante la formación en filosofía, lógica y matemáticas...
9. Desarrollar un proceso educativo que eleve la conciencia para alcanzar la suprema felicidad social... (Pág. 15).

En atención a lo planteado en el artículo anterior, se puede inferir que la finalidad de la educación será desarrollar el potencial, la personalidad, la conciencia nacional y soberana, la capacidad intelectual, de abstracción y crítica de cada ser humano. Así mismo, promueve el respeto, la dignidad, la democracia y la participación ciudadana. Por lo tanto, el docente como actor principal del proceso de enseñanza deberá establecer y desarrollar las estrategias necesarias para cumplir con cada una de las finalidades de la educación.

Por otro lado, esta misma ley expresa en su Artículo 25 que el Sistema Educativo está organizado en:

1. El subsistema de educación básica, integrado por los niveles de educación inicial, educación primaria y educación media. El nivel de educación inicial comprende las etapas de maternal y preescolar destinados a la educación de niños y niñas con edades comprendidas entre cero y seis años. El nivel de educación primaria comprende seis años y conduce a la obtención del certificado de educación primaria. El nivel de educación media comprende dos opciones: media general con duración de cinco años, de primero a quinto año, y educación media técnica con duración de seis años, de primero a sexto año. Ambas opciones conducen a la obtención del título correspondiente... (Pág. 20).

El artículo citado anteriormente trata sobre la organización del sistema educativo venezolano, especificando así la forma en que están integrados cada uno de

los subsistemas de la educación, en este caso en particular solo se expresa el numeral uno (1) que corresponde al subsistema de educación básica, puesto que es en este subsistema donde se contempla esta investigación, específicamente en los seis años correspondientes al nivel de educación primaria.

En el caso específico de esta investigación, se atenderán todos los grados pertenecientes al nivel de educación primaria, puesto que se considera que en esta etapa es donde se hace necesaria la existencia y presencia de un docente que asuma integralmente la formación del discente en relación con su entorno; en donde el docente como gerente líder, intelectual, comunicativo, reflexivo e innovador sea capaz de crear las condiciones precisas y aplicar estrategias para llevar a cabo un proceso de enseñanza y aprendizaje eficiente y eficaz.

Continuando con los artículos pertenecientes a la Ley Orgánica de Educación (2009), se citan los siguientes:

Artículo 37. Es función indeclinable del Estado la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano con competencia en materia de Educación Universitaria, en atención al perfil requerido por los niveles y modalidades del sistema Educativo y en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del órgano con competencia en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país. La formación de los y las docentes del Sistema Educativo se regirá por la ley especial que al efecto se dicte y deberá contemplar la creación de una instancia que coordine con las instituciones de educación universitaria lo relativo a sus programas de formación docente.

Artículo 38. La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el País.

Artículo 39. El Estado a través de los subsistemas de educación básica y de educación universitaria diseña, dirige, administra y supervisa la política de formación permanente para los y las responsables y los y las corresponsables de la administración educativa y para la comunidad educativa, con el fin de lograr la formación integral como ser social para la construcción de la nueva ciudadanía, promueve los valores fundamentales consagrados en la Constitución de la Republica y desarrolla potencialidades y aptitudes para aprender, propicia la reconstrucción e innovación del conocimiento, de los saberes y de la experiencia, fomenta la actualización, el mejoramiento, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos y las ciudadanas, fortalece las familias y propicia la participación de las comunidades organizadas en la planificación y ejecución de programas sociales para el desarrollo local. (Pág. 27).

Basándose en los artículos anteriores, se puede inferir que es obligación del Estado Venezolano la creación de organismos e instancias competentes, para que trabajando en conjunto se coordine, formule, administre, regule y supervise los planes, políticas y materiales universitarios, que estarán destinados a la formación de los docentes.

Así mismo, la formación constante y adecuada de los docentes asegurara el desarrollo de individuos reflexivos, críticos, participativos, promotores de valores y transformadores sociales. Por ende, la formación profesional de los docentes como seres integrales de la sociedad, conlleva al mejoramiento y desarrollo personal, restableciendo y afianzando potencialidades, saberes y experiencias previas de los mismos.

En este orden de ideas, cabe resaltar la importancia que tiene la formación de los docentes, puesto que la eficacia y pertinencia de la misma condicionará su desempeño como profesionales. Un profesional de la docencia competente, es aquel que posee el perfil requerido por las necesidades sociales del momento, por lo tanto, es capaz de cumplir con todas y cada una de sus funciones, actividades y obligaciones, desempeñando diferentes roles que garanticen una gestión óptima en el aula y con pertinencia social.

Por otro lado, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación de (1999), con relación al desempeño docente establece:

Artículo 97. En la evaluación de la actuación del alumno participarán:

1. El docente, quien hará la aplicación, análisis, seguimiento, calificación y registro de los resultados de las actividades de evaluación en el grado, año, lapso, área, asignatura o similar, con sujeción a las disposiciones pertinentes. El docente, al evaluar cualitativamente en la primera y segunda etapa de educación básica, o cuantitativamente en la tercera etapa de educación básica y en la educación media diversificada y profesional, apreciará no sólo el rendimiento estudiantil, sino también su actuación general y los rasgos relevantes de su personalidad, sin menoscabo de los juicios valorativos que deba emitir en el proceso de evaluación. (Pág. 73).

El artículo anterior expresa que es el docente quien se encargará de la evaluación de los alumnos, tomado en cuenta algunos aspectos como por ejemplo: el nivel educativo en el cual se está desarrollando el proceso de enseñanza y aprendizaje y el tipo de evaluación que debe emplear de acuerdo al nivel. Por lo tanto, esta es otra razón por la que se justifica y afirma que la formación permanente del docente es un aspecto primordial para estudiar y analizar su desempeño.

De modo accesorio al basamento de esta investigación, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), señala los deberes, beneficios y algunos otros aspectos del personal docente en los siguientes artículos:

Artículo 6. Son deberes del personal docente:

2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales...

3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.

4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.

5. Cumplir con las actividades de evaluación.

6. Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de

las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje.

8. Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.

12. Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales, y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores.

15. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias. (Pág. 3).

En cuanto a los deberes del docente, el artículo anterior expresa que los mismos, deben planificar, cumplir y evaluar la totalidad de los objetivos y actividades determinadas en los proyectos oficiales; además de ejecutar las diferentes resoluciones educativas, evaluaciones y demás aspectos referentes al proceso de enseñanza y aprendizaje.

El cumplimiento de los deberes sumado al desempeño profesional de los docentes, asegura un proceso de enseñanza y aprendizaje efectivo y eficaz, que origine ciudadanos y ciudadanas aptos para el devenir de la sociedad.

En este orden de ideas y continuando con el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Ob. Cit.), se expone el Artículo 10 el cual plantea que “el personal docente gozará de autonomía académica para la enseñanza, establecida para los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo”. (Pág. 6).

En concordancia con el artículo anterior, el cual hace referencia a la autonomía académica que poseen los docentes en cuanto a la enseñanza, es importante resaltar que mientras los mismos cumplan con los requerimientos de los planteles y del sistema educativo en general, pueden emplear y utilizar los métodos, actividades y estrategias que crean necesarias y convenientes para propiciar en los estudiantes un aprendizaje significativo. Por esta razón el docente debe asumir un papel gerencial en el aula, infiriendo que la gerencia surge para orientar y establecer acciones que lleven a alcanzar el logro de los objetivos educativos.

Haciendo referencia a la evaluación la misma ley expone lo siguiente:

Artículo 89

1. Continua: porque se realizará en diversas fases y operaciones sucesivas que se cumplen antes, durante y al final de las acciones educativas.
2. Integral: por cuanto tomará en cuenta los rasgos relevantes de la personalidad del alumno, el rendimiento estudiantil y los factores que intervienen en el proceso de aprendizaje.
3. Cooperativa: ya que permitirá la participación de quienes intervienen en el proceso educativo. (Pág. 66).

Artículo 92

La actuación general del alumno será evaluada en los niveles y modalidades del sistema educativo a través de los siguientes tipos de evaluación:

1. Evaluación Diagnóstica: tendrá por finalidad identificar las aptitudes, conocimientos, habilidades, destrezas, intereses y motivaciones que posee el alumno para el logro de los objetivos del proceso de aprendizaje por iniciar...
2. Evaluación Formativa: Tendrá por finalidad determinar en qué medida se están logrando las competencias requeridas, los bloques de contenidos y los objetivos programáticos...
3. Evaluación Sumativa: Tendrá por finalidad determinar el logro de las competencias requeridas, los bloques de contenidos y los objetivos programáticos a los fines de determinar cualitativamente los mismos en la primera y segunda etapa de la educación básica, y expresarla cuantitativamente en la tercera etapa de educación básica y en media diversificada y profesional... (Pág. 67).

Artículo 99

En las dos primeras etapas de la educación básica, la evaluación se hará por áreas y el logro será expresado en términos cualitativos, en forma descriptiva y de manera global. (Pág. 85).

Los artículos citados anteriormente expresan que la evaluación proporcionará a los diferentes actores del proceso de enseñanza y aprendizaje, herramientas que facilitaran la toma de decisiones en pro de alcanzar las metas de aprendizaje, individual o por grupos. Así mismo, la misma debe ser aplicada durante todo el desarrollo del proceso educativo, en el caso de proporcionar resultados negativos,

permitirá reorientar las estrategias de enseñanza o de aprendizaje, por ende, se realizarán evaluaciones en cada lapso del año escolar.

La Ley Orgánica para la Protección de niños, niñas y adolescentes (2007), es otra de las normativas legales en las que se tratan algunos aspectos sobre la educación venezolana, planteando en sus Artículos:

55. Derecho a Participar en el Proceso de Educación. Todos los niños y adolescentes tienen el derecho a ser informados y a participar activamente en su proceso educativo. El mismo derecho tienen los padres, representantes o responsables en relación al proceso educativo de los niños y adolescentes que se encuentren bajo su patria potestad, representación o responsabilidad.

El Estado debe promover el ejercicio de este derecho, entre otras formas, brindando información y formación apropiada sobre la materia a los niños y adolescentes, así como a sus padres, representantes o responsables.

56. Derecho a Ser Respetado por los Educadores. Todos los niños y adolescentes tienen derecho a ser respetados por sus educadores. (Pág. 64).

Los artículos anteriores tratan sobre la atribución legal que poseen los niños y los adolescentes de ser instruidos y además de ser partícipes del proceso educativo. Así mismo, se refieren a los deberes y responsabilidades que posee el Estado y los representantes o responsables con los niños y los adolescentes, puesto que los mismos están obligados a asegurar su educación hasta cierto punto.

Por otra parte, también se plantea en los artículos mencionados, el derecho que poseen los niños y adolescentes de ser respetados por sus docentes, evidenciándose así, la importancia de la puesta en práctica del carácter, los rasgos y características particulares que de los docentes como gerentes de aula y que forman parte de su perfil personal y profesional.

Los artículos citados y explicados con anterioridad, definen el basamento legal en el que se desarrolla esta investigación, estableciendo así los parámetros legales dentro de los cuales se desenvuelven los alumnos y los docentes durante la práctica educativa.

2.6 Definición de Términos Básicos

Actitud: manifiesta disposición del ánimo: tiene una actitud insolidaria. (García, 2000).

Administrador: es aquel que cumple con las funciones que le exigen los modelos curriculares, entre ellas: orientación, planificación, evaluación y enseñanza. (Requeijo, 2008).

Administrar: es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2004).

Aprendizaje: es un proceso constructivo que implica “buscar significados”, así que los estudiantes recurren de manera rutinaria al conocimiento previo para dar sentido a lo que están aprendiendo. (Manrique, 1997).

Aprendizaje Significativo: supone tener en cuenta los conocimientos previos del alumno para desde ellos construirlos los nuevos conocimientos respetando la relación lógica entre ellos. (Fernández y otros, 2006).

Aptitudes: características personales que predisponen a realizar de forma competente alguna acción. Las aptitudes se consideran innatas y tienen un componente genético, lo que no significa que sean estables, se pueden modificar y desarrollar. (Fernández y otros, 2006).

Aula: sala destinada a la enseñanza en las instituciones educativas. (García, 2000).

Autoestima: evaluación personal de la información obtenida en el auto concepto. (Fernández y otros, 2006).

Calidad total: es aquella filosofía gerencial que se orienta en el siguiente sentido: hacer las cosas bien desde el principio, mejorarlas continuamente y a plena satisfacción del cliente. (Guedez, 1995).

Capacidades: conjunto aptitudes y habilidades que tiene una persona con características individuales. (Fernández y otros, 2006).

Centrado en el aprendizaje: es cuando se tiende a centrar los procesos cognoscentes del individuo en el aprendizaje y no en la enseñanza, es decir, el

profesor tiene que concebir este proceso como el favorecedor y el catalizador del deseo de cualquier sujeto por aprender lo que él perciba como deseable o necesario. (Flórez, 1995).

Cognocitivismo: es una teoría del conocimiento que profesa que la comprensión de las cosas se basa en la percepción de los objetos y de las relaciones e interacciones de ellos. (Wikipedia, 2010).

Competencias: conjunto de atribuciones concebidas a un órgano o persona y límite legal en el que uno u otra pueden ejecutar una acción. (García, 2000).

Construcción del conocimiento: proceso individual o interno mediante el cual un alumno va adquiriendo y asimilando los contenidos escolares al mismo tiempo que da el significado de los mismos. (Fernández y otros, 2006).

Constructivismo: confluencia de diversos enfoques psicológicos que enfatizan la existencia y prevalencia en los sujetos cognoscentes de procesos activos de construcción de conocimiento, los cuales permiten explicar la génesis del comportamiento y el aprendizaje. Se afirma que el conocimiento no se recibe pasivamente ni es copia fiel del medio. (Díaz y Hernández, 1999).

Desarrollo Cognitivo: conjunto de cambios graduales y ordenados mediante los cuales los procesos mentales del hombre se hacen cada vez más complejos y sofisticados. (Fernández y otros, 2006).

Docente: es la pieza clave en el funcionamiento de un centro educativo, se inserta y participa en grupos y equipos, establece diversos tipos de comunicación, genera un determinado clima en los centros, se ve inmerso como sujeto activo o pasivo en la aplicación de los modelos de dirección y es el eslabón clave en cuanto a la eficacia y eficiencia del sistema. (López, 2009).

Educación: proceso multidireccional mediante el cual se transmite el conocimiento, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no solo se produce a través de la palabra: está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. (Wikipedia, 2010)

Eficacia: es aquella que tiene que ver con la consecución de un objetivo pertinente. (Guedez, 1995).

Eficiencia: es aquella que se relaciona con el ritmo de ejecución en comparación con los recursos empleados. (Guedez, 1995).

Efectividad: es aquella que se inscribe en las expectativas de impacto, resonancia y repercusión que pueda tener una acción. (Guedez, 1995).

Enseñanza: se coincide como el proceso en el que se proporcionan al estudiante escenarios adecuados y útiles para el desarrollo de sus capacidades de construcción de significados a partir de las experiencias de aprendizajes. (Manrique, 1997).

Estrategia: es un planteamiento para el desarrollo de la instrucción, que permite al docente guiar la toma de decisiones respecto al rol del docente, rol de los estudiantes, selección de métodos, selección de materiales instruccionales, etc. (Ruiz, 1992).

Estrategia de aprendizaje: procedimientos que el alumno utiliza en forma deliberada, flexible y adaptativa para mejorar sus procesos de aprendizaje significativo de la información. (Díaz y Hernández, 1999).

Estrategia de enseñanza: procedimientos y arreglos que los agentes de enseñanza utilizan de forma flexible y estratégica para promover la mayor cantidad y calidad de aprendizajes significativos en los alumnos. Debe hacerse un uso inteligente, adaptativo e intencional de ellas, con la finalidad de prestar la ayuda pedagógica adecuada a la actividad constructiva de los alumnos. (Díaz y Hernández, 1999).

Evaluación: es un medio para alcanzar los fines, objetivos y metas de la organización educativa en sus distintas instancias. (Ruetter y otros, 1998).

Gerencia Académica: es un subsistema al interior de la organización educativa y debe garantizar la eficacia, la eficiencia y la efectividad social de esta. (Méndez, 2000).

Gerencia Estratégica: es básicamente una gerencia situacional, en tanto que se administra de acuerdo con decisiones diferenciadas que se sintonizan con las características específicas del momento y que consideran la madurez técnica y emocional de las personas. (Guedez, 1995).

Gerenciar: es cuando se llevan a cabo las funciones, características y fundamentos principales de la gerencia. (Requeijo, 2008).

Gerente: es aquel que crea un clima organizacional basado en el dialogo, la negociación, la solución de problemas la tolerancia y la capacidad de ceder; donde los niños aprendan a compartir, tomar decisiones, ser solidarios, responsables, cultos, valores la importancia del ambiente y de la familia. (Requeijo, 2008).

Formación Docente: proceso orientado al desarrollo profesional y personal del profesorado, debiendo abarcar los planos conceptual (de la adquisición y profundización de un marco teórico conceptual sobre los procesos educativos que ocurren en el aula), reflexivo (de la reflexión crítica en y sobre su propia práctica docente) y práctico (que conduce a la generación de prácticas alternativas e innovadoras a su labor docente). (Díaz y Hernández, 1999).

Instrucción: en sentido restringido, forma o estrategia de formación basada en técnicas no reflexivas, sino conductistas, de repetición, etcétera. En sentido amplio, para algunos autores, la finalidad de la didáctica. (Fernández y otros, 2006).

Inteligencia Emocional: es la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciar al trabajar con otros. (Goleman, 2001).

Motivación: se deriva del vocablo *movere* que significa moverse, poner en movimiento o estar listo para actuar. Es un factor cognitivo afectivo que determina los actos volitivos de los sujetos. En el plano pedagógico se relaciona con la posibilidad de estimular la voluntad, interés y esfuerzo por el aprendizaje. (Díaz y Hernández, 1999).

Proceso: conjunto de las fases de un fenómeno. (García, 2000).

Proceso de Enseñanza-Aprendizaje: proceso mediante el cual el alumno realiza un cambio formativo (cognitivo, procedimental y con los matices) en el cual el agente educativo orienta a dicho proceso. La enseñanza solo adquiere cierta significación si se produce el aprendizaje. (Fernández y otros, 2006).

Profesor Constructivista: profesional reflexivo que realiza una labor de mediación entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos, al compartir experiencias y saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta del

conocimiento escolar. Promueve el aprendizaje significativo y aporta una ayuda pedagógica ajustada a la diversidad de necesidades, intereses y situaciones en que se involucran sus alumnos. (Díaz y Hernández, 1999).

Rol: patrón de conducta de las personas en las situaciones sociales. El rol puede ser entendido como el papel que pone en práctica la persona en el drama social, o, en un sentido más preciso, como el sistema de expectativas sociales que acompañan a la presentación pública de los sujetos de un determinado estado o status social. (Wikipedia, 2010).

Sistema: es una totalidad integrada y diferenciada respecto al medio ambiente que lo rodea interactúa con este. Es decir, el medio influye en el sistema proporcionándole insumos, información o energía. (Méndez, 2000).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Abordaje Metodológico

Una vez que se ha formulado el problema de investigación, delimitado sus objetivos y las bases teóricas que orientan el sentido de la investigación de manera precisa, se deben seleccionar los distintos métodos y las técnicas que posibilitarán obtener la información requerida. A fin de cumplir con este importante aspecto inherente a todo proceso de investigación, se elaboró el marco metodológico o la metodología dentro del proyecto de investigación.

Expuesto lo anterior, se entiende por abordaje metodológico la ruta o el camino a seguir mediante una serie de procedimientos establecidos de manera voluntaria y reflexiva para alcanzar un determinado fin. En esa orientación conviene citar a Balestrini (2006), quien señala que la metodología dentro de la investigación puede ser entendida como:

Un procedimiento que se aplica al ciclo entero de la investigación en el marco de cada problema de conocimiento. Orienta el camino para que a través de la capacidad creativa y reflexiva individual, se pueda emprender una investigación en el escenario de la disciplina donde hemos sido formados (...) no produce automáticamente el saber, pero evita perderse en el caos de los fenómenos. (Pág. 21).

Se aprecia entonces que la metodología es un proceso metódico para recolectar y convertir la información, para dar respuesta a las preguntas y requerimientos planteados tanto en el planteamiento del problema como en los objetivos de la investigación.

En este orden de ideas, Hurtado (2008), expresa que:

Se entiende por metodología el estudio de los modos o maneras de llevar a cabo algo, es decir el estudio de los

métodos. En el campo de la investigación la metodología es el área de conocimiento que estudia los métodos generales de las disciplinas científicas. (Pág. 97).

En atención a la cita, se puede afirmar que la metodología orienta al investigador en cuanto a los pasos a seguir en el proceso de investigación. En tal sentido, el presente capítulo está destinado a la parte metodológica de la investigación, ésta se refiere a los pasos a seguir desde que la investigación inicia hasta su culminación.

Balestrini (2006), define el marco metodológico como:

La instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real. De allí que se deberán plantear el conjunto de operaciones técnicas que se incorporan en el despliegue de la investigación en el proceso de la obtención de datos. El fin esencial del marco metodológico es el de situar en el lenguaje de investigación los métodos e instrumentos que se emplearán en el trabajo planteado, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño de investigación, su universo o población, su muestra, los instrumentos y técnicas de recolección de datos, la medición, hasta la codificación, análisis y presentación de datos. De esta manera, se proporcionará al lector una información detallada sobre cómo se realizará la investigación. (Pág. 126).

En otras palabras, la autora expresa que la metodología de una investigación está representada por procedimientos, pautas, criterios y formalidades que puedan deducir la realidad, lo que permite obtener los enunciados propios del proyecto, además, de incorporar habilidades que se sirven de datos y de su interpretación para suministrar al lector una visión de lo realizado en la investigación.

3.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación se refiere al método que será adoptado para dar respuesta al problema de investigación. Con referencia al tipo de investigación empleada en un estudio o trabajo, Ramírez (2007), expresa que es:

Una variante de la investigación científica, cuyo objetivo fundamental es el análisis de diferentes fenómenos de la realidad a través de la indagación exhaustiva, sistemática y

rigurosa, utilizando técnicas muy precisas de la documentación existente, que directa o indirectamente aporte la información atinente al fenómeno que estudiamos. (Pág. 64).

Según lo planteado anteriormente, el tipo de investigación está directamente ligada a la exploración y razonamiento de un fenómeno específico, a través de la manipulación de instrumentos que aporten información pertinente al fenómeno de estudio.

En este orden de ideas Sierra (citado en Ramírez 2007), señala que “la investigación de campo es aquel tipo de investigación a través del cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente”, así mismo según Kerlinger, Hernández y otros (citados por Ramírez Ob. Cit.), plantean que “los estudios de campo permiten indagar en in situ los efectos de la interrelación entre los diferentes tipos de variables sociológicas, psicológicos, educacionales, antropológicas, etc.”. (Pág. 66).

En atención a lo expresado, se puede afirmar que la investigación es de campo cuando los datos se recogen directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos, por lo cual se podrían ser denominamos datos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.

Tomando en cuenta los parámetros establecidos por Ramírez (Ob. Cit.), se considera que el presente trabajo responde al tipo de investigación de campo lo que permitió obtener la información en el lugar de los hechos mediante la aplicación de técnicas e instrumentos diseñados para tal efecto.

El contacto directo con la comunidad, grupo o personas que son motivo del estudio, establece una apreciación de la realidad del contexto en el cual se desenvuelven, motivo por el cual se indagó en datos, información u opiniones directas que permitieron observar las fortalezas y deficiencias que presentan, para que por medio de la aplicación de instrumentos y técnicas conocer las verdaderas condiciones del contexto a estudiar.

3.3 Diseño de Investigación

Al hablar de diseño de una investigación conviene citar a Hurtado (2008), quien señala que el diseño de una investigación “Se refiere a dónde y cuándo se recopila una información, así como la amplitud de la información a recopilar, de modo que se pueda dar respuesta a la pregunta de investigación de la forma más idónea posible”. (Pág. 147).

En este orden de ideas, expone Cerda (2005), que el diseño de investigación “es el conjunto de decisiones, pasos, esquemas y actividades a realizar en el curso de la investigación”. (Pág. 183).

En atención a lo expuesto, se puede afirmar que el diseño de la investigación es la estrategia que establece el investigador para darle solución al problema planteado, presentar ordenadamente la información, partiendo del planteamiento de estudio y complementándose con los objetivos que acompañan el trabajo de investigación.

Para efectos de este estudio, el diseño propuesto fue el de investigación no experimental, ya que parafraseando a Hernández y otros (2006), ésta se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, es una investigación donde no se hace variar intencionalmente las variables independientes.

Cabe destacar, que por su temporalidad, la investigación se ubica en un estudio transeccional, al respecto Hernández y otros (Ob. Cit.), afirman que “este tipo de estudio recolecta datos de un solo momento, en un tiempo único... su propósito es describir las variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Pág. 191).

Infiriendo en lo planteado por los autores mencionados, esta investigación se enmarcó dentro del contexto del estudio transeccional descriptivo, pues los datos de la investigación fueron recolectados en un momento único y éstos podrán presentar un panorama del estado de las variables en dicho momento.

En referencia a la aplicación del instrumento, se puede resaltar que se utilizó el lapso de dos (2) días hábiles para la aplicación del mismo. El primer día se realizó la presentación y una explicación breve ante el personal docente de la institución

sobre lo que consistía la investigación, así mismo, en el segundo día les fue entregado el instrumento para ser respondido, en este día se estará presente en caso de surgir alguna duda.

Para el desarrollo y realización de la investigación se siguieron ciertos pasos y procedimientos los cuales se presentan a continuación:

- Ubicación y revisión de fuentes bibliográficas y documentales pertinente al tema en estudio a través de textos, internet y trabajo de grado previos.
- Revisión bibliográfica relacionada con la metodología.
- Discriminación de la información significativa pertinente a la estructuración del cuerpo del trabajo.
- Organización y jerarquización de la información recolectada.
- Contextualización y delimitación del problema a objeto de establecer las dimensiones del análisis.
- Determinación de la población y selección de la muestra.
- Selección y construcción de los instrumentos de recolección de datos.
- Presentación al juicio de expertos para la validación y confiabilidad de los instrumentos.
- Presentación de los cuestionarios ante la institución educativa para la recolección de datos necesarios.
- Aplicación de los cuestionarios según la distribución de la muestra.
- Organización y procesamiento de los datos resultantes de la aplicación de los instrumentos.
- Interpretación y presentación de los resultados de los instrumentos.

3.4 Nivel de la Investigación

A juicio de las investigadoras, no solo se debe informar al lector acerca del tipo de investigación y diseño que se realiza, además hay que establecer cuál será el

nivel de profundidad de la misma. Seltiz y Jahoda (citados por Ramírez 2007) plantean que:

El nivel descriptivo de una investigación tiene como objetivo la descripción, con mayor precisión de las características de un determinado individuo, situaciones o grupos, con o sin especificación de hipótesis iniciales acerca de la naturaleza de tales características. (Pág. 71).

Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades midiendo, evaluando o recolectando datos sobre los diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar; dichos datos provienen de la población que se encuentra bajo análisis permitiendo describir características, cualidades, actitudes, aptitudes, entre otros. Por lo tanto, esta investigación se fundamenta en un nivel descriptivo, ya que, se procede a recopilar toda la información relacionada con las estrategias para gerenciar el aula que coadyuven a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, específicamente en la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, ubicada en Guarenas – Estado Miranda.

3.5 Población de la Investigación

Para llevar a cabo esta investigación, se requirió seleccionar la población objeto de estudio la cual es definida por Ramírez (Ob. Cit.) como: “un conjunto del universo conformado en atención a un determinado número de variables que se van a estudiar”. (Pág. 87). En otras palabras, la población es un cúmulo que se compone con el fin de atender las variables que se investigan.

La población, según Arias (2006) “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (Pág. 81) y Tamayo y Tamayo (1999), la definen como “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.” (Pág. 114).

En atención a lo planteado por los autores anteriores, se puede conceptualizar la población como la totalidad de las unidades que se examinan y promueven la realización de una investigación, dichas unidades poseen cualidades comunes que las caracterizan y afectan las conclusiones del trabajo de investigación.

En este orden de ideas para Hurtado y Toro (1999), “la población o universo se refiere al conjunto para el cual serán validadas las conclusiones que se obtengan, o los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) que se van a estudiar.” (Pág. 78).

De esta manera, la población no es más que un conglomerado que se verá beneficiado y para los cuales serán útiles los resultados y recomendaciones que sean arrojados por el trabajo de investigación.

Dentro de este contexto, cabe resaltar que la Escuela Básica Nacional “Trapichito” ubicada en Guarenas – Estado Miranda, atiende dos horarios o turnos escolares, mañana y tarde, uno con dieciocho (18) y otro con ocho (8) secciones respectivamente, lo que representa que el personal docente de aula de la institución éste conformado por veintiséis (26) miembros, discriminado como se muestra en el Cuadro No. 3.

Cuadro No. 3. Población de la Investigación.

Grados	Secciones		Docentes
	Mañana	Tarde	
1 ero	3	1	4
2 do	3	1	4
3 ero	3	1	4
4 to	3	1	4
5to	3	2	5
6 to	3	2	5
Total	18	8	26

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

3.6 Muestra de la Investigación

La muestra es una porción de una población de estudio que es representativa de ésta en virtud a que posee las mismas características que su totalidad, de manera que los resultados obtenidos al analizarla pueden ser generalizados a la población a la cual pertenece.

Para Arias (2006), la muestra “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible.” (Pág. 83), también plantea que la muestra representativa “es aquella que por su tamaño y características similares a la del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.” (Pág. 83).

De esta manera se puede decir que la muestra es un subgrupo significativo y delimitado que es extraído de la totalidad de unidades que conforman la población. Si la muestra seleccionada es representativa, entonces, es análoga a la población, por lo tanto los resultados que proporcionen el estudio y análisis de dicha muestra, pueden trascender e inferir sobre los demás elementos pertenecientes a la población.

Por su parte Tamayo y Tamayo (1999), opinan que “cuando seleccionamos algunos de los elementos con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual están tomados, nos referimos a ese grupo de elementos como muestra.” (Pág. 115).

Se puede señalar que los autores citados, expresan que cuando se eligen un subgrupo de unidades con el fin de investigar algo sobre un grupo, estamos hablando de muestra.

En atención a lo expuesto con anterioridad, para efectos de este trabajo de investigación la muestra considerada fue la totalidad del personal docente perteneciente a la Escuela Básica Nacional “Trapichito” ubicada en Guarenas – Estado Miranda, es decir la población docente de la institución dado el número reducido de personas que la conforman.

3.7 Sistema de Variables

Según Arias (2006), “una variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación.” (Pág. 57). Así mismo, Tamayo y Tamayo (1999), expresan que “se denomina variable un aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como características la capacidad de asumir distintos valores, ya sea cuantitativa o cualitativamente.” (Pág. 109).

En concordancia con lo planteado por los autores citados, se puede inferir que una variable es una propiedad, condición, atributo, apariencia o magnitud de un fenómeno, cuyo manejo y estudio contribuye definir el desarrollo de un trabajo de investigación.

En este orden de ideas, se puede incluir lo planteado por Palella y Martins (2006), quienes entienden por variables:

Al establecimiento del significado que el investigador le atribuye a cada variable dentro de su investigación conduciendo así a la operacionalización de las mismas, a precisar los aspectos que la componen y al significado que tendrán dentro de la investigación. (Pág. 72).

De acuerdo con lo planteado por estos autores, cuando se conceptualiza una variable, se está constituyendo el sentido que el investigador le condiciona en su investigación, así mismo, se determinan las características y los conceptos que dan vida a la investigación. (Ver Cuadro No. 4).

Cuadro No. 4. Conceptualización e identificación de las variables.

Objetivos específicos	Variables	Conceptualización
Identificar las estrategias de gerencia de aula que aplican los docentes del Nivel de Educación Primaria en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la escuela objeto de estudio.	Estrategias para gerenciar el aula	Es un conjunto de acciones dirigidas por el docente como gerente de aula que constituyen un arsenal pedagógico (paradigmas) y gerencial (factores) y están ligadas al desempeño de sus funciones y aptitudes hacia el logro de la calidad total en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
Describir el proceso de enseñanza y aprendizaje que debe orientar el docente del Nivel de Educación Primaria en su rol de gerente de aula.	Proceso de enseñanza y aprendizaje	Es el conjunto de pasos sistemáticamente ordenados, basados en la perspectiva pedagógica constructivista y dirigida por el docente, que tienen como propósito brindar los instrumentos teóricos -prácticos hacia el dominio y desarrollo de actitudes, aptitudes y conocimientos a partir de la realidad.
Proponer el liderazgo como estrategia gerencial que coadyuva a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.	El liderazgo como estrategia gerencial	Es un acuerdo tácito entre el docente y el alumno que se ejerce a través de habilidades, actitudes, conocimientos, técnicas, destrezas y la puesta en práctica de los factores gerenciales en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Fuente Elaboración Propia, 2013.

Operacionalización de variables

La operacionalización de variables puede ser vista como la descomposición de la definición de cada variable de la investigación y de sus componentes, lo cual va a permitir una recolección de datos con mayor precisión y exactitud.

Según Reynolds (citado por Hernández y otros 2006), al escribir sobre la operacionalización de variables plantea que:

Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales (sonidos, impresiones visuales o táctiles, etc.), que indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado. (Pág. 101).

Por consiguiente, se puede decir que la operacionalización de variables establece el grupo de técnicas que detallan los pasos que un investigador ejecuta para poder captar las diferentes características de las variables, para así demostrar la existencia de su conceptualización.

En este orden de ideas, el mismo autor expresa que:

Cuando el investigador tiene varias alternativas para definir operacionalmente una variable, debe elegir la que le proporcione mayor información sobre la variable, capte mejor la esencia de ella, se adecue más a su contexto y sea más precisa. Los criterios para evaluar una definición operacional son básicamente tres: adecuación al contexto, confiabilidad y validez. (Pág. 102).

Dicho de otro modo, cuando el investigador posee distintas posibilidades para conceptualizar las variables de estudio, está en la obligación de distinguir las cualidades, proporciones y atributos que mas favorezcan a las mismas.

A continuación se presenta el cuadro de operacionalización de las variables de estudio:

Cuadro No. 5. Operacionalización de Variables

Variab les	Dimensiones	Indicadores	Sub – Indicador	Ítems
Estrategias para Gerenciar el aula	Pedagógica	Paradigmas para la Gerencia de aula	Calidad Total. Cognoscitivista. Inteligencia Emocional Centrado en el Aprendizaje. Aprendizaje Significativo.	1, 2
	Gerencial	Factores Gerenciales	Liderazgo.	3, 4, 5
			Comunicación.	6
		Funciones	Toma de decisiones. Motivación. Gerencia de Cambio. Manejo de Conflictos.	7, 8, 9 10, 11 12 13
Proceso de enseñanza y aprendizaje	Pedagógica	Perspectiva Cognitiva Perspectiva Constructivista	Planificación.	14, 15, 16
			Organización.	17
			Dirección.	18
			Control.	19 , 20 , 21
			La enseñanza y sus estrategias.	22
			El aprendizaje y sus estrategias.	23

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

3.8. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Una vez efectuada la operacionlización de las variables y definidos los indicadores, se deben seleccionar las técnicas e instrumentos de recolección de datos pertinentes para responder las interrogantes formuladas.

Según Arias (2006), “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos e información... las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método científico...”. (Pág. 67). Por lo tanto, se puede decir que una técnica es una manera específica que se emplea para recaudar información pertinente al objeto de estudio y está condicionada por el tipo de investigación que se esté realizando.

Una técnica utilizada frecuentemente en las investigaciones es la encuesta, para Arias (Ob. Cit.), la misma:

Es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información: acerca de un grupo o muestra de individuos o en relación con la opinión de estos sobre un tema específico. Por supuesto, la información obtenida es válida solo para el periodo en que fue recolectada ya que, tanto las características como las opiniones, pueden variar con el tiempo. Es por esto que la encuesta también recibe la denominación de diseño transversal o diseño transeccional. La encuesta es considerada una técnica propia del diseño de investigación de campo. (Pág. 32).

La encuesta como una técnica pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular, la misma puede ser oral o escrita. Cabe destacar que la encuesta es propia de las investigaciones de campo, motivo por el cual, esta técnica fue utilizada para efectos de este trabajo y la información que arroja es válida solo para el tiempo en el cual se desarrolla la investigación.

Ahora bien, la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente. A dicho soporte se le denomina instrumento.

Arias (2006), expresa que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. (Pág. 69). Por ende, un instrumento es un medio empleado para recopilar, apuntar y guardar información.

El mismo autor expone que:

El cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. El cuestionario de preguntas cerradas: son aquellas que establecen previamente las opciones de respuestas que puede elegir el encuestado. Éstas se clasifican en dicotómicas: cuando se ofrecen solo dos opciones de respuestas; y de selección simple, cuando se ofrecen varias opciones, pero se escoge sólo una. (Pág. 74).

En otras palabras y retomando lo expuesto por Arias (Ob. Cit.), el cuestionario es un tipo de encuesta escrita en la cual se desarrollan una serie de preguntas que deben ser contestado por el encuestado. El cuestionario puede contemplar preguntas abiertas o cerradas; en esta investigación los cuestionarios contemplaron solo preguntas cerradas.

Por su parte Tamayo y Tamayo (1999), señalan que el cuestionario es:

Un instrumento de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando el que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones. El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio. (Pág. 124).

Según la definición anterior, el cuestionario es un instrumento muy importante, debido a que establece aspectos que se ajustan a ciertas y determinadas condiciones; por otra parte, poseen la capacidad de aislar la realidad objeto de estudio.

Apoyándose en los conceptos emitidos por los citados autores, para el presente estudio se elaboró un cuestionario, diseñado con un conjunto de enunciados

o ítems, dichos ítems se generaron a partir de los indicadores señalados en el cuadro de operacionalización de variables, empleando una escala tipo Likert, según Hernández y otros (2006), la escala tipo Likert, “consiste en un conjunto de ítems presentado en forma de afirmaciones o juicios ente los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra.” (Pág. 263).

Se puede inferir entonces que, la escala tipo Likert se basa en la presentación de un grupo de enunciados con el fin de recaudar las impresiones de los encuestados acerca de los mismos.

En la presentación del cuestionario y basándose en la escala nominal tipo Likert se consideraron tres alternativas de respuesta: Siempre, Algunas Veces y Nunca, cuyo rango será de tres (3), dos (2) y uno (1) respectivamente; dicho cuestionario fue aplicado en el estrato poblacional definido en la muestra con el propósito de obtener información acerca de las estrategias para gerenciar el aula que coadyuven a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, específicamente en la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, ubicada en Guarenas – Estado Miranda.

El Cuestionario está conformado por veinticinco (25) preguntas cerradas y fue aplicado al personal docente de la escuela objeto de estudio.

3.9 Confiabilidad y Validez de Instrumento

La confiabilidad y la validez del instrumento son dos requisitos esenciales que debe reunir todo instrumento de recolección de datos. A continuación se hará una breve descripción de cada uno de los elementos con apoyo de algunos autores especialistas en la materia.

Confiabilidad del Instrumento

Al escribir sobre la confiabilidad de un instrumento de medición, Hernández y otros (2006), dicen que ésta se refiere “al grado en que su aplicación repetida al

mismo sujeto u objeto en distintos momentos produce, iguales resultados.” (Pág. 242), los mismos autores señalan que:

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan formulas que producen coeficientes de confiabilidad. Estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1. Donde 0 significa que nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad. (Pág. 248).

En otras palabras, la confiabilidad de un instrumento se refiere al hecho de que los resultados obtenidos con el instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, serían similares si volviéramos a medir el mismo rasgo en condiciones idénticas. Además, los autores acotan la existencia de varios métodos para realizar el cálculo de la confiabilidad.

Por su parte Ruiz (1998) define la confiabilidad como:

La ausencia relativa de error de medición en el instrumento, al identificar los procedimientos señala los tres más conocidos: confiabilidad de reaplicación de pruebas, confiabilidad de consistencia interna y confiabilidad de versiones equivalentes. (Pág. 44).

Atendiendo la definición anterior, se opina que la confiabilidad es un requisito indispensable en la aplicación instrumentos en una investigación, puesto que esta proporciona la carencia de error en la medición de dichos instrumentos.

Hernández y otros (2006), coinciden con Ruiz (1998), en los tres procedimientos mencionados en la cita anterior, pero adicionan dos más: el coeficiente Alfa Cronbach y el coeficiente Kuder y Richardson (KR-20).

En atención a lo planteado anteriormente el procedimiento seleccionado para calcular la confiabilidad del instrumento en la presente investigación es el Coeficiente Alfa Cronbach, por ser éste el que más se adecúa a la misma, ya que, según Hernández y otros (2006):

Requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre 0 y 1. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente. (Pág. 251).

Según la definición anterior la excelencia del coeficiente Alfa Cronbach está basada en que puede ser aplicada sin necesidad de dividir los ítems del instrumento y en que los valores arrojados a raíz del cálculo del coeficiente indican, que cero (0) implica una confiabilidad nula, mientras que el uno (1) representa una confiabilidad máxima. Para el cálculo de confiabilidad del instrumento por el coeficiente Alfa Cronbach, se utiliza la siguiente fórmula planteada por Hurtado (2010):

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{1 - \sum Si^2}{St^2} \right\}$$

Donde:

k = número de ítems del instrumento

Si² = varianza de cada ítem

St² = varianza del instrumento

La fórmula para Si² es:

$$Si^2 = \frac{(R_1 - X_i)^2 + (R_2 - X_i)^2 + (R_3 - X_i)^2 + \dots + (R_n - X_i)^2}{n}$$

Donde:

R₁ = respuesta al ítem por el encuestado 1

R₂ = respuesta dada al ítem por el 2 y así sucesivamente

n = número de individuos

X_i = media del ítem

Según Guilford (citado por Bisquerra, 1998), el resultado debe confrontarse con los siguientes niveles de confiabilidad:

Menos	de	0,20	Correlación insuficiente
	a	0,40	Baja correlación
	a	0,70	Correlación moderada

0,71 a 0,90 Alta correlación
0,91 a 1,00 Correlación muy alta. (Pág. 80).

A fin de comprobar y verificar la confiabilidad del cuestionario, se llevó a cabo una prueba piloto en la Unidad Educativa Carmen Cabriles, ubicada en Guarenas – Estado Miranda, en la cual participaron seis (6) docentes, los cuales poseen características similares a las de los docentes de la institución objeto de estudio. Los resultados arrojaron un coeficiente Alfa Cronbach de 0,90; lo que supone una alta correlación, por lo tanto el instrumento es confiable. (Ver Anexo B).

Validez del Instrumento

La validez es otra de las características esenciales que debe poseer todo instrumento de medición. Bisquerra (1998), denomina la validez de una prueba al “grado en que mide lo que pretende medir.” (Pág. 91), coincidiendo con el autor, aunque ampliando un poco más el concepto, Hernández y otros (2006), dicen que se refiere “al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.” (Pág. 243).

En este orden de ideas, Ruiz (1998), considera que la validez “es la propiedad o característica que tiene un instrumento de medir el rasgo que pretende medir.” (Pág. 57).

Como puede observarse, los autores citados coinciden en que el propósito fundamental de la validez de un instrumento es determinar la certidumbre del mismo con respecto a los postulados planteados en él y que deben ser consecuentes con los aspectos objetos de investigación.

Algunos autores como lo son Hernández y otros (2006), opinan que existen tres tipos de validez o de evidencias: “la relacionada con el contenido, la relacionada con el criterio y la relacionada con el constructo”. (Pág. 243). Dentro de este marco, Ruiz (Ob. Cit.), afirma que a través de la validez de contenido “se trata de determinar hasta donde los ítems de un instrumento son representativos del dominio o universo de contenido de la propiedad que se desea medir.” (Pág. 58).

En otras palabras, se puede inferir que entre los tres tipos de evidencias determinados por Hernández y otros (2006), el más específico es el relacionado con el contenido, ya que, se refiere al grado en que un instrumento evidencia un dominio determinado y especial de lo que se mide.

De modo accesorio, Ruiz (Ob. Cit.), dice que el procedimiento más comúnmente empleado para determinar este tipo de validez, es el que se conoce como juicio de experto. En ese sentido explica que:

Se deben seleccionar dos expertos con el propósito de juzgar, de manera independiente, la bondad de los instrumentos en términos de la relevancia o congruencia de los reactivos con el universo de contenido, la claridad de la redacción y la tendenciosidad en su formulación. (Pág. 59).

Antes de aplicar los instrumentos propios de la investigación, el mismo autor señala la existencia de un procedimiento en el cual se consulta con investigadores familiarizados con las variables de estudio para ver si el universo es exhaustivo, además de que los expertos a los cuales se acude para que emitan juicios acerca de los instrumentos, deben opinar acerca de la coherencia, transcripción, expresión, precisión y el tema de los mismos.

Para la validación del instrumento se seleccionaron tres expertos; de los cuales dos (2) son Licenciados en Educación, docentes de la cátedra de Administración Educativa de la Escuela de Educación de la Universidad Central de Venezuela, y cuentan con seis (6) y once (11) años de experiencia respectivamente. El tercer experto es Magister y Especialista en Evaluación, Orientación y Supervisión Educativa, además de ser docente en la unidad de Post Grado de la Universidad Santa María en el área metodológica y cuenta con cuarenta y un (41) años de experiencia.

La tarea de estos expertos consistió en leer cada una de las preguntas y evaluarlas a través de la asignación de la puntuación respectiva, registrándose la misma en el formato para tal fin. El propósito fue validar la redacción de cada pregunta y comprobar si hubo buena compatibilidad y adecuada redacción tanto de los ítems como el contenido de los mismos, e igualmente que existiese una alta probabilidad de obtenerse las respuestas esperadas para el logro de los objetivos.

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación y Análisis de Resultados

El presente capítulo se refiere al análisis e interpretación de los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario, aplicado para recabar información referente al tema en investigación.

En su desarrollo se integraron los ítems por indicadores y éstos por variables, a objeto de dar respuesta a los objetivos del estudio. Así mismo, se contrastan tales resultados con la teoría utilizada, con el fin de validar la información obtenida.

Finalmente se presentaron los cuadros y gráficos, donde se hacen comentarios e interpretaciones al final de cada grupo de resultados,

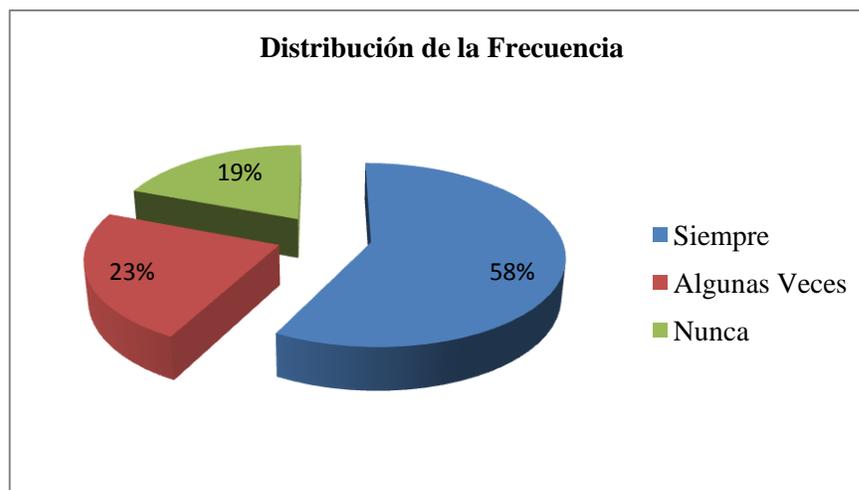
Pregunta No. 1. Asume en el proceso de enseñanza y aprendizaje los paradigmas como arsenal pedagógico de la gerencia de aula.

Cuadro No. 6. Resultados obtenidos Ítems No. 1.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
15	6	5

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 1. Resultados obtenidos Ítems No. 1.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

En la primera pregunta del instrumento aplicado se preguntó a los encuestados sobre si el docente de aula asume en el proceso de enseñanza y aprendizaje los paradigmas como arsenal pedagógico de la gerencia de aula.

Aunque el 58 % asume los paradigmas en el proceso de enseñanza y aprendizaje como arsenal pedagógico de la gerencia de aula, un 42 % de la población no considera relevante su aplicación, siendo este una proporción representativa de la población.

Este porcentaje evidencia que los docentes no les dan importancia o desconocen la utilización de los paradigmas, siendo éstos elementos teóricos que sustentan la praxis pedagógica nacional.

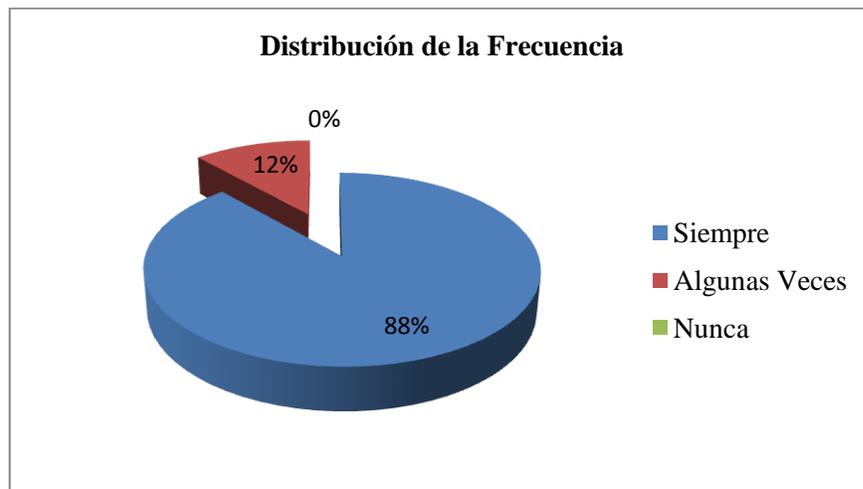
Pregunta No. 2. Toma en cuenta los fundamentos teóricos del sistema educativo en la planificación.

Cuadro No. 7. Resultados obtenidos Ítems No. 2.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
23	3	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 2. Resultados obtenidos Ítems No. 2.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Se consultó a los docentes de aula de la institución objeto de estudio sobre que si toma en cuenta los fundamentos teóricos del sistema educativo en la planificación. El 88 % de los docentes de la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, señaló que se sirven de los principios teóricos para planificar. Al mismo tiempo, el 12 % especificó que algunas veces lo asume lo cual demuestra que ejecuta una mala planificación de sus actividades pedagógicas y aunque el 88 % manifiesta usarlas, se contradice en

comparación con la pregunta anterior, ya que estos elementos teóricos están referidos a los paradigmas educativos que permiten la utilización de tecnologías, métodos y técnicas para su aplicación.

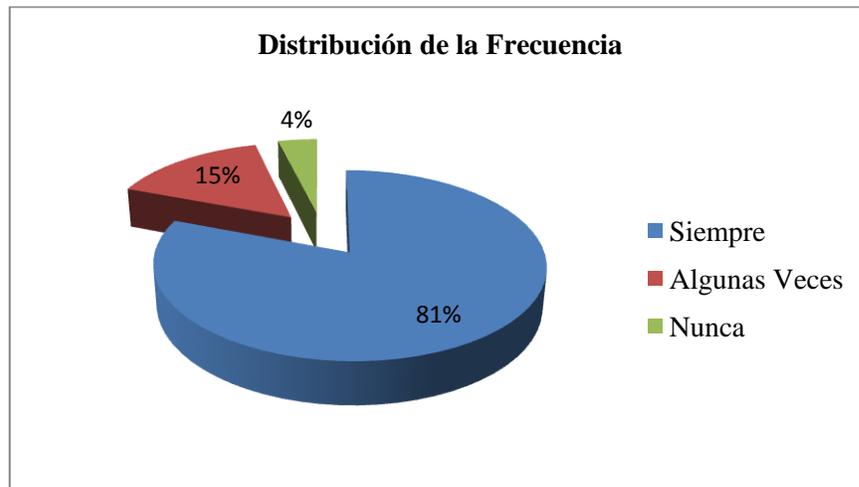
Pregunta No. 3. Propicia la interacción grupal durante el desarrollo de las actividades en el aula de clase.

Cuadro No. 8. Resultados obtenidos Ítems No. 3.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
21	4	1

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 3. Resultados obtenidos Ítems No. 3.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

En este ítem se busca saber si el docente encuestado propicia la interacción grupal durante el desarrollo de las actividades en el aula de clase. En este sentido, el

81 % de los docentes manifestaron que si propician la interacción, el 15 % algunas veces y otro 4 % nunca lo permite. De allí se desprende que, en su mayoría, existen docentes líderes democráticos porque incentivan la participación de sus alumnos. Por otro lado, se puede generalizar el 15 % y otro 4 % como líderes autocráticos quienes controlan la acción del alumno.

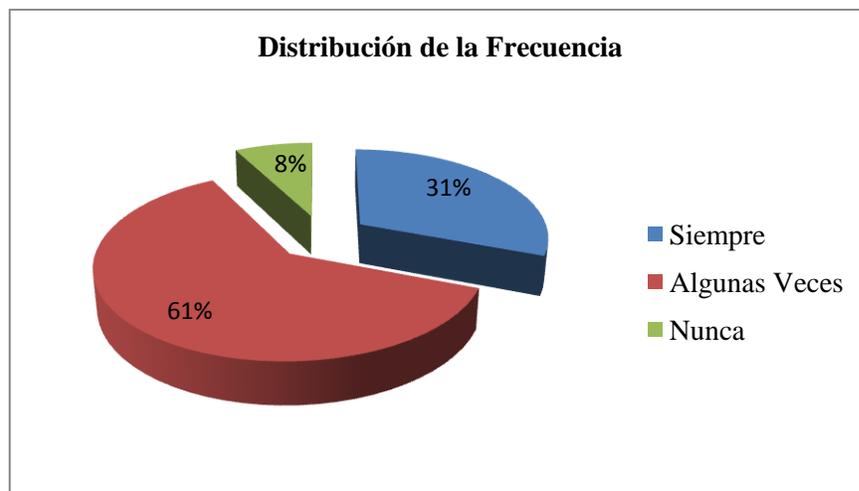
Pregunta No. 4. Permite que sus alumnos tomen la iniciativa para solucionar un conflicto en el aula.

Cuadro No. 9. Resultados obtenidos Ítems No. 4.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
8	16	2

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 4. Resultados obtenidos Ítems No. 4.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Con respecto a este ítem sobre si el docente encuestado permite que sus alumnos tomen la iniciativa para solucionar un conflicto en el aula, se pudo comprobar que el 31 % otorga participación activa del alumno, mientras que un 61 % algunas veces y otro 8 % nunca lo permiten.

Se puede inferir que la mayoría de los docentes conceden la autoridad a sus alumnos para solucionar problemas en virtud de las directrices del grupo y de la problemática que se presente en el aula. En esta proporción, el docente como líder adquiere un estilo democrático y en otras situaciones autocrático.

Sin embargo, existe un 31 % que siempre permite la iniciativa de los alumnos para solucionar un conflicto en el aula, demostrado ser un líder liberal (Laissez-faire) quienes otorgan libertad completa en las decisiones grupales o individuales y su participación es mínima como líder.

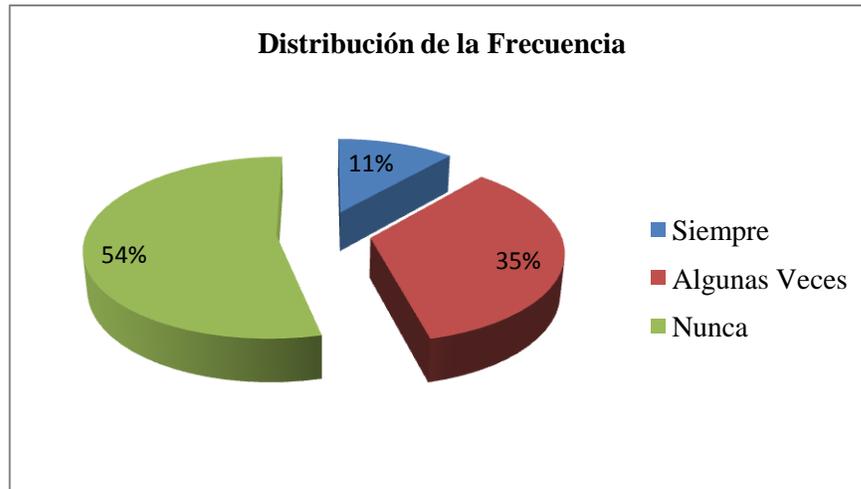
Pregunta No. 5. Ha participado en cursos de capacitación sobre el liderazgo.

Cuadro No. 10. Resultados obtenidos Ítems No. 5.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
3	9	14

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 5. Resultados obtenidos Ítems No. 5.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

En el gráfico se evidencia que el 54 % de los docentes encuestados nunca han participado en cursos de capacitación sobre el liderazgo, lo que hace imperiosa la aplicación de un taller para ofrecer información que servirá para coadyuvar el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje para los niños de primaria. A su vez se muestra que un 11 % nunca ha participado.

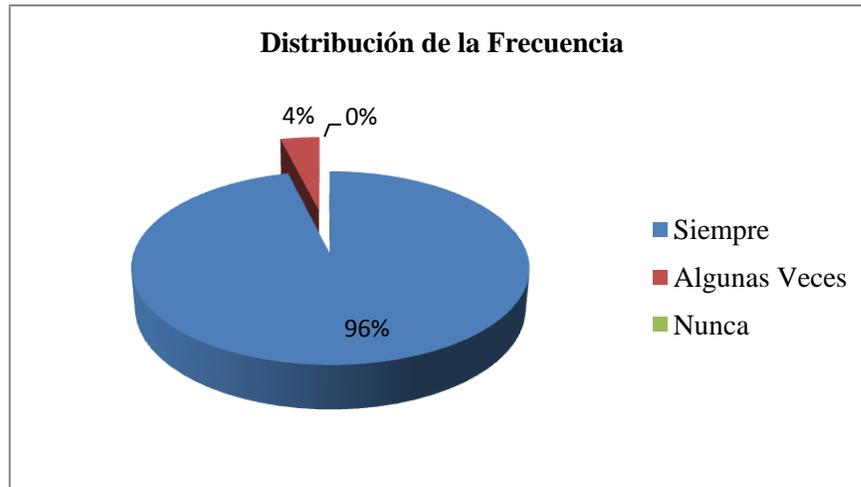
Pregunta No. 6. Proporciona información al alumno acerca de los resultados de su evaluación.

Cuadro No. 11. Resultados obtenidos Ítems No. 6.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
25	1	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 6. Resultados obtenidos Ítems No. 6.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

En cuanto a la pregunta de proporciona información al alumno acerca de los resultados de su evaluación, se pudo constatar que el 96 % de los docentes encuestados comunica el desempeño escolar a sus alumnos. Por lo que se demuestra que los docentes mantienen una comunicación con sus alumnos sin reservas, esto trae consigo que el alumno se esmere y se auto motive para mejorar sus evaluaciones.

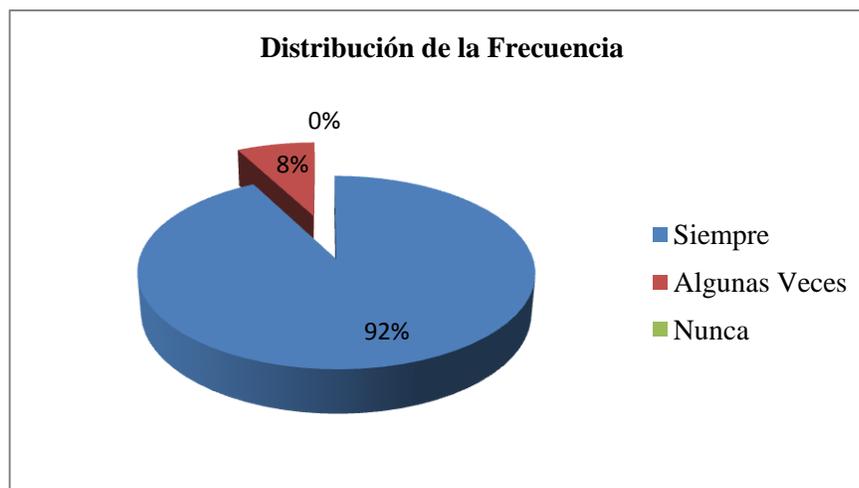
Pregunta No. 7. Interviene activamente en la solución de los problemas del grupo.

Cuadro No. 12. Resultados obtenidos Ítems No. 7.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
24	2	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 7. Resultados obtenidos Ítems No. 7.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

De acuerdo a interviene activamente en la solución de los problemas del grupo, se pudo probar que el 92 % de los encuestados siempre intercede y el 8 % algunas veces. Los problemas del grupo exigen la activa intervención del docente, esto contribuye al desarrollo de la personalidad de los alumnos, propiciando su integración en el aula con respeto a sus compañeros y profesores, su integración en la sociedad y, más tarde, su integración en el mercado laboral.

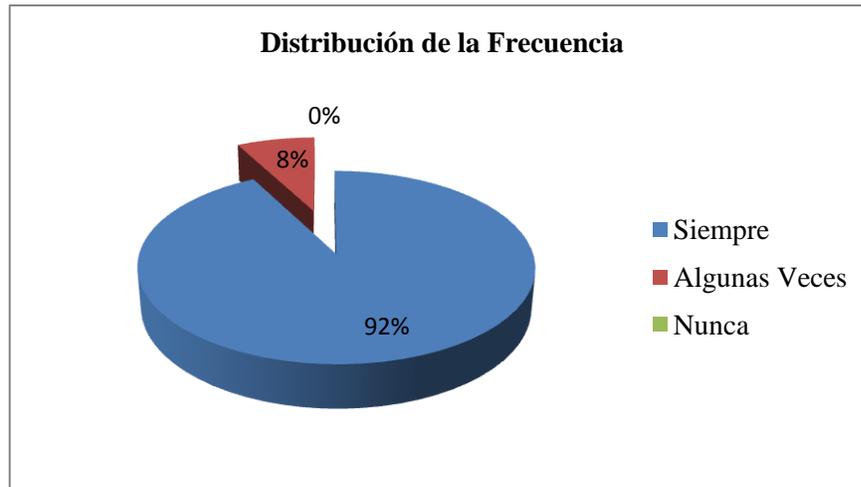
Pregunta No. 8. Al tomar decisiones analiza las ventajas y las desventajas que corresponden a cada alternativa.

Cuadro No. 13. Resultados obtenidos Ítems No. 8.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
24	2	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 8. Resultados obtenidos Ítems No. 8.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Cuando los docentes de aula fueron consultados en cuanto al análisis previo las ventajas y las desventajas en la toma de decisiones, un 92 % respondió que examina las alternativas que sugieren las situaciones, aquí se muestra el compromiso de los encuestados sobre la percepción y captación de la situación que rodea al problema y la define las restricciones y/o las limitaciones que se presentan. Otro 8 % manifestó que solo algunas veces analiza, aquí se define que algunos docentes no poseen un perfil de liderazgo, ya que ocasionalmente examinan las realidades del aula de clases para reorientar el proceso de enseñanza y aprendizaje y la obtención de los objetivos educativos.

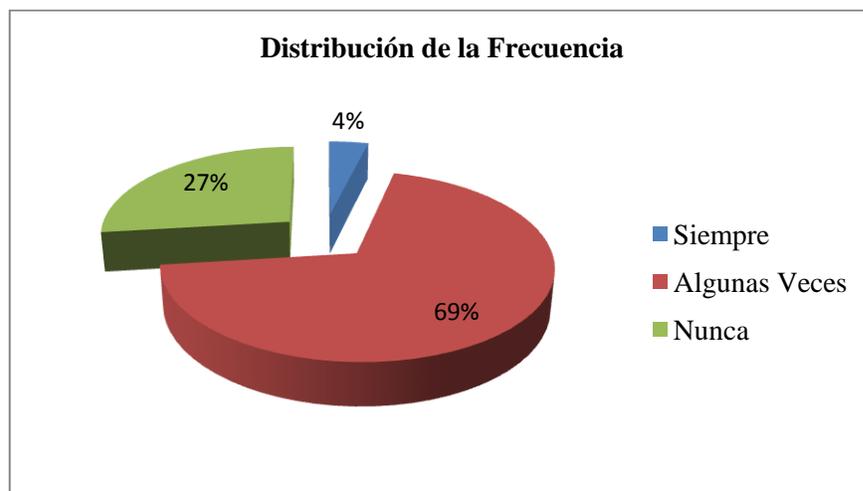
Pregunta No. 9. Evita tomar decisiones ante una situación determinada por no verse involucrado en problemas con los representantes y el personal directivo.

Cuadro No. 14. Resultados obtenidos Ítems No. 9.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
1	18	7

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 9. Resultados obtenidos Ítems No. 9.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

El gráfico No. 9 muestra que el 69 % de los docentes encuestados respondió que algunas veces evita tomar decisiones ante una situación determinada por no verse involucrado en problemas con los representantes y el personal directivo, un 27 % nunca y un 4 % siempre, lo cual significa que la mayoría de ellos analiza las ventajas y desventajas de cada alternativa, sin embargo no interviene activamente en la resolución de los problemas del grupo, es decir lo se contradice con la pregunta No 7.

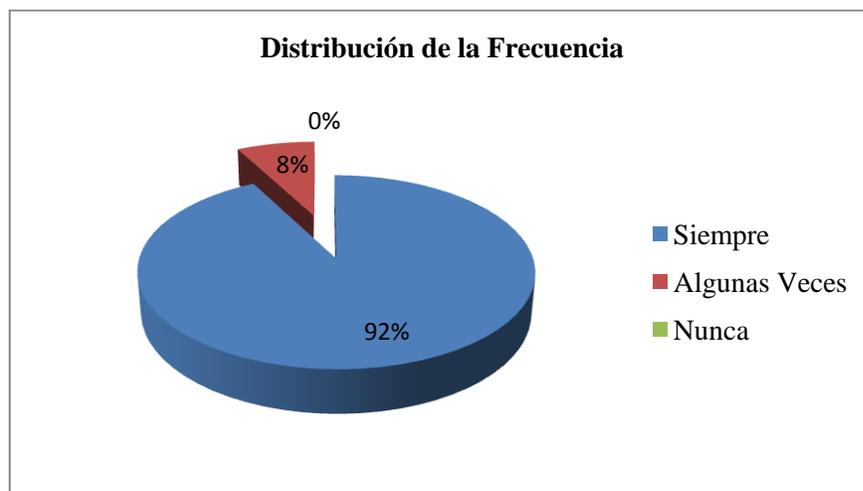
Pregunta No. 10. Aplica estímulos positivos que fomenten la participación del alumno.

Cuadro No. 15. Resultados obtenidos Ítems No. 10.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
24	2	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 10. Resultados obtenidos Ítems No. 10.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

El cuadro No. 15 con su representación gráfica nos revela que el 92 % de los encuestados aplica estímulos positivos que fomenten la participación del alumno y el 8 % no los usa. Dado este resultado resulta evidente que los docentes de aula impulsan a los alumnos a realizar sus obligaciones.

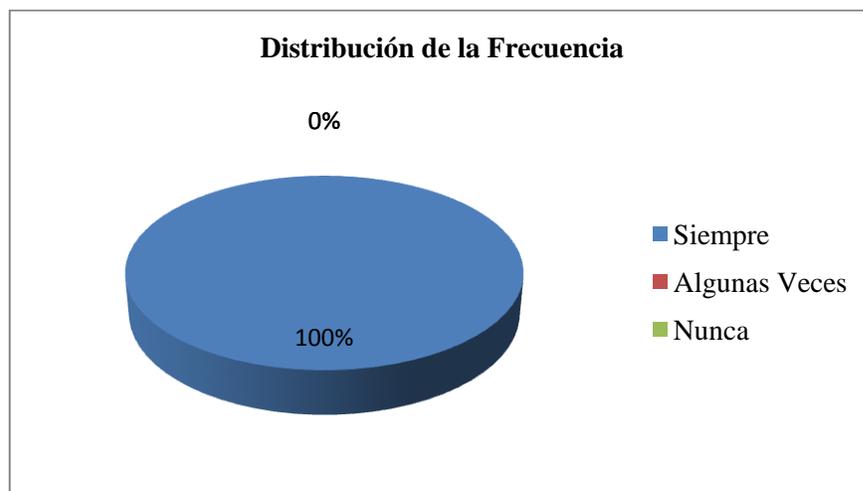
Pregunta No. 11. Se apoya en la motivación como estrategia para fomentar en el grupo el logro de los objetivos.

Cuadro No. 16. Resultados obtenidos Ítems No. 11.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
26	0	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 11. Resultados obtenidos Ítems No. 11.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

El gráfico No. 11 arroja el 100 % de la opinión de los encuestados, reflejando la relevancia y la utilidad que le dan los docentes en cuanto al apoyo en la motivación como estrategia para fomentar en el grupo el logro de los objetivos.

Este resultado confirma los resultados obtenidos del gráfico No. 10, que se refiere a la aplicación estímulos positivos que fomenten la participación del alumno.

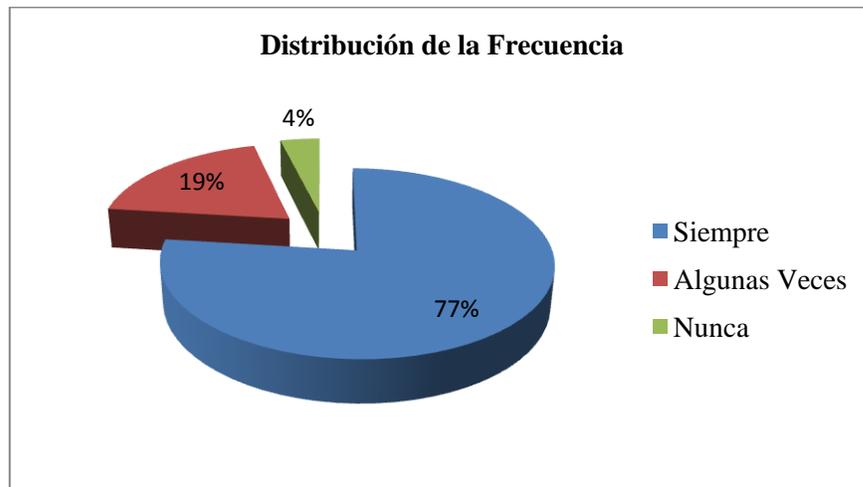
Pregunta No. 12. Correlaciona los acontecimientos actuales con los objetivos propuestos.

Cuadro No. 17. Resultados obtenidos Ítems No. 12.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
20	5	1

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 12. Resultados obtenidos Ítems No. 12.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

En relación a la pregunta No. 12, el 77 % de los encuestados respondieron que siempre correlacionan los acontecimientos actuales con los objetivos propuestos, el 19 % algunas veces y el 4 % nunca. Este resultado refleja que la mayoría de los docentes poseen la capacidad de dirigir cambios y/o transformaciones en el aula en función de la globalización.

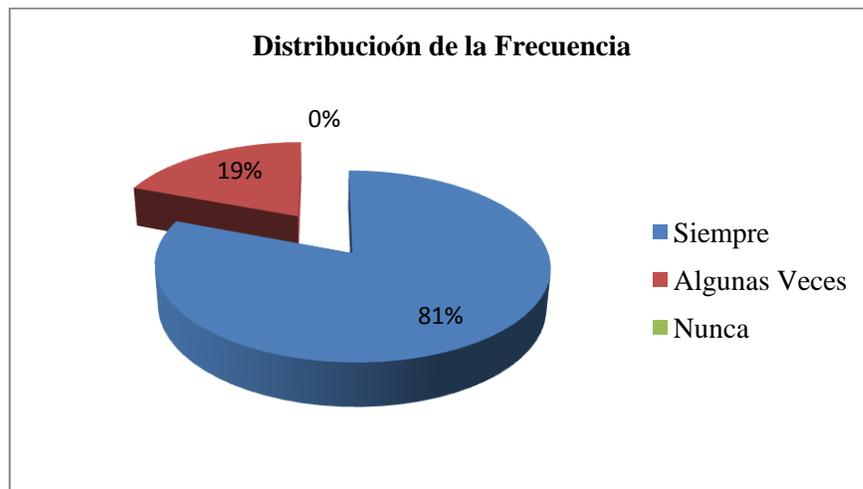
Pregunta No. 13. Manifiesta habilidad para el manejo de la conducta de sus alumnos.

Cuadro No. 18. Resultados obtenidos Ítems No. 13.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
21	5	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 13. Resultados obtenidos Ítems No. 13.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Se preguntó a los encuestados que si manifiestan habilidad para el manejo de la conducta de sus alumnos, el 81 % respondió que siempre la posee y el 19 % solo algunas veces. Es importante que el docente de la institución demuestre el manejo con fluidez el enfrentamiento por intereses necesidades o ideas incompatibles de sus alumnos.

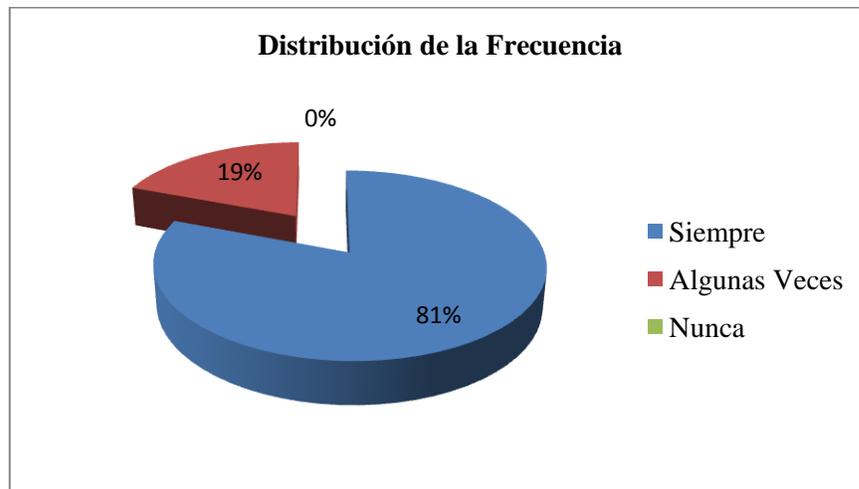
Pregunta No. 14. Toma en cuenta la matriz FODA para la planificación del aula.

Cuadro No. 19. Resultados obtenidos Ítems No. 14.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
21	5	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 14. Resultados obtenidos Ítems No. 14.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

En cuanto al empleo de la matriz FODA para la planificación del aula, 81 % de los docentes respondió que siempre la toma en cuenta y un 19 % algunas veces. Es importante destacar que para la planificación en el aula es preciso conocer la situación actual de la institución, en función de ello el docente tomará decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados en la matriz FODA.

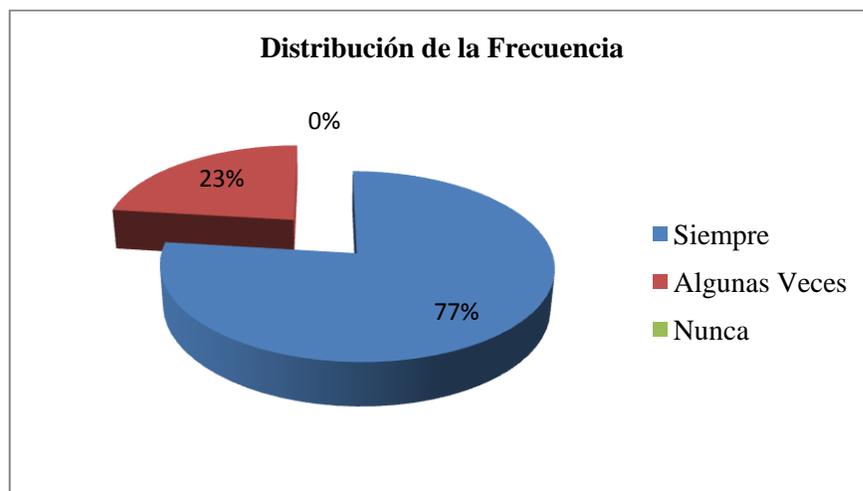
Pregunta No. 15. Se asegura de que la programación del aula responda a las características de la planificación estratégica.

Cuadro No. 20. Resultados obtenidos Ítems No. 15.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
20	6	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 15. Resultados obtenidos Ítems No. 15.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Este gráfico nos permite visualizar si la programación del aula responde a las características de la planificación estratégica, el 77 % de los docentes señaló que siempre se asegura de realizarla y el 23 % algunas veces. Cabe destacar que una planificación estratégica del aula va vinculada con la matriz FODA de la institución educativa. Efectivamente, este planteamiento se manifiesta como verdadero cuando la

mayoría de los docentes toman en cuenta la matriz FODA para planificar estratégicamente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

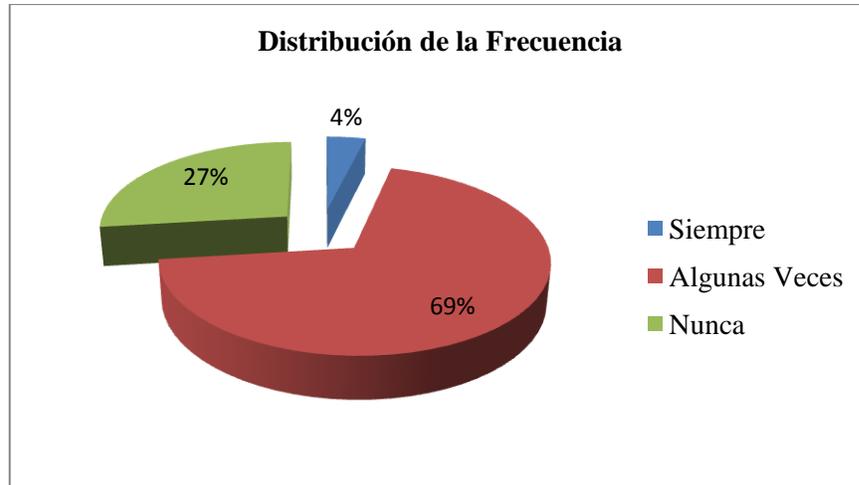
Pregunta No. 16. Aplica otros tipos de planificación además de la normativa.

Cuadro No. 21. Resultados obtenidos Ítems No. 16.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
1	18	7

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 16. Resultados obtenidos Ítems No. 16.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

En lo concerniente al tipo de planificación que usa el docente además de la normativa, el 69 % de los encuestados refirió que algunas veces la emplea, un 27 % nunca y solo un 4 % siempre la utilizan. En función de lo planteado, se exterioriza que la mayoría de los docentes de la institución algunas veces aplican otro tipo de

planificación que no sea la normativa, cuando la planificación normativa se rige por normas o parámetros definidos por el estado y, por ende no está inmersa en la realidad de la institución ni del educando. En consecuencia, el producto de esta pregunta impugna los resultados obtenidos de las preguntas números 14 y 15.

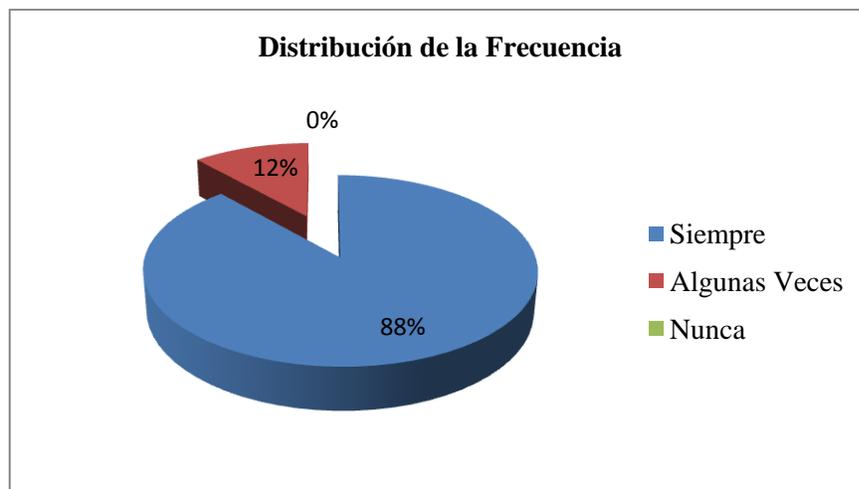
Pregunta No. 17. Toma en cuenta las atribuciones, responsabilidades, el conjunto de labores a desempeñar y la utilización de recursos como los medios para lograr lo previsto en su planificación.

Cuadro No. 22. Resultados obtenidos Ítems No. 17.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
23	3	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 17. Resultados obtenidos Ítems No. 17.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

El siguiente punto trata de saber si el docente toma en cuenta las atribuciones, responsabilidades, el conjunto de labores a desempeñar y la utilización de recursos como los medios para lograr lo previsto en su planificación. El 88 % de los encuestados de la institución educativa señaló que siempre asume dichos aspectos y el 12 % restante algunas veces. Este resultado mayoritario está referido al compromiso de organización de los docentes, a la sistematización de los recursos y la puesta en práctica en la planificación de la enseñanza.

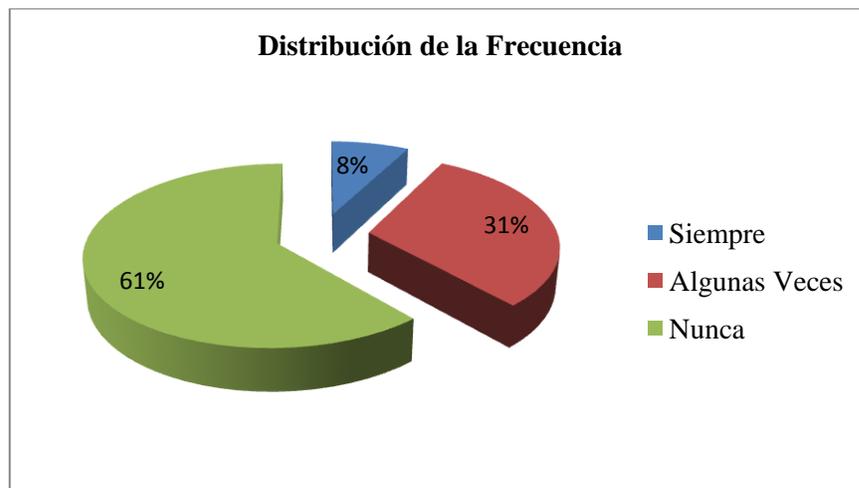
Pregunta No. 18. Se le dificulta coordinar y guiar los esfuerzos de los alumnos para alcanzar las metas establecidas mediante las actividades de aula.

Cuadro No. 23. Resultados obtenidos Ítems No. 18.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
2	8	16

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 18. Resultados obtenidos Ítems No. 18.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Acerca de la dificultad de coordinar y guiar los esfuerzos de los alumnos para alcanzar las metas establecidas mediante las actividades de aula, el 61 % de los docentes respondió que nunca han presentado ese problema, un 31 % algunas veces y el 8 % restante siempre. Es importante que todos los docentes logren cumplir los propósitos educativos, de ahí que dirigir el proceso de enseñanza y aprendizaje implique los conceptos de motivación y liderazgo de manera que alcancen objetivos.

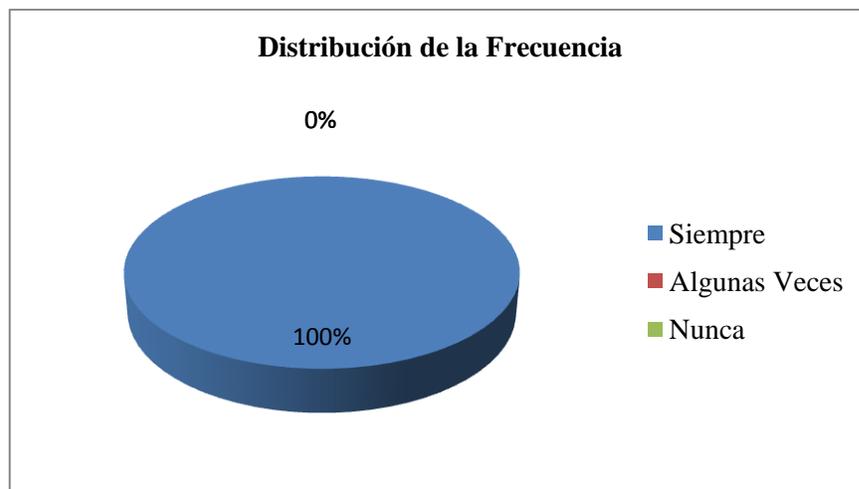
Pregunta No. 19. Se ocupa de verificar el aprendizaje de los alumnos.

Cuadro No. 24. Resultados obtenidos Ítems No. 19.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
26	0	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 19. Resultados obtenidos Ítems No. 19.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

En lo que refiere a verificar el aprendizaje de los alumnos, el 100 % de los docentes encuestados coincidieron en que siempre se ocupan de medir cualitativamente y cuantitativamente el aprendizaje de los alumnos, por tanto los docentes controlan continuamente las actividades planificadas.

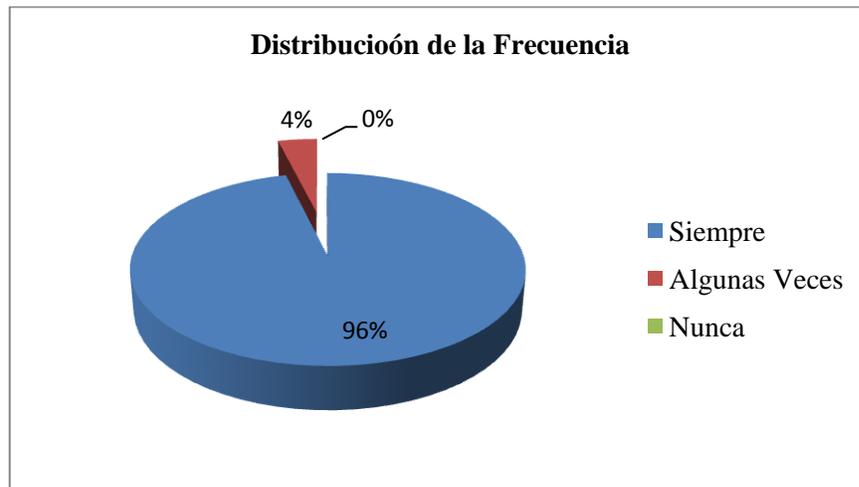
Pregunta No. 20. Permite la participación activa y espontánea del grupo.

Cuadro No. 25. Resultados obtenidos Ítems No. 20.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
25	1	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 20. Resultados obtenidos Ítems No. 20.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Respecto a la participación activa y espontánea del grupo, el 96 % de los encuestados señalaron que siempre lo permiten y tan solo un 4 % algunas veces. De

acuerdo con los resultados, los docentes consideran que la participación del grupo durante el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje es fundamental para la producción de conocimientos, sin embargo es importante destacar que durante esta participación es imperioso controlar la actuación de los alumnos para encausar la línea de acción preestablecida.

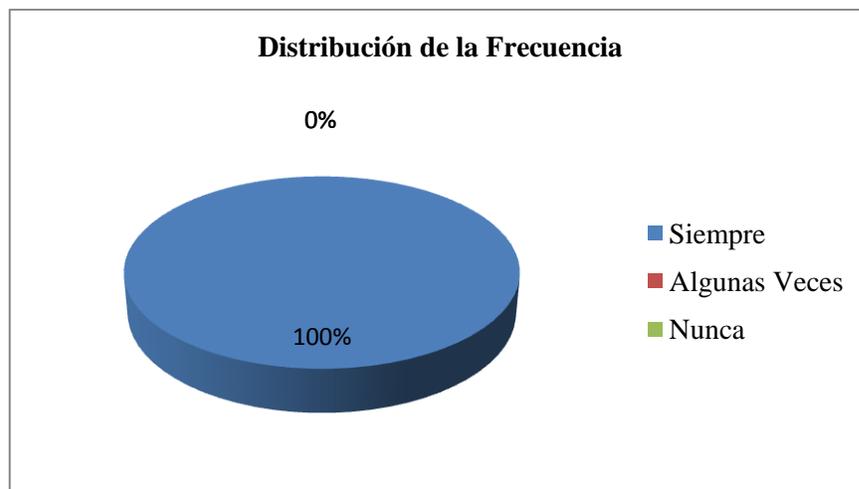
Pregunta No. 21. Ejecuta la evaluación para contrastar el nivel de logro con los objetivos propuestos.

Cuadro No. 26. Resultados obtenidos Ítems No. 21.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
26	0	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 21. Resultados obtenidos Ítems No. 21.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Referente a la realización de evaluación para contrastar el nivel de logro con los objetivos propuestos, el 100 % de los docentes concuerdan en que siempre lo ejecutan. Efectivamente la evaluación de los aprendizajes viene a ser la valoración del aprendizaje en su proceso y sus resultados.

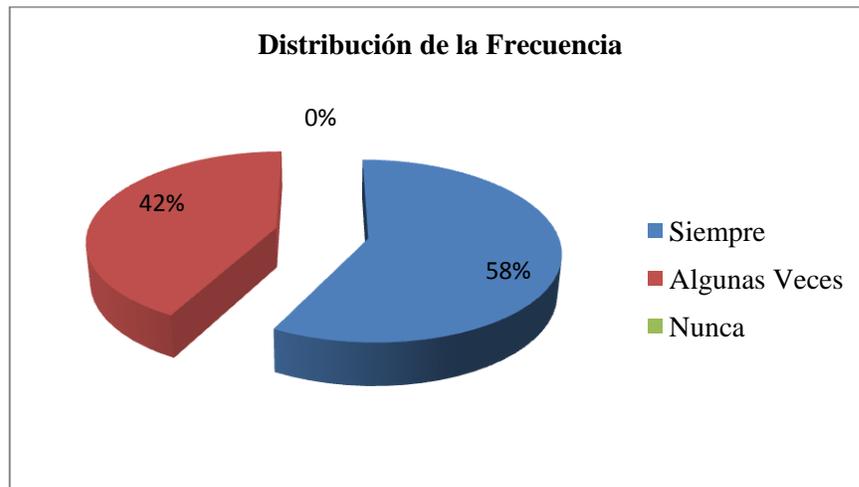
Pregunta No. 22. Utiliza estrategias tomando en cuenta las diferencias individuales.

Cuadro No. 27. Resultados obtenidos Ítems No. 22.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
15	11	0

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 22. Resultados obtenidos Ítems No. 22.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Los siguientes resultados son en referencia al uso de estrategias tomando en cuenta las diferencias individuales. El 58 % de los encuestados determinaron que

siempre las emplea y el 42 % algunas veces. Las estrategias de enseñanza y aprendizaje deben ser planteadas de tal manera que estimulen a los estudiantes a observar, reflexionar, opinar, buscar soluciones y descubrir el conocimiento por sí mismos.

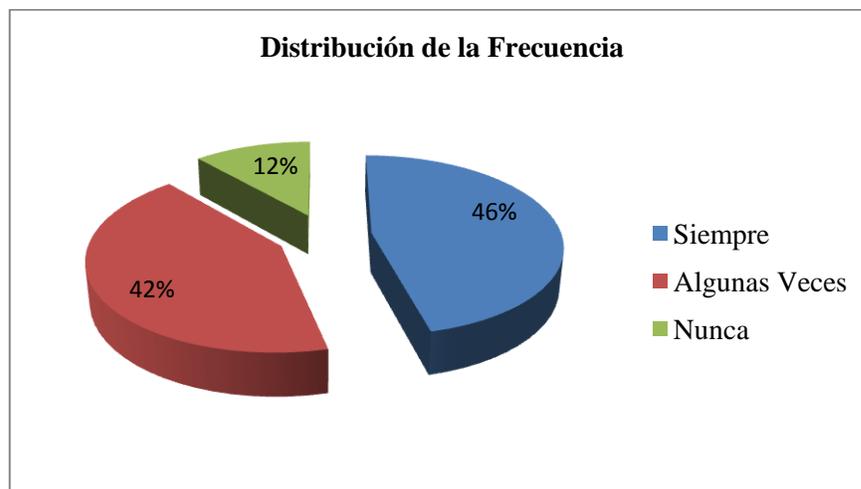
Pregunta No. 23. Utiliza material de apoyo y recursos audiovisuales para facilitar el aprendizaje.

Cuadro No. 28. Resultados obtenidos Ítems No. 23.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
12	11	3

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 23. Resultados obtenidos Ítems No. 23.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Cuando le fue consultado al personal docente de la E.B.N. “Trapichito” sobre si utiliza material de apoyo y recursos audiovisuales para facilitar el aprendizaje, el 46 % mencionó que siempre lo usa, el 42 % algunas veces y un 12 % nunca. La estrategia de enseñanza implica organizar clases para que los estudiantes aprendan a aprender, no solo se trata de usar los métodos tradicionales o técnicas de última generación, sino de innovar con los recursos que se poseen.

Tomando en cuenta que en la pregunta No. 17, el 88 % de los docente apoyó la opción de que siempre toma en cuenta las atribuciones, responsabilidades, el conjunto de labores a desempeñar y la utilización de recursos como los medios para lograr lo previsto en su planificación, acá el 46 % señaló que siempre usa material de apoyo y recursos audiovisuales, quedando en evidencia que no le otorga mucha importancia a las estrategias para llevar a cabo el proceso de enseñanza.

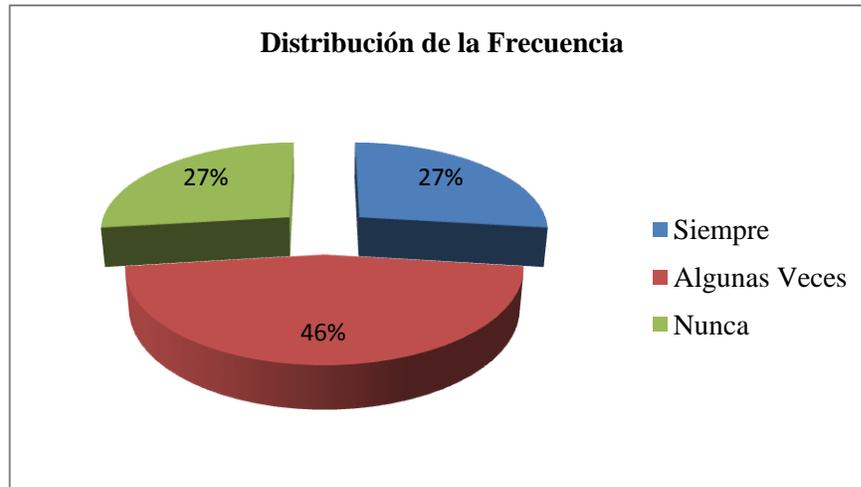
Pregunta No. 24. Considera que las autoridades del plantel propician la capacitación gerencial del personal de la institución.

Cuadro No. 29. Resultados obtenidos Ítems No. 24.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
7	12	7

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 24. Resultados obtenidos Ítems No. 24.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

De acuerdo con la pregunta: usted como docente considera que las autoridades del plantel propician la capacitación gerencial del personal de la institución, el 46 % de la población estableció que algunas veces lo respalda, un 27 % siempre y el resto, que representa el otro 27 % nunca. La capacitación gerencial en el campo educativo cobra importancia y pertinencia en estos tiempos porque hace referencia a la formación de las habilidades necesarias en el docente, que faciliten la producción de conocimientos en los alumnos.

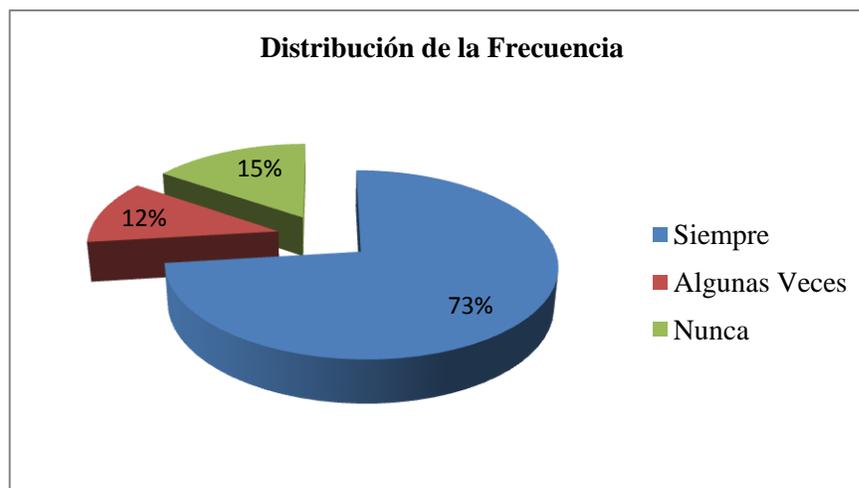
Pregunta No. 25. Reconoce que su asistencia a cursos o talleres basados en el liderazgo contribuye con la capacitación gerencial y su desempeño en el aula.

Cuadro No. 30. Resultados obtenidos Ítems No. 25.

Frecuencia de Respuesta		
Siempre	Algunas Veces	Nunca
19	3	4

Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Gráfico No. 25. Resultados obtenidos Ítems No. 25.



Fuente: Elaboración Propia, 2013.

Por último, se les preguntó a los encuestados si consideran pertinente la asistencia a cursos o talleres basados en el liderazgo que contribuyan con la capacitación gerencial y su desempeño en el aula, el 73 % de los docentes de la institución respondió que siempre estaría de acuerdo con la asistencia, un 12 % algunas veces y un 15 % nunca. Un aula puede tener una organización y una planeación adecuada, pero si el docente no se asume como líder, no tendrá la capacidad para guiar y de la misma forma dirigir a un grupo hacia la consecución de los objetivos educativos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a los objetivos formulados en el presente estudio realizado en Escuela Básica Nacional “Trapichito” ubicada en Guarenas – Estado Miranda y una vez interpretados y analizados los datos aportados por los instrumentos aplicados, se llegó a las conclusiones en función de las cuales se hacen las recomendaciones pertinentes.

5.1 Conclusiones

Al identificar las estrategias de gerencia de aula que aplican los docentes del nivel de educación primaria en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la escuela objeto de estudio, según se desprende del **primer objetivo específico**, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

El docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje presenta debilidades al asumir los paradigmas educativos en su planificación y éstos son los que permiten comprender y orientar la realidad. Es necesaria una formación que tome en cuenta los procesos de desarrollo humano e interprete el papel de la educación y utilicen acciones didácticas que guíen al desarrollo del grupo y logre cumplir con sus metas.

Catorce (14) de veintiséis (26) docentes han participado en cursos de liderazgo. Es por ello que se evidencia que los docentes adoptan varios tipos de liderazgo en función de la interacción grupal y el desarrollo de las actividades en el aula.

Se demostró que el docente en su condición de gerente en el aula lleva una comunicación efectiva con sus alumnos, conoce y maneja las técnicas de una buena comunicación además del proceso de la misma, evitando de esta manera las barreras para llegar con un mensaje eficiente.

Los resultados determinaron que los docentes vacilan en la toma de decisiones, considerando la intuición como opción para solución a los problemas del grupo. Un docente líder debe ser capaz de tomar decisiones sobre el alumnado

en cuanto al seguimiento del proceso pedagógico. Si la toma de decisiones falla el liderazgo no será efectivo.

También, la motivación es un factor en el proceso pedagógico y es considerada como una estrategia importante en el proceso de enseñanza, es por ello que el 96 % de los docentes encuestados se preocupan en despertar el interés de los alumnos en aprender.

Por otro lado, en relación a la gerencia de cambio, los docentes en su mayoría toman en cuenta las transformaciones con conciencia y reconocen la importancia de su valor dentro del quehacer pedagógico, esto forja una adecuada relación entre el proceso de enseñanza y aprendizaje y la sociedad que permita trabajar en conjunto con valores y en función de la globalización.

Así mismo, estos docentes gerentes de aula demuestran suficiente capacidad para el manejo de conflictos que acontecen en el aula, a través de la discusión y búsqueda de soluciones; esto sucede cuando el docente crea un ambiente agradable y rico en estímulos para solucionar los problemas.

Por otro lado, en referencia a las funciones del gerente de aula, se pudo constatar que los docentes no operacionalizan la planificación estratégica dentro del contexto pedagógico, lo cual amerita una acertada preparación para mejorar su desempeño a favor de la optimización de la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje. Los docentes divagan en el tipo de planificación a emplear para la producción de conocimiento.

Por su parte, los docentes se ocupan por organizar las actividades desarrolladas en su labor dentro del aula, de acuerdo a los contenidos programáticos establecidos. La función de dirección también es realizada efectivamente por los docentes, ya que brindan apoyo y dirigen a los alumnos en el desarrollo del proceso de aprendizaje. De acuerdo a la información de la función del control, permite afirmar que el docente también realiza un control sistemático de las actividades diarias que desarrolla en el aula de clases, evaluando constantemente; de esta manera los docentes pueden visualizar cuáles aspectos han sido logrados y cuáles no, lo cual permite concentrar mayor atención en los objetivos que así lo ameriten.

En relación al **segundo objetivo específico**, referido a describir el proceso de enseñanza y aprendizaje que debe orientar el docente del nivel de educación primaria en su rol de gerente de aula, se detectó que un 58 % de los encuestados usa estrategias tomando en cuenta las diferencias individuales y un 46 % utiliza material de apoyo y recursos audiovisuales para facilitar el aprendizaje, se puede decir que, los docentes siempre deben estar dispuestos a innovar estrategias o formas de trabajo que permitan el mejoramiento y elevar el nivel de la calidad del proceso educativo.

En este cometido el docente se encuentra con dificultades para la correcta adecuación de las estrategias de enseñanza y aprendizaje. Este proceso de adecuación, de mejorar las deficiencias y problemas que presenta la educación, es que se despliegan esfuerzos y se desarrollen investigaciones orientadas a mejorar el proceso de la enseñanza y aprendizaje. De ese modo, se dejan de lado la incidencia de una adecuada aplicación de estrategias que permitan desarrollar en los alumnos de manera eficiente y eficaz la criticidad, la reflexión y la creatividad en la redacción; donde los alumnos puedan emitir sus juicios o puntos de vista.

El **tercer objetivo específico**, se centró en proponer el liderazgo como estrategia gerencial que coadyuva a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula. El liderazgo cumple una función central para entender el comportamiento de los grupos, es así que el líder puede ayudar a que el grupo alcance sus metas, tener capacidad de influir de forma positiva en el resto de miembros, conocer sus metas, identificar qué necesitan sus subordinados para cumplir sus objetivos, aclarar funciones y tareas organizacionales, instaurar una estructura organizacional, premiar el desempeño y tomar en cuenta las necesidades sociales de sus seguidores.

No obstante, un 27 % de los docentes consideran que las autoridades del plantel no propician la capacitación gerencial y otro 27 % piensan que algunas veces lo favorecen; evidentemente más de la mitad de la población asiente que no se les motiva a participar y/o actualización del liderazgo. La asistencia a talleres de liderazgo en los docentes, ofrecerá herramientas pedagógicas que permitirán la participación democrática de los alumnos en el desenvolvimiento de las actividades

que se realizan en el aula, por el hecho de fomentar y mantener un liderazgo democrático éstos logran que los alumnos apoyen sus ideas, lográndose así un trabajo efectivo y participativo.

El liderazgo es el arte o la capacidad de influir en las personas o grupos para que de una forma entusiasta, motivadora y voluntaria contribuyan al logro de los objetivos y metas propuestas dentro de una organización.

5.2 Recomendaciones

En función de las conclusiones expuestas extraídas de los resultados del presente estudio, se hacen las siguientes recomendaciones las cuales pueden ser utilizadas por los involucrados en el mismo o por aquellos que se planteen problemas similares y consideren que pueden serle útiles en sus resoluciones:

- Los docentes son el pilar fundamental para las instituciones educativas, a través de ellos se transmite la educación, por esto es importante evaluarlos o acompañarlos en este proceso para conocer y analizar de esta forma precisa todo lo que realizan en pro de la educación, para brindar herramientas necesarias a los estudiantes y estimular el desempeño del docente, tomando en cuenta tanto las debilidades como las fortalezas que presenta cada uno de ellos, con el fin de mejorar aquellas que se requieran.
- Las universidades que forman a docentes, futuros líderes educativos, dentro de su pensum de estudio, deberían incorporar programas de cambio, reforma y renovación en la educación, sobre todo en áreas de habilidades sociales y gerenciales.
- Al personal directivo, administrativo y docente de la institución, identificarse plenamente con la misión y visión institucional, para así poder brindar, aun en condiciones adversas una educación de calidad para los alumnos.
- Los gerentes educativos deben realizar jornadas de reflexión sobre sus prácticas pedagógicas, didácticas y comunicacionales para emprender las

modificaciones inherentes, capacitarse y actualizarse ante los cambios organizacionales.

- Es fundamental, por parte de las autoridades educativas, la implementación de talleres, cursos, charlas, entre otras, con el fin de adiestrar a los docentes en la ejecución de las funciones gerenciales y estimular el enriquecimiento y desarrollo académico, ya que redundaría en el compromiso del educador con su trabajo para generar altos niveles de productividad y calidad en la enseñanza.
- Se debe recuperar el papel que la escuela ha tenido en la sociedad. En ella es donde se hace la reflexión sobre la práctica; es el lugar por excelencia para la creación, para el desarrollo de proyectos individuales y colectivos. El objetivo es fortalecer a los docentes en su contexto, que es la escuela, partiendo de las necesidades y realidades del espacio donde se desarrolla su acción pedagógica.
- Es importante que los docentes utilicen recursos y estrategias adecuadas y significativas para despertar el interés y motivación en el alumno, para de esta manera optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Es indispensable que los docentes organicen las actividades de aula tomando en cuenta los contenidos previstos, ya que el aula debe ser considerada como una organización.
- Se recomienda así mismo que, los docentes dirijan y controlen a sus alumnos en la realización de las actividades y promueven la participación docente – alumno; ya que la dirección y control de las actividades de aula juega un papel central en la comprensión del comportamiento del grupo.
- Los docentes deben lograr enfatizar en su gestión la preocupación constante en la capacitación de sus conocimientos, saber e interesarse en las necesidades de sus alumnos; ello garantiza una alta investigación, innovación, creatividad y compromiso en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Con la ayuda de expertos, retroalimentar entre los docentes el conocimiento de las estrategias de enseñanza directa e indirecta a fin de mejorar el dominio de su estructura, de igual manera, reforzar el manejo de los métodos pedagógicos y la evaluación de la estrategia de enseñanza cooperativa.

- Motivar a los docentes a diseñar y aplicar las estrategias de enseñanza pertinentes a las exigencias de los objetivos instruccionales y al dominio cognoscitivo de los alumnos.
- Sensibilizar a los docentes, a gerenciar el aula, vigilando la calidad del proceso y de los resultados, a fin de que el educando tenga un papel activo en su aprendizaje, formando y entrenando en el arte de pensar, criticar y descubrir académico, con un conocimiento transferible a nuevas situaciones de su entorno socio – cultural y con un profundo sentimiento por Venezuela.
- Optimizar el estilo de liderazgo para conducir y facilitar procesos de cambio que inculquen valores como la democracia, el trabajo en equipo, la participación, la autodeterminación y la libertad de escoger el mejor camino para su autorrealización.
- Se recomienda un programa de capacitación para docentes líderes en el aula, porque transformándose en líderes aprenderán los cuatro pilares de la educación del futuro: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser.
- Realizar en otras instituciones educativas de educación básica, investigaciones similares a fin de generalizar los resultados obtenidos en este estudio.

PROPUESTA

6.1 Introducción de la Propuesta

En Venezuela se ha producido en la última década una crisis en la educación, el sector público y la sociedad en general han expresado una creciente desconfianza en sus instituciones educacionales. Una de las principales razones es la que se percibe como carencia de idoneidad de quienes ejercen el liderazgo en la educación.

Las críticas afirman que la educación se encuentra a la deriva, que carece de orientación y que es inconsecuente, además de sucumbir a presiones de variados orígenes, porque quienes son responsables de la conducción de su empresa educacional, no poseen la estatura, las habilidades intelectuales, la profundidad de percepción y las nociones profesionales necesarias para tomar decisiones educacionales sensatas y resistir a los grupos de presión internos y externos. En estas condiciones, los administradores educativos (directivos y docentes) se transforman en defensores, reguladores de la presión y preservadores del status que en vez de ser líderes, dan la impresión de no saber realmente que objetivo tiene la educación.

Todos estos aspectos negativos de la educación determinan la carencia de líderes de aula que sepan guiar a sus alumnos hacia la consecución de objetivos que logren mejorar la calidad de la educación y en consecuencia de su vida.

La presente investigación justifica el planteamiento de la propuesta de un taller para la capacitación de docentes líderes de aula, puesto que el liderazgo no es un atributo exclusivo de seres superdotados, potencialmente está en cualquier ser normal que enfrenta el trabajo de dirección con espíritu colectivista y desarrollador, con una insaciable sed de cambio y una ausencia inagotable de colaboración en el perfeccionamiento de lo que hace el docente de aula, se debe concientizar que el líder no nace, se hace.

El liderazgo es algo susceptible de aprendizaje por aquellos que sientan la necesidad de hacer bien las cosas y tengan la disposición de consagrarse al trabajo creador, como prueba de fidelidad a una línea de acción, una obra o una causa de

marcada significancia social, por lo tanto es posible alcanzar el liderazgo en el docente de aula.

Para lograr el cambio y mejoramiento de la calidad y de la productividad de los servicios educativos es fundamental ejercer un liderazgo efectivo, el docente de aula necesita aprender a liderar para conducir, guiar, controlar, apoyar y motivar en forma positiva a sus alumnos.

Un verdadero líder de aula debe ser rico en sabiduría, conocimiento compartido, inspiración y posibilidades de futuro y para lograrlo debe capacitarse en forma continua y sistemática.

Un líder de aula para poder influenciar a sus alumnos con el objeto de lograr modificaciones en su comportamiento, debe aprender a conocerse a sí mismo y a los demás, debe aprender a motivar, a comunicar, a dirigir, a predecir y reorientar el cambio antes de que éste se presente y debe poseer conocimientos sólidos de su propia realidad.

6.2 Justificación de la Propuesta

La presente propuesta ha examinado diversos aspectos, tanto en el diagnóstico como en la factibilidad, que le permiten comprender y justificar la necesidad de capacitar al docente para que mejore su desempeño transformándose en un verdadero líder en el aula, dispuesto a enfrentar los cambios acelerados que se imponen en la sociedad y a lograr una educación de calidad en sus alumnos.

El tema central de esta propuesta es la caracterización del docente como líder del aula, para que se determinaran sus estilos, sus funciones o roles y las gestiones gerenciales y académicas actualizadas que debe aplicar para poder influenciar a sus alumnos en el logro de los objetivos de la educación, por lo que el taller va a constar de dos partes: una con los contenidos a dictarse, que en suma con las herramientas que se van a entregar al docente para que pueda transformarse en un verdadero líder de aula y la parte dos que se contendrá el diseño del modelo de implementación.

El taller va servir de guía para aquellos docentes de aula que tengan interés en el cambio para poder enfrentar los retos del siglo XXI que requiere de líderes expertos en conocimiento académico y científico y en el manejo de recursos humanos.

Así mismo, el taller para líderes en el aula está respondiendo a las necesidades que tiene la sociedad, y en forma particular el sistema educativo, de crear líderes que sean capaces de enfrentarse con los cambios que obligan al manejo de una gerencia de calidad con formas de pensar, decidir y actuar diferentes, puesto que el éxito de la gente radica en la capacitación de la gente para cambiar, desarrollarse y crecer.

En este orden de ideas, la propuesta de un taller para docentes líderes en el aula servirá para generar una forma de pensamiento orientada al proceso y desarrollar estrategias que aseguran el mejoramiento continuo que se involucre a las personas de toda la organización educativa, sin que importe su nivel, además tomará en cuenta que la capacitación continua significa buscar la calidad progresivamente por lo que nuestra forma de vida personal y de trabajo, merece ser mejorada de manera constante.

6.3 Objetivos de la Propuesta

Objetivo General:

Proponer el liderazgo como estrategia gerencial que coadyuva a mejorar la calidad de enseñanza y aprendizaje para los docentes adscritos a la Escuela Básica Nacional “Trapichito”. Guarenas - Estado Miranda.

Objetivos Específicos:

- Definir el liderazgo y el docente como gerente líder.
- Clasificar los estilos y tipos de liderazgo para ser considerados por los docentes en su aula de clases.
- Categorizar las características del docente como líder del aula para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

6.4 Beneficiarios de la Propuesta

La presentación de la propuesta está enfocada en permitirle al docente de la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, por medio de las dimensiones de la gerencia de aula mejorar los procesos pedagógicos que diariamente utiliza en el inter - aprendizaje.

La gestión del docente se dimensionará si las estrategias a seguirse en el aula están enfocadas con una filosofía de calidad, que a mediano plazo toda la organización se puede transformar en una institución educativa de calidad.

Los docentes una vez que hayan interiorizados los contenidos instruccionales de la propuesta estarán en la capacidad de formar estrategias gerenciales como herramienta que le permitirá solucionar problemas pedagógicos con criterios tangibles y sustentables.

El beneficio de la propuesta no será únicamente para el docente, sino que el alumnado será el primer receptor de los cambios que se produzcan en el aspecto académico.

6.5 Apoyo Institucional

Las autoridades del plantel han visto con satisfacción que se dedique un trabajo de investigación para mejorar las condiciones pedagógicas del plantel. En el proceso de diagnóstico para recabar la información, hubo el apoyo necesario de las autoridades para facilitar el trabajo, los docentes en su mayor parte respondieron positivamente.

Por los resultados de las encuestas se podría afirmar que con el apoyo decidido de las autoridades y del personal docente, es factible desarrollar la propuesta y se podría inferir resultados positivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdul, H. (2005). *Estudio de la dirección como una gestión de calidad en una organización educativa*. Tesis de grado de especialización no publicada, Universidad Santa María, Caracas.
- Acosta, M. (1997). *Psicología Educativa*. Valencia: Almi.
- Alvarado, L. (1994). *Propuesta de un perfil gerencial del docente para lograr calidad total en el aula*. Tesis de grado de maestría no publicada, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.
- Álvarez, M. (2006). *El Equipo Directivo. Recursos Técnicos de Gestión*. Caracas: Laboratorio Educativo.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Perú: Pirámide.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (5ta Edición). Caracas: Episteme.
- Armstrong, M. (1991). *Manual de Técnicas Gerenciales*. Bogotá: Legis.
- Baldoni, J. (2003). *Los secretos de comunicación de los grandes líderes*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora el proyecto de Investigación*. (6ta Edición). Caracas: BL Consultores Asociados.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora un proyecto de investigación*. (7ma Edición). Caracas: BL Consultores Asociados.
- Barrera, M. (2008). *Modelos Epistémicos en Investigación y Educación*. (5ta Edición). Caracas: Quirón
- Barrosa, M. (1999). *Meditaciones Gerenciales*. Caracas: Galac.
- Bastardo, M. (2002). *Importancia del Gerente Educativo en el aula para una efectiva acción docente en la educación básica venezolana*. Tesis de grado de especialización no publicada, Universidad Santa María, Caracas.
- Becerra, A. (1996). La Gerencia, Sus Reglas, y El Cambio. *Gerenciando, I* (2), 1-3.
- Berlo, D. (1999). *La magia de la comunicación*. Buenos Aires: Librería El Aleneo.

- Bisquerra, R. (1998). *Métodos de Investigación Educativa*. España: C.E.A.C.
- Buchaca, D. y Rodríguez, R. (2007). Estrategias y alternativas para la estructura óptima del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Quaderns Digitals*, 45 (1), 1-15.
- Castellanos, E. (2006). *Gerencia de Aula y Estrategias de Aprendizaje*. Consultado el 15 de Agosto de 2010 en: <http://www.monografias.com/trabajos55/gerencia-de-aula/gerencia-de-aula.shtml>.
- Cerda, H. (2005). *Los elementos de la investigación*. Santa Fe de Bogotá.: Búho/LTDA.
- Chacón, F. (1977). *Liderazgo docente en acción*. Caracas: Centro de Capacitación Docente.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta Edición). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma. Edición). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (6ta Edición). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela*, N° 5.453. (Extraordinaria), 24-03-00.
- Cooper, R. y Sawaf. A. (1998). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Norma.
- Currículo del Subsistema de Educación Primaria Bolivariana. (2007). *Ministerio del Poder Popular para la Educación*. Caracas: Cenamec.
- Danellis, C. (2004). Programa de actualización Gerencial de Directores y Docentes para la Planificación, Ejecución y Acompañamiento de los Proyectos Pedagógicos de Aula en la I y II Etapa de Educación Básica. *Sinopsis Educativa*, IV (2), 113-128.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2002). *El comportamiento Humano en el Trabajo*. (10 Edición). México: Mc Graw Hill.

- Díaz, F. y Hernández, G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista*. (1era Edición). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2003). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista*. (2da Edición). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, G. (2001). *Capacitación de gerencia en el aula y productividad docente*. Tesis de grado de maestría no publicada, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.
- Díaz, M. (2000). *Aproximación a un perfil ideal para el gerente de aula de la primera etapa de educación básica de las escuelas “Antonio Arraiz” y “Dr. Cristóbal Mendoza”, de la parroquia escolar las Delicias, Municipio Escolar Girardot, Estado Táchira*. Tesis de grado de maestría no publicada, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.
- Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. (2007). *Ministerio del Poder Popular para la Educación*. Caracas: Cenamec.
- Druker, P. (1996). *La gerencia de empresas*. Buenos Aires: Losada.
- Druker, P. (1999). *Los desafíos de la gerencia en el siglo XXI*. Bogotá: Norma.
- Enciclopedia libre Wikipedia (2010). On line. [Página web en línea]. Consultada el 13 de Noviembre de 2009. Disponible: http://es.wikipedia.org/wiki/educaci%c3%b3n#concepto_de_educaci.c3.b3n
- Enciclopedia libre Wikipedia (2010). On line. [Página web en línea]. Consultado el 10 de Febrero de 2010. Disponible: <http://es.shuoong.com/humanities/481613-educaci%c3%b3n-centrada-en-el-aprendizaje/>
- Enciclopedia libre Wikipedia (2010). On line. [Página web en línea]. Consultada el 18 de Febrero de 2010. Disponible: <http://es.wikipedia.org/wiki/cognositivismo>
- Enciclopedia libre Wikipedia (2010). On line. [Página web en línea]. Consultada el 05 de Marzo de 2010. Disponible: <http://es.wikipedia.org/wiki/rol>
- Enciclopedia libre Wikipedia (2010). On line. [Página web en línea]. Consultada el 15 de Marzo de 2010. Disponible: <http://es.wikipedia.org/wiki/paradigma>

- Esté, A. (1999). *El Aula Punitiva. Descripción y características de las actividades en el aula de clases*. Caracas: UCAB.
- Fernández, J. y Otros. (2006). *Manual de la Educación*. Barcelona: Océano.
- Flórez, R. (1995). *Hacia una pedagogía del conocimiento*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Flórez, R. (2001). *Evaluación pedagógica y cognición*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Foumis, F. (1991). *Porque los empleados no hacen lo que se supone que deberían hacer*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Fred, D. (1994). *La Gerencia Estratégica*. (8va Edición). Caracas: Serie Empresarial Legis.
- Gairin, J. (1998). *La gestión escolar, variable estratégica para una educación de calidad*. Chile: UCAB.
- García, M. (2006). *La gerencia de aula basada en valores como medio para alcanzar una educación de calidad en la formación del educando de la tercera etapa de educación básica*. Tesis de grado de maestría no publicada, Universidad de Carabobo, Valencia.
- García, R. (2000). *Diccionario Usual*. México: Larousse.
- Gibson, J. y otros. (2003): *Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. (12a Edición). México: Mc Graw Hill.
- Goleman, D. (2001). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Cairós.
- Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía, XXIII (68)*, 495-517.
- Guedez, V. (1990). *Educación para el auto desarrollo de la educación*. Caracas: Tropikos-Clacdec.
- Guedez, V. (1995). *Gerencia, Cultura y Educación*. Caracas: Tropikos-Clacdec.
- Guerra, A. (2001). *Gerencia de Excepción*. Consultado el 21 de Marzo de 2011 en: <http://www.analitica.com/va/politica/opinion/4232556.asp#>
- Gutiérrez, S. y Pedrique, M. (2004). Efectividad de la incorporación de las estrategias de enseñanza y aprendizaje en la asignatura microbiología. *Docencia Universitaria, 5 (1)*, 95-122.

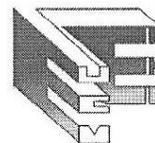
- Hamdan, N. (1994). *Métodos estadísticos en educación*. Caracas: Biblioteca de la Universidad Central de Venezuela.
- Heim, P. (1998). *Como ser líder*. (2da Edición). México: Iberoamericana.
- Hernández, R. y otros. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ta Edición). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hodgetts, R. y Altman, N. (1992). *Comportamiento en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, I. y Toro, J. (1999). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios*. Caracas: Episteme Consultores.
- Hurtado, J. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Quirón/ Sypal.
- Hurtado, J. (2008). *Cómo formular objetivos de investigación*. Caracas: Ediciones Quirón y CIEA – SYPAL.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación*. (4ta Edición). Caracas: Ediciones Quirón y CIEA – SYPAL.
- James, P. (1997). *La gestión de calidad total*. Madrid: Prentice Hall.
- Koontz, H. (1998). *La Administración, Una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). *Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, N° 5.929*. (Extraordinaria), 15-08-09.
- Ley Orgánica para la Protección de niños, niñas y adolescentes. (2007). *Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela, N° 5.859*. (Extraordinaria), 10-12-07.
- López, R. (2003). *Manual del supervisor, director y docente*. (4ta Edición). Caracas: Monfort.
- López, R. (2009). *Manual del supervisor, director y docente*. (5ta Edición). Caracas: Monfort.
- Manes, J. (1999). *Gestión estratégica para las instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires: Granica.
- Manrique, W. (1997). La investigación-acción y el mejoramiento de la calidad del docente en el aula. *Educare, I (1)*, 39-59.
- Melinkoff, R. (1990). *Los Procesos Administrativos*. Caracas: Panapo.

- Méndez, E. (2000). *Gerencia Académica, por qué y como reformar la organización educativa*. Maracaibo: Universidad del Zulia (Ediluz).
- Mendoza, T. (2008). Perfil del Docente. [Libro en Línea]. Consultado el 10 de Marzo de 2010. Disponible en: <http://www.aporrea.org/educacion/a62848.html>.
- Mitrini, A. y otros. (1995). *Las Competencias*. Barcelona: Decesto.
- Motta, P. (2001). *La Ciencia y el Arte de ser dirigente*. Bogotá: T.M. Editores.
- Normativa de Educación Básica. (1987). Oficina de planificación y presupuesto. Ministerio del Poder Popular para la Educación: Caracas.
- Palella, S. y Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (2da. Edición). Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Fedupel).
- Pérez, A. (1999). *Más y Mejor Educación para todos*. México: Trillas.
- Pinto, N. (2004). *Actualización gerencial del docente en su desempeño en el aula*. Tesis de grado de maestría no publicada, Universidad de Carabobo, Valencia.
- Ramírez, T. (2007). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. (2000). *Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, N° 5.496*. (Extraordinaria), 31-10-00.
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación. (1999). *Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, N° 36.787*. (Extraordinaria), 15-09-99.
- Requeijo, D. (2008). *Administración y Gerencia*. Caracas: Biósfera.
- Ribeiro, L. (1999). *La comunicación eficaz*. (5ta Edición). Caracas: Biósfera.
- Robbins, S. (2000). *Liderazgo visionario*. México: McGraw-Hill.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ma Edición). México: Prentice- Hall.
- Rodríguez, M. (2008). *Administración Escolar*. Software Educativo. Escuela de Educación, Universidad Central de Venezuela.
- Romero, O. (1999). *La Motivación Laboral*. Mérida: Royia.
- Ruetter, I. y otros. (1998). *Supervisión Educativa: Gerencia y pedagogía*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Fedupel).
- Ruiz, B. (1998). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Barquisimeto: Cideg.

- Ruiz, J. (1992). *Gerencia en el aula*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Fedupel).
- Ruiz, J. (2007). *Gerencia para la calidad en el aula*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Fedupel).
- Sabino, C. (2005). *El Proceso de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Sambrano, J. y otros. (2007). *Estrategias educativas para docentes y padres del siglo XXI*. Caracas: Alfa.
- Salazar, J. (1994). *Gerencia de aula como una alternativa para la educación*. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Fedupel).
- Salazar, J. (2009). *Introducción*. [Libro en Línea] Consultado el 05 de Mayo de 2010. Disponible en: <http://gerenciadealulaupelmaracay.blogspot.com/>.
- Sallenave, J. (1996). *Gerencia y Planeación Estratégica*. Caracas: Grupo Norma.
- Savasta, T. (2004). Programa de Capacitación Gerencial Dirigido al Personal Docente para su Desempeño como Directivo en Planteles de I y II Etapa de Educación Básica. *Sinopsis Educativa, IV* (2), 129-151.
- Silva, A. (2007). *Liderazgo y Administración*. Madrid: Morata.
- Steiner, G. (1996). *Planificación Estratégica*. México: Continental. S.A.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6ta Edición). México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Suarez, M. (1996). *Mediación, conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Buenos Aires: Paidós.
- Tamayo, M. y Tamayo. (1999). *El proceso de la investigación científica*. (3ra Edición). México: Limusa.
- Tripier, B. (2000). El Arte de la buena gerencia. *Resumen Gerencial; Revista de Gerencia y Negocios*. Año 9 (36), 10-11.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). *Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: Autor.
- Vivas, J. (1999). *El Gerente Educativo del Aula*. Tesis de grado de maestría no publicada, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.

Vizcaya, A. (2004). Programa de gerencia para la Organización y Dirección del Área Ciencias Naturales III Etapa de Educación Básica, Apoyado en la Integración Escuela Comunidad. *Sinopsis Educativa*, IV (2), 29-45.

ANEXO A
Cartas de aceptación en las
instituciones educativas



**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación
Departamento de Administración Educativa**

Caracas, 2 de Abril de 2013

Ciudadana:
Prof. Naisbel León
Sub-Directora
Unidad Educativa Carmen Cabriles
Presente.-

Me dirijo a usted en la oportunidad de presentarle a las bachilleres Perdomo Jalexia titular de la Cédula de Identidad N° 17.427.550 y Toro Jenny titular de la Cédula de Identidad N° 12.956.587, para quienes respetuosamente solicito su apoyo con la finalidad que puedan aplicar en la institución que usted preside, un instrumento en condición de prueba piloto, cuyos resultados servirán para medir la confiabilidad del mismo, con motivo de un trabajo realizado en el marco de la Licenciatura en Educación de la Universidad Central de Venezuela.

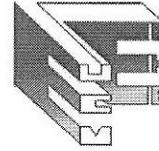
El trabajo de investigación se titula: “Estrategias para Gerenciar el Aula. Un estudio de caso”, el mismo, busca comprobar a través de la aplicación de un cuestionario conformado por preguntas cerradas dirigidas al personal docente de la Escuela Básica Nacional “Trapichito” ubicada en Guarenas - Estado Miranda, sus conocimientos sobre el tema objeto de estudio.

Anexo se presenta el instrumento y agradeciendo de antemano la colaboración que pueda prestar, queda de usted,

Atentamente,

Dra. María Gorety Rodríguez
Tutora y Jefa del Departamento de Administración Educativa
Escuela de Educación
C.I. 6.897.799
TLF. 605-29-65





**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación
Departamento de Administración Educativa**

Caracas, 2 de Abril de 2013

Ciudadano(a).
Aleyda Ovalles
Directora
Escuela Básica Nacional "Trapichito"
Presente.-

Me dirijo a usted en la oportunidad de presentarle a las bachilleres Perdomo Jalexa titular de la Cédula de Identidad N° 17.427.550 y Toro Jenny titular de la Cédula de Identidad N° 12.956.587, para quienes respetuosamente solicito su apoyo con la finalidad que puedan aplicar un instrumento conformado por veinticinco (25) preguntas cerradas dirigidas al personal docente de la institución que usted preside, con motivo de un trabajo realizado en el marco de la Licenciatura en Educación de la Universidad Central de Venezuela.

El cuestionario busca corroborar el conocimiento que poseen los docentes sobre la investigación titulada: "Estrategias para Gerenciar el Aula. Un estudio de caso", realizada por las bachilleres mencionadas anteriormente

Anexo se presenta el instrumento y agradeciendo de antemano la colaboración que pueda prestar, queda de usted,

Atentamente,

Dra. María Gorety Rodríguez
Tutora y Jefa del Departamento de Administración Educativa
Escuela de Educación
C.I. 6.897.799



TLF. 605-29-65

ANEXO B
*Instrumento de recolección de
datos y validación*



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación

Ciudadano(a).

Me dirijo a usted en esta oportunidad con el propósito de presentarle un instrumento y solicitar su valioso aporte, en términos requeridos; como la revisión técnica y validación del mismo en correspondencia con los objetivos previstos en el desarrollo de la investigación. El cuestionario está conformado por preguntas cerradas dirigidas al personal docente de la Escuela Básica Nacional “Trapichito” ubicada en Guarenas - Estado Miranda, con el motivo de llevar a cabo la investigación titulada: “Estrategias para Gerenciar el Aula. Un estudio de caso”, realizada en el marco de la Licenciatura en Educación de la Universidad Central de Venezuela.

Anexo se presenta el instrumento, la tabla de validación del mismo y la operacionalización de variables junto a los objetivos de la investigación, para que por favor usted emita su opinión y sus sugerencias con respecto a:

- a. Redacción y adecuación de cada pregunta.
- b. Congruencia entre objetivos y preguntas.

Agradeciendo de antemano la colaboración que pueda prestar, queda de usted,

Atentamente,

Perdomo Jalexa
C.I. 17.427.550

Toro Jenny
C.I. 12.956.587

Abril, 2013



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación

Estimado Docente:

Con la intención de obtener información para una investigación titulada: “Estrategias para Gerenciar el Aula. Un estudio de caso”; se le solicita su valiosa colaboración en la veracidad y sinceridad al responder los ítems que se presentan a continuación. Los datos suministrados serán de carácter estrictamente confidencial y anónimo al ser utilizados para insumos de investigación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y responda con la mayor franqueza y responsabilidad posible.
- Seleccione la alternativa que considere más adecuada.
- Marque con una (x), sólo una alternativa.

Toda la información será tratada de forma anónima y con fines educativos, por lo que agradecemos su sinceridad.

Muchas gracias por su colaboración.

Perdomo Jalexa
C.I. 17.427.550

Toro Jenny
C.I. 12.956.587

Abril, 2013

**Cuestionario dirigido al Personal Docente de la Escuela Básica Nacional
“Trapichito”, ubicada en Guarenas - Estado Miranda.**

Nº	Usted como Docente de aula de la Institución:	Siempre	Algunas Veces	Nunca
1	Asume en el proceso de enseñanza y aprendizaje los paradigmas como arsenal pedagógico de la gerencia de aula.			
2	Toma en cuenta los fundamentos teóricos del sistema educativo en la planificación.			
3	Propicia la interacción grupal durante el desarrollo de las actividades en el aula de clase.			
4	Permite que sus alumnos tomen la iniciativa para solucionar un conflicto en el aula.			
5	Ha participado en cursos de capacitación sobre el liderazgo.			
6	Proporciona información al alumno acerca de los resultados de su evaluación.			
7	Interviene activamente en la solución de los problemas del grupo.			
8	Al tomar decisiones analiza las ventajas y las desventajas que corresponden a cada alternativa.			
9	Evita tomar decisiones ante una situación determinada por no verse involucrado en problemas con los representantes y el personal directivo.			
10	Aplica estímulos positivos que fomenten la participación del alumno.			
11	Se apoya en la motivación como estrategia para fomentar en el grupo el logro de los objetivos.			
12	Correlaciona los acontecimientos actuales con los objetivos propuestos.			
13	Manifiesta habilidad para el manejo de la conducta de sus alumnos.			
14	Toma en cuenta la matriz FODA para la planificación del aula.			

Nº	Usted como Docente de aula de la Institución:	Siempre	Algunas Veces	Nunca
15	Se asegura de que la programación del aula responda a las características de la planificación estratégica.			
16	Aplica otros tipos de planificación además de la normativa.			
17	Toma en cuenta las atribuciones, responsabilidades, el conjunto de labores a desempeñar y la utilización de recursos como los medios para lograr lo previsto en su planificación.			
18	Se le dificulta coordinar y guiar los esfuerzos de los alumnos para alcanzar las metas establecidas mediante las actividades de aula.			
19	Se ocupa de verificar el aprendizaje de los alumnos.			
20	Permite la participación activa y espontanea del grupo.			
21	Ejecuta la evaluación para contrastar el nivel de logro con los objetivos propuestos.			
22	Utiliza estrategias tomando en cuenta las diferencias individuales.			
23	Utiliza material de apoyo y recursos audiovisuales para facilitar el aprendizaje.			
24	Considera que las autoridades del plantel propician la capacitación gerencial del personal de la institución.			
25	Reconoce que su asistencia a cursos o talleres basados en el liderazgo contribuye con la capacitación gerencial y su desempeño en el aula.			

¡Gracias por su colaboración!

TABLA DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

I. Datos del Experto:

- a. Nombre y Apellido: _____
- b. Profesión: _____
- c. Institución: _____
- d. Experiencia: () años

II. Instrucciones:

Las letras asignadas como opciones en la parte de redacción y adecuación en la tabla significan:

B: Buena

D: Deficiente

C: Correcto

I: Incorrecto

Marque con una equis (x) la opción que más se adecua a su opinión.

Elementos	Redacción		Congruencia		Adecuación		Observaciones
	B	D	SI	NO	C	I	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							

Elementos	Redacción		Congruencia		Adecuación		Observaciones
	B	D	SI	NO	C	I	
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							

Firma de experto: _____

Operacionalización de las Variables.

<p>Objetivo General: Analizar las estrategias para gerenciar el aula que coadyuven a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje tomando como referencia la Escuela Básica Nacional “Trapichito”, ubicada en Guarenas-Estado Miranda.</p>						
Objetivos Específicos	Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Sub Indicador	Ítems
Identificar las estrategias de gerencia de aula que aplican los docentes del Nivel de Educación Primaria en el proceso de enseñanza y aprendizaje en la escuela objeto de estudio.	Estrategias para gerenciar el aula	Es un conjunto de acciones dirigidas por el docente como gerente de aula que constituyen un arsenal pedagógico (paradigmas) y gerencial (factores) y están ligadas al desempeño de sus funciones y aptitudes hacia el logro de la calidad total en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Pedagógica	Paradigmas para la gerencia de aula	Calidad Total. Cognoscitivista. Inteligencia emocional. Centrado en el aprendizaje. Aprendizaje significativo.	1, 2
			Gerencial	Factores gerenciales	Liderazgo. Comunicación. Toma de decisiones. Motivación. Gerencia de cambio. Manejo de conflictos.	3, 4, 5 6 7, 8, 9 10, 11 12

<p>Describir el proceso de enseñanza y aprendizaje que debe orientar el docente del Nivel de Educación Primaria en su rol de gerente de aula.</p>	<p>Proceso de enseñanza y aprendizaje</p>	<p>Es el conjunto de pasos sistemáticamente ordenados, basados en la perspectiva pedagógica constructivista y dirigida por el docente, que tienen como propósito brindar los instrumentos teóricos -prácticos hacia el dominio y desarrollo de actitudes, aptitudes y conocimientos a partir de la realidad.</p>	<p>Pedagógica</p>	<p>Perspectiva cognitiva constructivista</p>	<p>Planificación. Organización. Dirección. Control.</p>	<p>13 14, 15, 16 17 18 19, 20, 21 22 23</p>
<p>Proponer el liderazgo como estrategia gerencial que coadyuva a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula.</p>	<p>El liderazgo es arte de influir en las personas para que de manera voluntaria y entusiasta se involucren y cumplan metas grupales e individuales; así mismo, es de gran importancia dentro de una organización y forma parte, entre otras, de las responsabilidades del docente como gerente de aula.</p> <p>Tomando en cuenta que los docentes como gerentes también planean actividades, organizan estructuras y controlan recursos, se propone el liderazgo como estrategia gerencial, como herramienta que garantice el cumplimiento del un acuerdo tácito entre el docente y el alumno que ejerciéndose a través de habilidades, actitudes, conocimientos, técnicas, destrezas y la puesta en práctica de los factores gerenciales optimice el proceso de enseñanza y aprendizaje.</p>					

Fuente: Elaboración Propia, 2013.



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Educación

Constancia de validación del instrumento

Yo, _____ titular de la Cedula de Identidad
Numero _____ doy fe y apruebo el instrumento presentado por los
bachilleres Perdomo Jalexa C.I. 17.427.550 y Toro Jenny C.I. 12.956.587. Para la
recolección de datos del trabajo titulado Estrategias para Gerenciar el Aula. Un
estudio de caso, realizada en el marco de la Licenciatura en Educación de la
Universidad Central de Venezuela.

Lic. _____

C.I. _____

ANEXO C
Confiabilidad del Instrumento

Confiabilidad del Instrumento - Coeficiente Alfa Cronbach

Ítems	Individuos						Xi
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	3	1	3	3	2,67
2	3	3	3	3	3	3	3,00
3	3	2	3	3	3	3	2,83
4	2	2	3	2	2	2	2,17
5	1	2	2	1	2	2	1,67
6	2	3	3	2	3	3	2,67
7	3	3	3	3	3	2	2,83
8	3	3	3	3	3	3	3,00
9	2	2	2	1	3	3	2,17
10	3	3	3	2	3	3	2,83
11	3	3	3	3	3	3	3,00
12	2	3	3	2	3	3	2,67
13	3	3	2	2	3	3	2,67
14	2	3	3	3	3	2	2,67
15	3	3	3	3	3	3	3,00
16	2	3	2	1	2	1	1,83
17	1	2	3	2	3	3	2,33
18	1	1	2	1	2	1	1,33
19	3	3	3	3	3	2	2,83
20	3	3	3	2	3	3	2,83
21	3	3	3	2	3	2	2,67
22	3	2	3	2	3	2	2,50
23	1	2	2	2	3	2	2,00
24	1	2	3	1	3	1	1,83
25	1	2	2	1	3	2	1,83
X	57	64	68	51	71	60	61,83
(X-Xi)²	23,36	4,69	38,03	117,36	84,03	3,36	270,83

El número de individuos es seis (6).

La varianza del instrumento es entonces:

$$St^2 = \frac{270,83}{6} = 45,14$$

Continuación, Confiabilidad del Instrumento

Si²	Individuos						∑Si²/6
S1 ²	0,11	0,11	0,11	2,78	0,11	0,11	0,56
S2 ²	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S3 ²	0,03	0,69	0,03	0,03	0,03	0,03	0,14
S4 ²	0,03	0,03	0,69	0,03	0,03	0,03	0,14
S5 ²	0,44	0,11	0,11	0,44	0,11	0,11	0,22
S6 ²	0,44	0,11	0,11	0,44	0,11	0,11	0,22
S7 ²	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,69	0,14
S8 ²	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S9 ²	0,03	0,03	0,03	1,36	0,69	0,69	0,47
S10 ²	0,03	0,03	0,03	0,69	0,03	0,03	0,14
S11 ²	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S12 ²	0,44	0,11	0,11	0,44	0,11	0,11	0,22
S13 ²	0,11	0,11	0,44	0,44	0,11	0,11	0,22
S14 ²	0,44	0,11	0,11	0,11	0,11	0,44	0,22
S15 ²	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
S16 ²	0,03	1,36	0,03	0,69	0,03	0,69	0,47
S17 ²	1,78	0,11	0,44	0,11	0,44	0,44	0,56
S18 ²	0,11	0,11	0,44	0,11	0,44	0,11	0,22
S19 ²	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03	0,69	0,14
S20 ²	0,03	0,03	0,03	0,69	0,03	0,03	0,14
S21 ²	0,11	0,11	0,11	0,44	0,11	0,44	0,22
S22 ²	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25
S23 ²	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,33
S24 ²	0,69	0,03	1,36	0,69	1,36	0,69	0,81
S25 ²	0,69	0,03	0,03	0,69	1,36	0,03	0,47
Total							6,31

k = 25

∑Si² = 6,31

St² = 45,14

Entonces;

$$\alpha = \frac{25}{24} \left\{ 1 - \frac{6,31}{45,14} \right\} = \boxed{0,90}$$

ANEXO D
Propuesta (Taller)

EL LIDERAZGO COMO ESTRATEGIA
GERENCIAL QUE COADYUVA A MEJORAR
LA CALIDAD DEL PROCESO DE
ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA.



Manual del Facilitador



Jalexa N. Perdomo M.
Jenny R. Toro L.
Mayo, 2013



Taller: El Liderazgo como estrategia gerencial.

Duración: 2:45 horas aproximadamente.

Dirigido al: Personal docente de la Escuela Básica Nacional
"Trapichito". Guarenas – Estado Miranda.



Objetivo General de Aprendizaje:

Proponer el liderazgo como estrategia gerencial que coadyuva a mejorar la calidad de enseñanza y aprendizaje para los docentes adscritos a la Escuela Básica Nacional "Trapichito".

Objetivos Específicos de Aprendizaje:

- ❖ Definir el liderazgo y el docente como gerente líder.
- ❖ Clasificar los estilos y tipos de liderazgo para ser considerados por los docentes en su aula de clases.
- ❖ Categorizar las características del docente como líder del aula para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.



Contenidos



Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
El liderazgo y el docente como gerente líder.	Inferir sobre el significado de liderazgo y el docente como gerente líder.	Valorar el liderazgo como estrategia gerencial en el aula.
Estilos y tipos de liderazgo.	Especificar los estilos y tipos de liderazgo.	Exhibición de comportamientos del liderazgo en el aula.
Características del docente como líder del aula.	Formular el perfil del docente como líder del aula.	Valoración de las aptitudes del docente como líder del aula.

Planificación del Manual del Facilitador



Objetivo General de Aprendizaje:

Proponer el liderazgo como estrategia gerencial que coadyuva a mejorar la calidad de enseñanza y aprendizaje para los docentes adscritos a la Escuela Básica Nacional "Trapichito".

Objetivo Específico	Contenidos	Estrategia Instruccional	Técnica de enseñanza-aprendizaje	Apoyo didáctico	Tipo de Evaluación	Duración
		*Bienvenida al taller de Estrategias Gerenciales basadas en el liderazgo.		Cartulinas y lápices.		5 minutos
		*Introducción del tema del taller. Se harán preguntas a los participantes acerca de las expectativas del taller.	Lluvia de ideas	Equipo de sonido, cd's de ambientación.		10 minutos
		*Presentación de los objetivos del taller .	Dinámica de Grupo «¿Quién es el Líder. Dinámica N° 1»	Laptop, video beam y presentación en power point.		10 minutos
						5 minutos

Objetivo Específico	Contenidos	Estrategia Instruccional	Técnica de enseñanza-aprendizaje	Apoyo didáctico	Tipo de Evaluación	Duración
Definir el liderazgo y el docente como gerente líder.	Términos de liderazgo, líder y docente como gerente líder.	<u>Inicio:</u> •Proyección de diapositiva y lectura de material bibliográfico referido al liderazgo, líder y docente como gerente líder.	Expositiva y lectura comentada.	Manual del participante.	Evaluación formativa.	10 min.
		<u>Desarrollo:</u> •Propiciar en los equipos de trabajo lectura y análisis del material sobre el significado de liderazgo, líder y docente como gerente líder.	Trabajo individual para construir una definición.	Laptop, Video Beam.	Evaluación formativa.	20 min.
		<u>Cierre:</u> •Puesta en común de las definiciones expuestas, conclusiones.	Exposición de las definiciones construidas.		Evaluación formativa.	15 min.



Objetivo Específico	Contenidos	Estrategia Instruccional	Técnica de enseñanza-aprendizaje	Apoyo didáctico	Tipo de Evaluación	Duración
Clasificar los estilos y tipos de liderazgo para ser considerados por los docentes en su aula de clases.	Estilos y tipos de liderazgo.	<u>Inicio:</u> •Se harán preguntas a los participantes sobre los estilos y tipos de liderazgo que conocen.	Lluvia de ideas y Expositiva interrogativa.	Manual del participante	Evaluación formativa.	15 min.
		<u>Desarrollo:</u> •Invitar a identificar en ilustraciones los estilos de liderazgo para especificar sus características. •Proyección y lectura de un texto sobre los estilos y tipos de liderazgo.	•Trabajo individual para construir definición y exponer ejemplos de los estilos. •Exposición de ejemplos sobre los tipos de liderazgo.	Manual del participante Laptop, video beam.	Evaluación formativa.	15 min.
		<u>Cierre:</u> Puesta en común de las características expuestas, conclusiones.	Dinámica N°3 «¿Quién eres?» después de ejecutada la dinámica reflexione sobre cuál fue el tipo y/o estilo de liderazgo se adoptó durante el juego.		Evaluación formativa.	15 min.



Objetivo Especifico	Contenidos	Estrategia Instruccional	Técnica de enseñanza-aprendizaje	Apoyo didáctico	Tipo de Evaluación	Duración
Categorizar las características del docente como líder del aula para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Perfil del docente como líder del aula.	<u>Inicio:</u> • Se invitará a los participantes a formular el perfil del docente como líder del aula.	•Trabajo individual para la reflexión del perfil del docente como líder del aula.	Manual del participante	Evaluación formativa.	10 min.
		<u>Desarrollo:</u> •Proyección y lectura de el perfil del docente como líder del aula.	Exposición del mapa mental construido por los participantes.	Laptop, video Beam.	Evaluación formativa.	15 min.
		<u>Cierre:</u> •Se invitará a los equipos de trabajo a realizar un mapa mental sobre el perfil del docente como líder del aula.	Realización de Dinámicas N° 4 y 5.		Evaluación formativa.	20 min.





Recomendaciones para la aplicación de Dinámicas de Integración Grupal

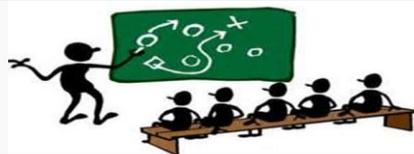


- ❖ Trate de escoger juegos en los que todos puedan participar y sea sensible a las necesidades y circunstancias del grupo. Por ejemplo, algunos de estos juegos pueden excluir a personas con discapacidades, tales como dificultades al caminar o al oír, o personas con diferentes niveles de habilidades para leer y escribir.
- ❖ Trate de no solo usar juegos competitivos, sino también juegos que incentiven el desarrollo del trabajo en equipos.
- ❖ Trate de evitar que las técnicas de animación duren mucho tiempo. Hágalas breves y continúe con la siguiente actividad planeada cuando todos hayan tenido la oportunidad de moverse y ¡despertarse!



Dinámica N°1. ¿Quién es el Líder?

Los participantes se sientan formando un círculo. Una persona se ofrece de voluntario para salir del salón. Después que haya salido, el resto del grupo escoge un líder. El líder debe hacer una serie de acciones, como aplaudir, zapatear, etc., que luego son imitadas por todo el grupo. El voluntario regresa al salón, se para en el centro y trata de adivinar quién es el líder que ejecutó las acciones. El grupo no mira al líder para protegerlo. El líder debe cambiar sus acciones a intervalos regulares sin que lo pillen. Cuando el voluntario encuentra al líder, se une al círculo y la persona que era el líder sale del salón para permitir que el grupo escoja a un nuevo líder.



Dinámica N°2. ¿Quién eres?

Pida que un voluntario salga del salón. Mientras el voluntario está afuera, el resto de los participantes escogen una ocupación para él/ella, tal como chofer o pescador. Cuando el voluntario regresa, el resto de los participantes actúan las actividades. El voluntario debe adivinar la ocupación que ha sido escogida para él/ella según las actividades que sean actuadas.





Dinámica N°3. El juego de los Animales

Este juego ayuda a dividir a un grupo grande en grupos pequeños. Haga un papelito para cada miembro del grupo grande. Escriba el nombre de un animal en cada papelito, usando la mayor cantidad posible de diferentes animales, ya que usted necesita grupos más pequeños. Dé los papelitos al azar y pida a las personas que hagan los ruidos de sus animales para encontrara los otros miembros de su grupo pequeños



Dinámica N°4. Me Gustas como Docente de Aula Porque...

Pida a los participantes que se sienten en un círculo y que digan qué cosa les gusta de la persona como **Docente de Aula** que está a su derecha. ¡Primero deles tiempo para pensar!

Dinámica N°5. Reflexión del Día.

Para ayudar a que las personas reflexionen sobre las actividades del día, haga una bola de papel y pida al grupo que tiren la bola a cada uno por turnos. Cuando tengan la bola, los participantes pueden decir una cosa que piensan sobre el día.



Bibliografía



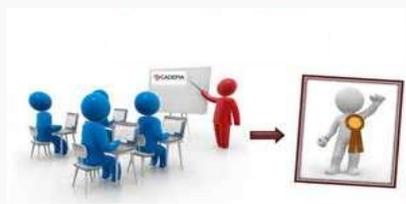
- Abdul, H. (2005). *Estudio de la dirección como una gestión de calidad en una organización educativa*. Tesis de grado de especialización no publicada. Universidad Santa María, Caracas.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Grabelle E. (1994). *Recursos Humanos y Competitividad en Organizaciones Venezolanas*. Venezuela: IESA.
- Koontz, H. (1998). *La Administración, Una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Kreitner, R. (1999). *Comportamiento de las Organizaciones*. Madrid: Mac Graw Hill.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. Décima edición . México: Prentice Hall.
- Vall, A. (1998). *Las 12 Habilidades Directivas Claves*. Venezuela : Gestión 2000.





EL LIDERAZGO COMO ESTRATEGIA
GERENCIAL QUE COADYUVA A MEJORAR
LA CALIDAD DEL PROCESO DE
ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA.

Manual del Participante



Jalexa N. Perdomo M.
Jenny R. Toro L.
Mayo, 2013



Para Reflexionar...

*Ser maestro no es nada más cubrir un horario de trabajo, ni cumplir con los contenidos del programa escolar. Es ir más allá,
¡Formar gente provechosa y exitosa!*

Ser maestro es pulir, cincelar y diseñar con paciencia y tolerancia las habilidades de cada alumno.

¡Haciendo con ello una obra de arte universal!

La dignidad del maestro es mantener su ética profesional y responsable en bienestar de su propia actitud personal y educativa.

La dignidad del maestro se cultiva, se abona, se alimenta, se enriquece y se valora, con sus propias acciones.

Por su gran valor, la dignidad del maestro se fomenta día a día con el ejemplo innegable.

La dignidad del maestro es un regalo para la sociedad, es un estímulo para las familias, es una bendición para los alumnos

¡Es un triunfo para sí mismo!

Maestro, Maestra: ¡Cuida esa dignidad que tu propia profesión te ha heredado!

¡Sé un buen Maestro(a)!

Autor: Prof. Juan Ricardo Barahona Guillermo





Bienvenidos a este taller de formación, donde su capacidad, experiencia y su creatividad son fundamentales para el logro de los objetivos propuestos en beneficio de toda la colectividad que hacen vida en la institución.

Los docentes deben actualizarse mediante talleres de capacitación en pro de mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, y facilitar su labor en el aula.

Estamos seguros que las expectativas que lo animaron a asistir a este taller serán totalmente superadas y que en muy poco tiempo usted verá los resultados de haber invertido en su propio desarrollo.

Felicitaciones por tal decisión, motívese a continuar este camino de éxito y explorar áreas de crecimiento personal que le serán útiles.



Por favor sean puntuales, y planeen permanecer por completo en el taller.

Si tiene preguntas o comentarios durante el taller, por favor anótelos y expóngalo durante el período de pregunta y respuesta al final de la misma. Por favor no interrumpa el taller.

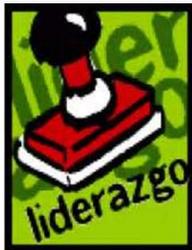


Antes de Comenzar



- ❖ Para su comodidad usted encontrará en su manual un bosquejo de cada lección.
- ❖ El bosquejo incluye la información detallada de cada lección para evitar que tenga que tomar notas y así pueda escuchar la enseñanza.
- ❖ La lección se presentará de tal manera que pueda seguirla con el bosquejo.

Planificación del Manual del Participante



Objetivo General de Aprendizaje:

Proponer el liderazgo como estrategia gerencial que coadyuva a mejorar la calidad de enseñanza y aprendizaje para los docentes adscritos a la Escuela Básica Nacional "Trapichito".

Objetivos Específicos de Aprendizaje:

- ❖ Definir el liderazgo y el docente como gerente líder.
- ❖ Clasificar los estilos y tipos de liderazgo para ser considerados por los docentes en su aula de clases.
- ❖ Categorizar las características del docente como líder del aula para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Visión Institucional

La Escuela Básica Nacional "Trapichito" es una institución Educativa Oficial, que cubre el Nivel de Educación Primaria venezolano, propiciando un eficiente aprendizaje, como herramientas fundamentales que complementen un alto nivel de exigencia académica en el desarrollo de los programas oficiales.

Con programas e instalaciones que favorezcan en los alumnos el desarrollo de actividades deportivas, culturales y recreativas que les aseguren una educación integral, la escuela está abierta a toda persona, sin distinción de credo, raza o nacionalidad.

Se procura una visión abierta al mundo, con la tolerancia y el respeto hacia otras culturas como valor fundamental, afianzada en una adecuada comprensión y conocimiento de los valores culturales venezolanos.



Misión Institucional

La Misión es la formación de niños, niñas y adolescentes sólidamente preparados para el competitivo mundo de hoy.

La Escuela se propone igualmente, dotar a sus alumnos de una escala de valores que les permita asumir su cultura en el marco de una visión amplia del mundo, con tolerancia y respeto hacia otras culturas y pueblos.

Facilitar una sana y eficiente práctica deportiva que sumada a otras manifestaciones del quehacer humano, den forma a una verdadera formación integral de nuestros alumnos.

Finalmente se impone como parte fundamental de la misión, el mantener y propiciar en la escuela, un ambiente grato, democrático y participativo que facilite en nuestros padres, docentes y alumnos una atmósfera cálida con un alto sentido de pertenencia, acompañado de un compromiso de ayuda y solidaridad hacia el prójimo como parte importante de todo ser humano cabalmente formado.





¿Qué es el Liderazgo?



“La capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas. La base de esta influencia puede ser formal, como la confiere un rango gerencial en una organización.” (Robbins, 2005).

“Un proceso de influencia social en el que el líder procura la participación voluntariamente de los subordinados...” (Kreitner, 1999).

“El Liderazgo es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales.” (Koontz y Heinz, 1999) .

«Liderazgo significa que un grupo, grande o pequeña, está dispuesto a confiar la autoridad a una persona que ha demostrado capacidad, sabiduría y competencia.» Walt Disney.

¿Qué es el Líder?

«Es la persona que intenta influir sobre otros en una dirección determinada.» (Korman, 2005).



El líder del éxito está claramente consciente de las fuerzas que son más pertinentes a su conducta en cualquier momento dado. Se entiende a sí mismo con gran precisión, así como a los individuos y al grupo con los que está tratando, además de la compañía y el ambiente social más amplio en los que opera...Sin embargo, esta sensibilidad y comprensión no son suficientes...el líder de éxito es aquel que es capaz de comportarse en forma apropiada a la luz de estas percepciones. (Abdul, 2005).

*«El auténtico líder no tiene que liderar, simplemente está satisfecho con señalar el camino.»
Henry Miller.*



El Docente como Gerente Líder

Actividad N° 1. A partir de las definiciones anteriores y la imagen de los Factores Gerenciales, construya un concepto sobre: El Docente como Gerente Líder





Estilos de Liderazgo

Actividad N° 2. Identifica los Estilos de Liderazgo en las ilustraciones



Fig. A: _____



Fig. B: _____



Fig. C: _____





Estilos de Liderazgo

AUTORITARIO

- ✓ El líder fija las directrices con participación del grupo.
- ✓ A medida que se requiere, el líder determina los pasos a seguir y las técnicas que se utilizan en la ejecución de las tareas, de modo imprevisible para el grupo.
- ✓ El líder determina cuál es la tarea que cada quién realizará.
- ✓ El líder es dominante. Elogia y critica el trabajo “individual” de cada miembro.

Fuente: Chiavenato, 2000



DEMOCRÁTICO



- ✓ Las directrices son debatidas por el grupo y decididas por éste con el estímulo y apoyo del líder.
- ✓ El propio grupo esboza los pasos a seguir y las técnicas para alcanzar el objetivo y solicita consejo técnico al líder cuando es necesario. Este propone dos o más alternativas para que el grupo escoja. Así las tareas adquieren nuevas perspectivas en los debates.
- ✓ La división de las tareas queda a criterio del grupo y cada miembro tiene la libertad de escoger a sus compañeros de trabajo.
- ✓ El líder busca ser un miembro más de grupo, sin encargarse mucho de las tareas. Es “objetivo” y se limita a los “hechos” en sus críticas y elogios.

Fuente: Chiavenato, 2000



LIBERAL (Laissez-faire)

- ✓ Libertad completa en las decisiones grupales o individuales; participación mínima del líder.
- ✓ La participación del líder en el debate es limitada; presenta algunos materiales al grupo y aclara que suministrará información, si la solicitan.
- ✓ La división de las tareas y la elección de compañeros queda a cargo del grupo. Absoluta falta de participación del líder.
- ✓ El líder no hace ningún intento de evaluar o regular el curso de los acontecimientos. Sólo hace comentarios esporádicos sobre las actividades de los miembros, cuando se le pregunta.



Fuente: Chiavenato, 2000

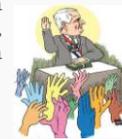
Tipos de Liderazgo

- ❖ **Líder Carismático:** poseen ciertas características como tener confianza en sí mismos, poseer convicciones firmes, articular una visión, ser capaces de emprender un cambio, comunicar expectativas elevadas, sentir la necesidad y apoyarlos, manifestar entusiasmo y emoción, mantener los pies sobre la tierra. (Kreitner, 1999).



- ❖ **Líder Participativo:** permite a los subordinados influir en las decisiones de sus superiores y puede resultar en mayor motivación. (Vall, 1998).

- ❖ **Líder Burocrático:** La actitud de las personas que trabajan bajo la dirección es inflexible, en sus funciones, aseguran todos los controles, para la toma de decisiones consulta al superior y finalmente espera la orden. (Vall, 1998).



Perfil del Líder

Perfil medianamente requerido

- Disposición para asumir responsabilidad.
- La capacidad para ser perceptivo
- La capacidad para ser objetivo
- Capacidad para establecer las prioridades adecuadas
- La capacidad para comunicar
 - (Grabell, 1994)

Perfil requerido

- Sentido de Misión
- Firmeza de Carácter
- Competencia con el Puesto
- Buen juicio
- Energía
- Guiar
- Persuasión
- Influencia
- Rapport

(Grabell, 1994)



Perfil del Líder

Actividad N° 4. A partir de las características anteriores realice un mapa mental con el perfil que debe tener: El Docente como Gerente Líder del Aula.





FALSEDADES REFERIDAS AL LIDERAZGO

- **LOS LÍDERES NACEN NO SE HACEN.**
- **LIDERAZGO ES UNA HABILIDAD POCO COMÚN.**
- **EL LIDERAZGO ESTÁ SOLO EN LO MÁS ALTO DE LA ORGANIZACIÓN.**
- **TODOS LOS LÍDERES SON CARISMÁTICOS.**
- **LOS LÍDERES CONTROLAN MEDIANTE LA MANIPULACIÓN.**

