



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



**LA GERENCIA AXIOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA
FORTALECER LAS COMPETENCIAS DOCENTES**

**Una experiencia de Investigación Acción Participante en la Unidad
Educativa "Próspero Reverend".Fundación CAP Municipio
Libertador Estado Carabobo**

Autora: Lcda. Yenise Vásquez
Tutor: Msc. Freddy Carrasquero

Bárbula, Mayo de 2019



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



**LA GERENCIA AXIOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA
FORTALECER LAS COMPETENCIAS DOCENTES**

Una experiencia de Investigación Acción Participante en la Unidad
Educativa “Próspero Reverend”. Fundación CAP Municipio
Libertador Estado Carabobo

Autora: Lcda. Yenise Vásquez

Bárbula, Mayo de 2019



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



ACTA DE APROBACION DEL PRYECTO



MAESTRIA

ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación** en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **LA GERENCIA AXIOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS DOCENTES. UNA EXPERIENCIA DE INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPANTE EN LA U.E. "PROSPERO REVEREND" MUNICIPIO LIBERTADOR ESTADO CARABOBO**, Presentado por la ciudadana **YENISE VÁSQUEZ**, cédula de identidad N° **13.468.639**, elaborado bajo la dirección de la Tutora Prof. **Freddy Carrasquero**, cédula de identidad N° **15.088.647**, considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los Veintiséis (26) días del mes de Noviembre de dos mil dieciocho.

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


Prof. Juana Rios
Coordinadora del Programa

... La Universidad Efectiva

Universidad de Carabobo, Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Ciudad Universitaria Bárbula, Edif. FACE. Teléfono (0241) 867.41.20. www.postgrado.uc.edu.ve



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



AVAL DEL TUTOR (A)

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe, **Mcs. Freddy Carrasquero**, titular de la cédula de identidad N° V.- **15.088.647**, en mi carácter de tutor del Trabajo Especial de Grado titulado: **LA GERENCIA AXIOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS DOCENTES. "Una experiencia de Investigación Acción Participante en la Unidad Educativa Prospero Reverend. Fundación CAP. Municipio Libertador. Estado Carabobo"**, presentado por la **Licenciada Yenise Vásquez**, titular de la cédula de identidad N° V.- **13.468.639**, para optar al título de **Magíster en Educación Mención Gerencia Avanzada en Educación**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 15 días del mes de mayo de 2019.

Tutor: Mcs. Freddy Carrasquero
C.I: V-15.088.647



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



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Lic. Yenise Vásquez

Cédula de Identidad: V- 16.241.134

Tutor (a): Msc Freddy Carrasquero

Cédula de Identidad: V-13.468.639

Correo Electrónico del Participante: yenivervasques@gmail.com

Título Tentativo del Trabajo: “LA GERENCIA AXIOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS DOCENTES. “Una experiencia de Investigación Acción Participante en la Unidad Educativa Prospero Reverend. Fundación CAP. Municipio Libertador. Estado Carabobo”

Línea de Investigación: Líneas, Axiología, Gerencia, Alto desempeño

Sesión	Fecha	Hora	Asunto Tratado	Observación
1	Abril 2017	11:00 am	Abordaje, planteamiento y revisión bibliográfica.	Continuar revisión literaria
2	Mayo 2017	10:30 am	Revisión del Capítulo I	
3	Junio 2017	11:00 am	Revisión del Capítulo II	
4	Octubre 2017	10:00 am	Revisión del Capítulo III	
5	Enero 2018	11:00 am	Ajuste del título	
6	Marzo 2018	10:00 am	Discusión de las Variables, Dimensiones e Indicadores para la elaboración del cuestionario	
7	Diciembre 2018	9:00 am	Socialización del Proyecto	
8	Enero 2019	11:45 am	Revisión del Cuestionario por los especialistas	Sugerencias
9	Febrero 2019	10:30 am	Aplicación del Cuestionario	

10	Marzo 2019	11:00 am	Revisión del Capítulo IV	
11	Abril 2019	9:00 am	Revisión del Capítulo V	
12	Mayo 2019	12:00 am	Discusión y observaciones del tutor.	

Título Definitivo del Trabajo: “LA GERENCIA AXIOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS DOCENTES. “Una experiencia de Investigación Acción Participante en la Unidad Educativa Prospero Reverend. Fundación CAP. Municipio Libertador. Estado Carabobo”

Comentarios finales acerca de la Investigación: _____

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación arriba mencionado.



Tutor: Mcs. Freddy Carrasquero
C.I: V-15.088.647

Participante: Lic. Yenise Vásquez
C.I: V-16.241.134



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



Dedicatoria

A mi madre Rómula Aguirre que fue mi apoyo incondicional aunque ya no estés conmigo.

A mi hijo Iverson Valerio mi motivo para seguir adelante cada día.

A mi sobrina Yirianne Castillo por su extraordinaria colaboración para alcanzar esta meta

Yenise Vasquez



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



Agradecimiento

A Dios primeramente por darme la oportunidad de realizar y culminar esta maestría.

A mis hermanos que de una u otra forma me apoyaron con sus consejos motivadores.

A mis amigas de postgrado Cecilia, Leudis, Yerli y Yolamig por la ayuda, colaboración y apoyo en este largo camino.

A los profesores Freddy Carrasquero y Yanett Polanco por ser facilitadores de sus conocimientos.

A todos Mil Gracias.

INDICE

	Pág.
ACTA DE APROBACION DEL PROYECTO.....	iii
AVAL DEL TUTOR.....	iv
INFORME DE ACTIVIDADES.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
INDICE GENERAL.....	ix
LISTA DE FOTO.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRAC.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	01
MOMENTO I. CONTEXTO SITUACIONAL	
Situación Objeto de Estudio.....	03
Objetivos de la investigación.....	07
Objetivo General.....	07
Objetivos Específicos.....	07
Justificación de la investigación.....	08
MOMENTO II. ANDIAMAJE TEORICO REFERENCIAL	
Antecedentes de la Investigación.....	08
Bases Teóricas.....	13
Bases Legales.....	46
MOMENTO III. RUTA METODOLOGICA	
Paradigma de la Investigación.....	49
Enfoque de la Investigación.....	50
Proceso de la Investigación.....	51
Escenario de la Investigación.....	52

Validez y Factibilidad de la Investigación Cualitativa.....	53
---	----

MOMENTO IV. TALLERES DE FORMACION

Taller I Sensibilización.....	55
Análisis.....	57
Taller II Gerencia Axiológica.....	59
Análisis.....	64
Taller III Leyes de trabajo en equipo.....	62
Análisis.....	64
Taller IV El compromiso como docente dentro de la educación.....	66
Análisis.....	68

MOMENTO V.

Sentido de pertenencia.....	70
Valores Morales.....	72
Compromiso Organizacional.....	73
Integración.....	74

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	75
--	-----------

LISTA DE FOTOS

FOTOS N°		Pág.
1	Fotos del Taller I.....	58
2	Fotos del Taller II.....	61
3	Fotos Taller III.....	43
4	Fotos del Taller IV.....	45



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



**LA GERENCIA AXIOLOGICA COMO HERRAMIENTA PARA
FORTALECER LAS COMPETENCIAS DOCENTES.**

Una experiencia de Investigación Acción Participante en la Unidad
Educativa "Próspero Reverend". Fundación CAP Municipio Libertador Estado
Carabobo

Autora: Lcda. Yenise Vásquez
Tutor: Msc. Freddy Carrasquero

RESUMEN

Los cambios que sufren las organizaciones afectan sin duda alguna labor de los docentes, los cuales requieren cada vez más de competencias que amplíen las posibilidades de desempeñarse con éxito y eficacia. Esta investigación tiene como objetivo fortalecer las competencias profesionales de los docentes de la U.E. "Próspero Reverend", ubicada en la comunidad de Fundación CAP Parroquia Tocuyito Municipio Libertador Estado Carabobo por medio de la Gerencia Axiológica aplicando un Plan de Acción como recurso estratégico. En dicha institución educativa se ha evidenciado a través de un diagnóstico previo, las debilidades y el rechazo que muestran los educadores en la participación de actividades de orden institucional, esto debido a que la gerencia no propone un trabajo en equipo integrador, lo que limita la posibilidad de una labor educativa eficiente, eficaz y efectiva. Se consulta una vasta bibliográfica de investigaciones elaboradas con anterioridad y especialistas en el tema que se aborda con el fin de sustentar teóricamente la investigación. Se enmarca en el paradigma post positivista, enfoque cualitativo, definido como una Investigación Acción Participativa (IAP). Las técnicas utilizadas para recabar la información fueron la Observación Directa y El Diario de Campo. El procedimiento se llevó a cabo mediante los informantes claves involucrados en la problemática que se estudia, 15 docentes activos de la U.E "Próspero Reverend", El procedimiento se llevó a cabo mediante la aproximación de la investigadora a los sujetos involucrados en la problemática que se estudia, es decir, los docentes de la U.E. "Próspero Reverend", escenario de la investigación son sus instalaciones.

Descriptor: Gerencia, Axiología, Competencias docentes

Línea de Investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo

Temática: Formación Docente y Praxis Profesional en las Organizaciones Educativas

Subtemática: Acción Gerencial y Desempeño del Talento Humano

Área Prioritaria de la FACE: Gerencia Educativa

Área Prioritaria de la UC: Educación.



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



MANAGEMENT AXIOLÒGICA AS A TOOL TO STRENGTHEN THE
COMPETENCIES OF TEACHERS.

An experience of participatory action research in the educational unit.
"Prospero Reverend". Foundation CAP municipality Liberator Carabobo State

Author: Lcda. Yenise Vásquez
Advisor: Msc. Freddy Carrasquero

SUMMARY

Changes faced by organizations without any doubt affect the work of teachers, which require more and more skills that expand the possibilities of working with success and efficiency. This research aims to strengthen the professional skills of teachers in the EU "Próspero Reverend", It is located in the community of Foundation CAP parish Tocuyito municipality Libertador Carabobo State through the management of axiological applying an Action Plan as a strategic resource. In this educational institution it has shown through a prior diagnosis, weaknesses and rejection that show the sharing activities of institutional order, this is because homeschoolers to that management does not propose an integrative teamwork, which limits the possibility of an efficient, effective, and effective educational work. A vast bibliographic is consulted elaborate research previously and specialists in the topic being addressed in order to sustain research theoretically. It is part of the paradigm post positivist, qualitative approach, defined as a participatory action research (par). The techniques used to gather the information will be the direct observation and El The journal of Campo. El procedure will be carried out by the key informants involved in the problems studied, 15 educational assets of residents "prosperous Reverend", "The procedure will take place through the approximation of researcher subjects involved in the problems studied, i.e., teachers in the U.E. "Prosperous Reverend", stage of research are its facilities.

Key words: Management, Axiology, teaching competencies

Line of investigation: educational management, management and work

Theme: Teacher education and professional practice in educational organizations

Subtematica: Managerial action and performance of the human talent

Priority area of the FACE: educational management

Priority area of the UC: education

INTRODUCCIÓN

La gerencia educativa está representada por el proceso a través del cual se orienta y conduce la gestión docente y administrativa de las instituciones y sus relaciones con el entorno con miras a conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo y compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de brindar un servicio de calidad, y coordinar las distintas ocupaciones y funciones de los miembros hacia el logro de sus propósitos comunes.

En ese sentido, la gerencia básicamente, es una función administrativa de naturaleza profesional, inherente a un cargo directivo, por tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades o competencias personales, competencias cognitivas y competencias técnicas; asociadas a un conjunto de valores y actitudes concretas que le ayuden para la conducción exitosa de las funciones que dicho cargo conlleva.

Ahora bien, en las instituciones educativas es la gerencia quien impulsa las acciones para gestionar la organización, es responsable de mejorar el ambiente laboral o clima organizacional donde su liderazgo requiere de habilidades, destrezas y valores como la solidaridad, compromiso y tolerancia que contribuyen para una gestión eficiente y efectiva, cargada de humanismo que impacta en la calidad de la educación.

De allí que la presente investigación tenga como propósito, fortalecer las Competencias Profesionales de los docentes de la U.E “Próspero Reverend”. Fundación CAP. Municipio Libertador. Estado Carabobo mediante la Gerencia Axiológica, para lo cual se elaboró el presente trabajo de grado que consta de cinco momentos. Momento I denominado Objeto de Estudio en donde se describe la situación contextual.

Momento II Andamiaje Teórico Referencial comprende aspectos teóricos, conceptuales, y legales.

Momento III Ruta Metodológica con las respectivas referencias bibliográficas

Momento IV: Talleres de Sensibilización, Gerencia Axiológica, Las 17 Leyes de la Gerencia Axiológica,

Momento V: Reflexiones Finales

MOMENTO I

OBJETO DE ESTUDIO

Situación Contextual

En lo que avanza el Siglo XXI, varias tendencias influyen en la Cultura Organizacional de todo el mundo. La preocupación por fortalecer las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes.

Considerando el éxito que pueda tener la organización al alcanzar sus objetivos y al satisfacer sus obligaciones sociales, depende en gran medida, de la comunicación, la motivación, la gestión educativa y las relaciones existentes, donde los ideales formativos de cada uno, se transformen en los ideales de todos y para todos causando un impacto complementado con los cambios dinámicos que impulsan a las instituciones públicas como privadas a la necesidad urgente de orientarse hacia la unificación de criterios, valorización del individuo, promoviendo los valores que serán pilar fundamental y equilibrio para el buen desempeño de sus procesos, con la finalidad de alimentar cada día la armonía y tranquilidad dentro y fuera del sitio de trabajo.

De allí, que es necesario que las organizaciones diseñen estructuras flexibles al cambio y que este se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus integrantes, lo que implica la generación de condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en ese esquema implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación Harvard Business Essentials. (2015), publica:

Un equipo de trabajo de alto desempeño es un número pequeño de personas, que comparten conocimientos, habilidades y experiencias complementarias y que, comprometidos con un

propósito común, se establecen metas realistas, retadoras y una manera eficiente de alcanzarlas también compartidas, asegurando resultados oportunos, previsibles y de calidad, por los cuales los miembros se hacen mutuamente responsables (p.23)

Ahora bien, la cultura organizacional tiene su origen en los valores que ha adoptado sus integrantes como pilar fundamental para apoyar los procesos que le permitan crear un ambiente competitivo. En este sentido, los aspectos relacionados con la cultura, tales como: normas, valores, actitudes, sentimientos, creencias, ética y moral forman parte de las expectativas que se plantean las organizaciones como piedra angular para su desarrollo y crecimiento.

Así mismo, para que en las instituciones exista un ambiente competitivo, basado en valores, se requiere de la integración de los individuos, adoptando actitudes que permitan un comportamiento orientado a crear un ambiente de trabajo caracterizado por la cooperación, colaboración y participación en aras de lograr un crecimiento armónico.

Dentro de este marco, la educación es una actividad dinámica e impredecible, propia de las sociedades modernas, que requiere de revisión y mejoramiento continuo, donde la calidad educativa depende del trabajo de la directiva; la cual debe contar con competencias académicas, administrativas y docentes cuyo rol juega un papel insustituible, con características muy especiales de procesos técnicos, científicos, por supuesto sociales, culturales, morales dentro de un juego de valores establecidos, un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan una gestión eficiente.

Visto de esta forma, el desempeño docente es una elección de honor, ética y moral por el compromiso que se adquiere con él mismo y con sus estudiantes, asumir un sistema de comunicación, de relaciones interpersonales basado en el intercambio

de acciones, valores, información e ideas entre él y los miembros de su entorno; al referirse a este tema no se está aludiendo simplemente al profesional, sino más bien a la gerencia educativa, en ella queda entendido que deja de ser un simple transmisor de conocimientos a indagador de nuevas alternativas.

Es por ello que, el gerente educativo es responsable de la funcionalidad de la estructura organizativa, distribución de actividades, organización de procesos, espacios y materiales que garanticen eficiencia para el logro de los objetivos institucionales y también debe tener la capacidad de toma de decisión, ser motivador contribuyendo al crecimiento profesional de los docentes, ejerciendo competencias de liderazgo, trabajo en equipo, y una actitud de valores en beneficio a la institución.

Tomando en cuenta el espacio geográfico o el entorno donde funciona el plantel educativo, espacio esencial para la transformación estructural y humana dentro de la gerencia.

Por lo cual se menciona la U.E “Próspero Reverend”, que cuenta con cinco (5) aulas, en condiciones regulares, en algunas se puede observar que están construida a media pared, sillas y mesas que se encuentran algunas en mal estado, las aulas tienen ventilación natural, sin alumbrado, solo el primer salón tiene electricidad. El piso está fabricado en cemento y en buen estado, el techo es de cinc, en algunas aulas en mal estado, pocas paredes revestidas de cemento, algunas con grietas. otras pintadas, carece de una cancha deportiva para que los estudiantes realicen deporte.

Después de un diagnóstico, la investigadora comprobó que en dicha Unidad Educativa el rendimiento académico de los estudiantes no es el más deseable, aunado a esto detectó debilidad comunicacional, acto que impiden un clima organizacional efectivo, además de manifestarse escasa motivación por parte del personal directivo, que mejore el clima organizacional de la institución. La investigadora llegó a las siguientes conclusiones: deficientes relaciones interpersonales, debilidades en el

proceso comunicacional, poca motivación por parte de la directiva de la institución y escasa participación en actividades sociales de los educadores de orden institucional y comunitario, esto debido a que la gerencia no propone un trabajo en equipo integrador, lo que limita la posibilidad de una labor educativa eficiente, eficaz y efectiva.

Cabe mencionar que el desarrollo del trabajo de los docentes en la mayoría de los casos no se realiza bajo la orientación de participación sentida, espontánea y entusiasta que propicia el interés y cooperación, el director del plantel no asume liderazgo capaz de lograr armonía, coordinación y estabilidad en las relaciones y acciones del personal que integra la comunidad escolar, generalmente proporcionan un ambiente poco favorable para el logro de los objetivos educativos.

De igual manera, el director de la institución no influye en los docentes para alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos por la institución educativa, estos proyectan el trabajo individual como norma; más no como un de equipo de calidad, lo que se traduce escaso sentido de pertenencia y compromiso institucional aún no han asumido la Epísteme de lo que implica la gerencia educativa en las organizaciones educativas venezolanas, como norma sine qua non requerida para una gestión de calidad, es muy claro el desconocimiento de las habilidades, destrezas y experiencias de los docentes que allí prestan su servicio, esto trae consecuencias en el ambiente laboral debido a la mala distribución de las tareas.

Se plantea la siguiente interrogante:

¿Es posible fortalecer las competencias profesionales mediante el apoyo de la gerencia axiológica de los docentes de la U.E “Próspero Reverend”. Fundación CAP Municipio Libertador Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Fortalecer las Competencias profesionales a través de la gerencia axiológica de los docentes de la U.E “Próspero Reverend”. Fundación CAP Municipio Libertador Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Indagar situacionalmente las debilidades y fortalezas que presentan los docentes en relación al desempeño profesional en la U.E “Próspero Reverend”. Fundación CAP Municipio Libertador Estado Carabobo.
- Diseñar un plan de acción dirigido a fortalecer el desempeño profesional a través de la Gerencia Axiológica como herramienta en los docentes de la U.E “Próspero Reverend”. Fundación CAP Municipio Libertador Estado Carabobo.
- Implementar el plan de acción previamente diseñado, para fortalecer el desempeño profesional a través de la Gerencia Axiológica como herramienta en los docentes de la U.E “Próspero Reverend”.
- Evaluar los efectos sobrevenidos de la puesta en práctica del Plan de Acción en los docentes de la U.E “Próspero Reverend” Fundación CAP Municipio Libertador Estado Carabobo.

Justificación

La gestión del docente tiene un compromiso de valores por lo que su praxis pedagógica se debe fundamentar en la razón axiológica del conocimiento, teniendo presente un alto nivel de responsabilidad que conlleva el quehacer educativo, por ello la gestión del docente designa una temática compleja, debido a que la misma está determinada e influenciada por diversos factores. Por ello la necesidad de profundizar en los valores dentro de la praxis educativa la cual debe priorizar en la formación en valores sociales por encima del conocimiento, asumiendo una postura de reflexión constante desde una perspectiva compleja que transforme el ser y el hacer del docente en la praxis pedagógica.

Conforme a lo planteado el desarrollo del presente estudio se justifica, ya que en su desarrollo se consideran los valores como vectores indispensables para educar la condición humana, lo que implica que la gestión pedagógica fundamentada en valores tendrá como propósito enseñar al hombre a realizarse equilibradamente en todas las dimensiones de su ser: biológico, psicológico, cognitivo, emotivo, afectivo, social, cultural y espiritual, en busca de educar la condición humana a plenitud.

Ahora bien, la investigación es importante porque con su implementación es posible el mejoramiento de la gestión laboral en la Institución caso estudio, el plan de acción va a promover la sensibilización grupal y el acercamiento de los docentes, lo cual permitirá la conformación de los equipos de trabajo institucionales.

Por otro lado, es importante mencionar que el trabajo por su orientación de Investigación Acción Participativa, es importante porque interpreta y comprende la realidad circundante en la comunidad que se estudia, además proporciona información detallada, relevante y actualizada acerca aspectos metodológicos básicos en el marco del paradigma interpretativo de situaciones de interés social.

MOMENTO II

ANDAMIAJE TEORICO REFERENCIAL

El Marco Teórico comprende la consulta a diversos documentos publicados acerca del tema en estudio y la realidad contextual en la que se ubica, comprende aspectos teóricos, conceptuales, legales, situacionales del contexto objeto de la investigación, usualmente se explican los conceptos y términos relacionados con el fenómeno y es el resultado de la selección de aquellos aspectos relacionados del cuerpo contextual epistemológico que se asume, referidos al contenido específico seleccionado para su desarrollo.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de la investigación están representados por búsquedas previas que sustentan el estudio, tratan sobre el mismo problema o se relacionan con el tema, sirven de guía a los investigadores, permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad, están contenidos en tesis de grado, postgrado, doctorales y otros trabajo de investigación de cualquier casa de estudios universitaria.

García., J (2015), tituló su Trabajo especial de Grado: **“Dimensión Axiológica en el Desarrollo de las Competencias Gerenciales del Personal Directivo en el Instituto Educativo Venezuela.”**, presentado en la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias de la Educación Dirección de Estudios de postgrado Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, para obtener el título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación. La presente investigación tiene como propósito general indagar acerca de cómo influye la dimensión axiológica en el desarrollo de las

competencias gerenciales del personal directivo en el Instituto Educativo
Venezuela.

La investigación tiene un enfoque cualitativo basado en el método etnográfico, ya que se fundamenta en la interpretación y comprensión para la búsqueda del significado de los valores en las experiencias vividas en la gestión en dicha institución y cómo ello incide en el desarrollo de las habilidades y destrezas que necesita el personal directivo para llevar adelante una gestión exitosa.

El trabajo está sustentado en la teoría de los valores y la teoría de las relaciones humanas de Paul Watzlawich, Janet Helmick y Don D. Jackson. Asimismo, se enmarcó en un diseño de campo. Para la recolección de la información se utilizó una entrevista semiestructurada y para el análisis de la información se utilizó la técnica de categorización y la triangulación para darle mayor confiabilidad.

Las unidades de estudio estuvieron conformadas por tres (03) informantes claves del personal directivo de la institución, para reflexionar de cómo las barreras cognitivas que poseen los directivos de la institución, expresadas en las categorías que surgieron de la cotidianidad estudiada. Como parte de las reflexiones finales, encontré que estos elementos, son un obstáculo epistemológico para lograr la transposición efectiva de los valores a la gestión efectiva y afectiva.

Las investigaciones citadas, guardan relación con el presente estudio desde algunas perspectivas como por ejemplo la axiología que es aspecto fundamental para la gerencia educativa constituye el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la institución y sus relaciones con el entorno con miras a conseguir los objetivos institucionales, mediante el trabajo y compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de brindar un servicio de calidad, y coordinar las distintas ocupaciones y funciones de los miembros hacia el logro de

sus propósitos comunes.

Por su parte, Varela I. (2013), elaboró su trabajo especial de grado, titulándolo: **“Estrategias Gerenciales Basadas en la Calidad Total Para el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional de la U.E.N. Antonio José de Sucre Tinaquillo”**, elaborado en la Universidad de Carabobo Dirección de Estudios de Postgrado Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en Educación Mención Gerencia Avanzada en Educación, para optar al título de Magisteren Gerencia Avanzada en Educación.

La investigación tuvo como finalidad proponer estrategias gerenciales basadas en la Calidad Total para el fortalecimiento de la Cultura Organizacional de la U.E.N. Antonio José de Sucre de Tinaquillo; se utilizó como línea de investigación los procesos gerenciales. La investigación estuvo enmarcada bajo la modalidad de proyecto factible, basado en una investigación de campo de carácter descriptivo y de base documental. La población objeto de estudio estuvo constituida por 44 docentes; siendo esta la totalidad del personal profesional de Educación en la institución, por lo que representa un muestra censal.

La información se recolectó a través de un cuestionario dirigido a los docentes, el cual estuvo constituido por 27 preguntas y fue sometido a validación a través del juicio de expertos; así mismo, la confiabilidad del instrumento se midió mediante la aplicación de una prueba piloto para calcular el coeficiente alfa de Cronbach, donde se obtuvo el valor de 0,78; por lo que se determinó que era confiable.

Como resultado del análisis de los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario, se pudo concluir que existen debilidades en la gestión del personal directivo; además, se pudo concluir que la cultura organizacional se caracterizaba por la carencia de identidad institucional y valores organizacionales. De igual modo, se

realizó el estudio de la factibilidad de la propuesta determinando que era factible ya que los recursos económicos no eran elevados y se cuenta con un recurso humano participativo.

Carrasquero, F (2010), en su trabajo titulado; **“Lineamientos Estratégicos para una Gerencia Axiológica en la Acción Educativa de la Unidad Educativa Generalísimo Francisco de Miranda”**. Presentada en la Universidad de Carabobo Dirección de Estudios de Postgrado Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en Educación Mención Gerencia Avanzada en Educación, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación. Cuyo objetivo fue proponer lineamientos estratégicos para una gerencia axiológica en la Unidad Educativa Generalísimo Francisco de Miranda.

La investigación está enmarcada en modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo/ documental, se desarrolló en tres fases: Diagnóstica, I, factibilidad II, diseño de la propuesta III, para satisfacer las necesidades de la institución. La población quedó conformada por 12 informantes. En su desarrollo, se recopiló la información necesaria para diagnóstico situacional, mediante la técnica de encuesta a través de un cuestionario estructurado, dirigidos a los informantes base de la institución (directivos, coordinadores, personal docente y administrativo).

La validación y confiabilidad, se determinó por el coeficiente Alfa de Crombach, quedando en 0.90. Los resultados obtenidos constituyeron los insumos fundamentales que permitieron construir la propuesta constituida por: Presupuestos Epistemológicos, Gnoseológicos, Ontológicos, Axiológicos y Teleológicos, accionados por unos lineamientos Axiológicos para la planificación, organización, de recursos humanos, de dirección y de control para una Gerencia Axiológica en la acción educativa que puedan asumir los retos que impone la complejidad en el marco organizac

Bases Teóricas

Las bases teóricas consisten en una búsqueda detallada y concreta, de conceptos relacionados con el tema de competencias laborales; con la finalidad de que la investigación tenga un soporte teórico, necesario para interpretarlo y organizarlo, esto se lleva a cabo a través de consultas bibliográficas, de ese modo aplicar correctamente los diferentes conceptos que se utilizarán en el análisis del problema encontrado y principalmente en la elaboración de la propuesta.

Dimensión Axiológica

Venegas, citado por Pineda (2010), la axiología, es la disciplina que estudia y clasifica los valores, refiriéndose a estos como un bien, lo cual mejora y perfecciona a los seres humanos, y estos pueden inculcarse para toda la vida del hombre, ya que existen los bienes físicos, los culturales, el bien moral y el bien religioso. De allí que, los valores son aquellos conceptos que pueden ser puestos en práctica en nuestra vida para que podamos vivir mejor Tanto en forma íntima, personal, familiar grupal y social. Por ello todo valor es un concepto operativo.

Al igual que las computadoras tenemos un Sistema Operativo; es toda esa gama de instrucciones y comandos que nos conducen en el diario vivir, nuestro sistema operativo tiene una serie de Parámetros Consejeros que son los valores, el ser humano no sabe vivir sin estos parámetros por lo cual en su ausencia los sustituye con cualquier sistema de pensamientos o por directrices de alguna autoridad, por eso la búsqueda instintiva de dirigentes y líderes en la mayoría de los seres humanos.

Así mismo, Arana (2009), señala que los valores son algo complejo y multilateral donde se nota la conexión existente entre la realidad objetiva y los componentes de la personalidad de un individuo expresado a través de conductas y comportamientos. En

un sentido un poco más amplio, el valor es una cualidad que confiere a las cosas, hechos o personas una estimación bien sea positiva o negativa. Se puede decir entonces, que los valores están compuestos por el conjunto de ejemplos propuestos por la sociedad para las relaciones interpersonales.

Axiológicamente, el valor es una cualidad que permite ponderar el valor ético o estético de las cosas, lo que lo convierte en una cualidad especial que hace que las cosas puedan ser entendidas en sentido positivo o negativo. Por otra parte los valores son considerados la base para entender de un punto de vista social el comportamiento humano, como referente en la realización y educación de la persona. Tipos de Valores Los valores pueden variar según las culturas, las familias o los individuos Arana (2009), y entre los existentes, tenemos:

Valores Personales: Son normas y principios esenciales necesarios para edificar nuestras vidas. Nos guían por el camino indicado para comenzar a estrechar relaciones con los demás individuos. Los valores personales incluyen la moral, la ética e incluso la religión para determinar nuestro comportamiento. Además la experiencia juega un papel crucial para poseer valores personales adecuados. En otras palabras estos valores son aquellos que el individuo considera imprescindibles y sobre los cuales construye su vida y sus relaciones con los demás.

Valores Familiares: Son los valores que la familia determina como buenos o malos. Estos valores resultan de las vivencias, tradiciones, experiencias, creencias, que tienen los padres, y los cuales los trasmite y educan a sus hijos, esos valores transmitidos son la educación básica para definir nuestro comportamiento y con el desenvolverse en la sociedad, la importancia de estos valores radica en la base para encontrar y acoger los demás valores de la sociedad.

Valores Espirituales: Son esos valores que hacen parte de las necesidades

humanas, las cuales nos hace dar sentido a las creencias, vivencias, y sentido a nuestras vidas. Se refiere a la importancia que le ofrecemos a las situaciones y aspectos que no incluyan lo material.

Valores Morales: Son todos los aspectos que otorgan a la humanidad a cuidar y controlar su dignidad. Los valores morales van modificándose con el paso del tiempo, entre vivencias y experiencias se definen estos valores. **Valores Socioculturales:** Son aquellos valores que se desarrollan en la sociedad con la que vivimos y compartimos. Son la base para definir nuestras acciones en la sociedad, como la responsabilidad, tolerancia, compromiso, respeto, comprensión, solidaridad. No se debe confundir con los valores personales ni mucho menos con los familiares los cuales por el paso del tiempo, en la experiencia, en tradición y creencias van modificándose.

Los Valores como Herramientas Gerenciales

Los valores como herramientas o enfoques gerenciales, han venido ocupando un lugar cada vez más relevante en las teorías y prácticas de la administración en los últimos años. Athos y Pascale(2000), definen los valores corporativos como “reglas o pautas mediante las cuales una compañía exhorta a sus miembros a tener comportamientos consistentes con su sentido de existencia orden, seguridad y desarrollo). Son propósitos supremos a los cuales la organización y sus miembros deben dedicar toda su energía” (p.123).

Entre las razones, que fundamentan la necesidad de otorgarle una importancia relevante a los valores en el plano gerencial, se señalan las siguientes:

- Los valores son los impulsores principales de la actuación de las personas y las organizaciones, son los que otorgan cohesión y sentido de pertenencia y establecen compromisos éticos, entre sus miembros, y de la organización con sus clientes y socios (Tom Peters).

- Los modelos de gestión vigentes hasta los ochenta, ya no responden a las nuevas necesidades. La orientación al cliente, las nuevas tecnologías y la inclusión de valores y principios éticos habrán de ser los nuevos puntos de referencia. Ello significa, que los valores ya existentes a escala personal deben adquirir una nueva dimensión, cuando son aplicados a la actividad de la empresa u organización (Dolan - García).
- Nada es importante que la visión y los valores para determinar lo que sucede en una organización. Ellos constituyen la base para todas las demás aptitudes y prácticas (Steiner).
- Una visión sin valores se asemeja a un mapa de ruta (Limbeck).
- Los valores y creencias son el elemento más importante de los tres componentes de la visión (valores, objetivos y metas) en una organización, sugieren pautas de acción sobre cómo actuar e interactuar para lograr lo que desean (Quigley).

Al menos en cuatro modelos o enfoques gerenciales de los últimos años aparecen los valores como un componente fundamental. El Modelo de las 7s, el de Comportamiento Organizacional, el Enfoque Estratégico y, más recientemente, en el de la Dirección por Valores.

El Modelo de las 7s, fue formulado por Athos y Pascale(2000), de la firma consultora Mc Kenzei. Su objetivo es facilitar la comprensión de cómo opera una organización y, a partir de esto, identificar cuáles son los aspectos sobre los que debe actuar para lograr los cambios que necesita, las 7s constituyen lo que los autores consideran como las variables fundamentales del trabajo gerencial en una organización que, en su expresión en inglés, se escriben con “s”. Las tres primeras

variables son: estrategia, estructura, sistemas, que se consideran el “hardware” del éxito.

Las cuatro variables restantes, constituyen el “software”, que son: estilo, staff (equipo de personas), habilidades (skills) y valores compartidos (shared values) que, en el modelo que presentan estos autores, está en el centro de las restantes variables constituyendo el elemento integrador de todas las demás. Lo presentan como el componente principal porque consideran que toda la organización debe compartir los mismos valores y misiones de trabajo para alcanzar el éxito. “Una organización bien dirigida tiene un propósito que la guía y una escala de valores que todos conocen y practican con orgullo”, afirman Athos y Pascale.

En el “Modelo de Comportamiento Organizacional” se analizan los tres niveles por los que transita el factor humano en una organización que son: el Individuo, el Grupo y el Sistema Organizacional. El individuo constituye el “insumo humano” que, cuando se incorpora a la organización, es portador de determinados valores y actitudes, habilidades, personalidad, factores de motivación, etc. El individuo se vincula a un grupo a través de la comunicación y, en su interacción con los restantes miembros, recibe la influencia de los demás, del clima laboral, del estilo de liderazgo que predomine, entre otros factores.

El grupo se vincula con el sistema organizacional mediante el liderazgo, ejercido por el jefe del grupo que, a su vez, es influido por la estructura, el diseño del trabajo y ambiente físico, las políticas y prácticas de los recursos humanos, así como por la “cultura organizacional”, uno de cuyos componentes principales son los valores corporativos. En este modelo, los valores están presentes, en los tres niveles, los que trae el individuo, los que se conforman con la interacción en su grupo y, finalmente, los que caracterizan la cultura de la organización. El resultado final de todo este proceso, desde el punto de vista del factor humano se traduce en cuatro indicadores

básicos: productividad, satisfacción laboral, rotación del personal, o ausentismo.

En este modelo los valores se identifican como las convicciones básicas de que un modelo específico de conducta es preferible, desde el punto de vista personal o social, un modo contrario de comportamiento. Las fuentes de los sistemas de valores con los que “entran” los individuos la organización están influidos por factores como la cultura nacional, influencia de los padres, maestros y amigos y otras influencias del entorno.

Los tipos de valores pueden ser: teóricos, preferencias por un enfoque racional; económicos, enfatizan lo útil y lo práctico; estéticos, preferencias por las formas y armonía; sociales, preferencias por la gente o las relaciones; políticos, enfatizan logro de poder o influencia; religiosos, se refieren a la interpretación del mundo. Otra forma de clasificación de los valores es en: valores terminales, sus portadores se centran en resultados, metas, logros, reconocimientos. Además, los valores instrumentales, centrados en proceso y comportamientos como la honradez, responsabilidad, trabajo en equipo.

Los valores con los que “entran” la gente en una organización se manifiesta en sus comportamientos. Cuando la organización los identifica puede utilizarlos en función de sus objetivos, por ejemplo, alguien en quien prevalezcan valores sociales, pueden ser muy útiles para puestos en los que deben relacionarse con la gente, aquellos en los que prevalezcan valores económicos, pueden ser más útiles en cargos donde tengan que manejarse recursos. Con independencia del tipo de valores que prevalezca en los individuos, la conclusión “educar a la gente en valores que son necesarios para una organización”. En resumen, que las organizaciones pueden crear las condiciones con las que se propone la organización. En esto juega un papel importante, los sistemas de trabajo, de evolución del desempeño y de liderazgo que prevalezcan.

En el enfoque estratégico, los valores constituyen uno de los componentes principales de las formulaciones estratégicas que incluyen: La Identidad, que define quienes somos; la Visión, adonde queremos llegar o qué aspiramos; la Misión, que precisa en qué negocio estamos, cuál es nuestra razón de ser, qué nos distingue; los Objetivos, los resultados que nos proponemos alcanzar un periodo determinado. Finalmente, los Valores precisan los comportamientos que deben caracterizar los miembros de la organización.

En el plano estratégico, los “valores compartidos” son los enunciados esenciales por la realización de la misión y la visión que se ha propuesto la organización, son los que deben guiar e inspirar las conductas de autocontrol y de control estratégico para la puesta en marcha de la misión y la visión. Los objetivos precisan “qué resultados debemos tener”, mientras que los valores precisan “cómo debemos lograrlo”, las conductas y comportamientos que deben identificarlos.

¿Para qué sirven los valores como parte de la estrategia de la organización?

Según los especialistas:

- ⤴ Sirven de guía, de orientación, para sus miembros sobre cómo deben comportarse.
- ⤴ Fortalecen la cohesión de sus miembros y protegen la organización de amenazas.
- ⤴ Sirven de mecanismo de autogobierno, por el que se orientan los miembros de la organización para valorar como estamos haciendo las cosas.
- ⤴ Se utilizan para la selección y evaluación del personal.

^ Dan coherencia y “alma”(sentimientos) a la organización.

Entre los valores que, según investigadores, caracterizan empresas exitosas se encuentran: brindar los clientes calidad y servicios óptimos; considerar su gente como el recurso más valioso; apoyar la creatividad y la innovación; compartir información y trabajar en equipos., Trato justo para todos; premiar los resultados relevantes., respeto y comunicación entre todos.

El enfoque en el que los valores, como herramienta gerencial, adquiere más relevancia es en la Dirección por Valores, formulada inicialmente por Dolan (canadiense) y García (español) (2000), que la definen como “una nueva herramienta de liderazgo estratégico que se basa en valores y pretende introducir la dimensión de la persona dentro del pensamiento directivo en la práctica diaria, que constituye una importantísima fuente de ventaja competitiva”.

Para estos autores, los valores son los principales impulsores o motivadores mientras que la actualidad es la recompensa. En las empresas lucrativas, dan sentido de pertenencia, posibilitan la integración y cohesión de sus miembros, además de proyectar una imagen y crear un ambiente humano y de compromiso en las organizaciones.

Los objetivos de este enfoque son: simplificar, que significa integrar la complejidad organizativa en conceptos comprensibles para todos., orientar, para encausar la visión estratégica; finalmente comprometer, integrando la dirección estratégica con la política sobre los recursos humanos.

Para la exposición de este enfoque, sus autores, analizan una secuencia que parte de las creencias, que son las que generan los valores, que se convierten en normas, actitudes, conductas y, finalmente, se traducen en resultados. A diferencia de otros

enfoques comentados, en este caso se propone un proceso de puesta en marcha que incluye como etapas principales: compromiso para asignar recursos, formulación de valores, precisión de objetivos, desarrollo de políticas de personal y lo denominan mantenimiento, que se refiere al monitoreo y aseguramiento.

Al igual que Robbins (1999), estos autores consideran que las organizaciones pueden jugar un papel importante en la reacción de nuevos valores en la gente. Para esto, los jefes pueden valerse de muchas herramientas, considerando que las más importantes son: la creación de una visión motivadora, saber escuchar la gente, la comunicación efectiva, educarlas con el ejemplo, promover formas de comportamiento que, con su reiteración, se convierten en hábitos.

Quigley ofrece los siguientes “consejos para los líderes” para el trabajo con los valores:

- ⤴ Comparta la definición de sus valores. No existe mejor manera de asegurar el sentido de pertenencia y compromiso.
- ⤴ Si fuera necesario, modifique sus valores. Ellos deben ser una fuente de estabilidad en un mundo que cambia con tanta rapidez.
- ⤴ El sentido de los valores es conmover el corazón, no cerrar la mente. Mantenga una actitud abierta a los valores importantes de su gente.
- ⤴ Otorgue los valores la importancia que da las cifras. Recuerde que todas las personas comprenden los valores, pero no todas comprenden las cifras.
- ⤴ Exprese sus valores en forma explícita y breve, su gente no tendrá dificultad alguna en recordarlos y transformarlos en acción con mayor facilidad.

- ▲ La comprobación de sus valores radica en el efecto que ellos tienen en sus actuaciones en el sitio de trabajo.

En procesos de consultoría que hemos realizado en diferentes tipos de organizaciones, sobre procesos estratégicos, programa de cambio, o introducción de los valores, hemos llegado las siguientes conclusiones:

- 1) Nos basta con “enunciar” los valores, es imprescindible que se haga un breve definición que se compartida por todos. La “atención al cliente” puede no ser interpretada de la misma forma por cada uno.
- 2) Para que los valores “operen” como instrumento de cohesión y dirección es necesario que se definan cuáles son las “conductas observadas, cuales se comprobara que se están aplicando los valores que se han definido.
- 3) Los valores definidos deben ser utilizados en la selección de la persona, en la evolución y en las recompensas.

Los jefes deben ser “modelos”, ejemplares en el cumplimiento de valores. Si no se cumplen estas condiciones, los valores se limitaran a una proposición de buenos deseos.

Competencias Gerenciales

Cada persona posee una serie de características que lo diferencian de los demás, producto de componentes genéticos y diversidad de oportunidades de aprendizajes, académicos y culturales. Según Badillo y Villasmil, (2014), se definen las competencias como el conjunto de saberes que involucran conocimientos, sentido axiológico y propósitos, acciones que desarrolla la persona en el contexto de su

formación y ejercicio profesional tanto en su vida personal como social, combinados, coordinados e integrados.

Agregan además, que el dominio de esos saberes hace capaz de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional y personal determinada. Actualmente, el termino de competencias personales y profesionales ha tomado gran difusión en las organizaciones e instituciones educativas, con el fin de desarrollar en la persona conductas observables que indiquen su desarrollo en determinada área de su vida en donde se desenvuelve. Desde el siglo XV, el verbo competir significó pelear con, generando sustantivos como competencia, competidor, y el adjetivo, competitivo.

En el contexto actual, Competencias, son comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación. Podemos también designarlas con las siglas CHAI (conocimientos, habilidades, actitudes e intereses) que, puestas en acción, diferencian a unas personas de otras. Sin embargo cuando una persona presenta un perfil de competencias alto es cuando demuestra las cualidades requeridas para llevar a cabo determinadas misiones o tareas.

No obstante, el ser humano tiene capacidad de adquirir nuevas competencias durante toda su vida, siempre que se den los estímulos apropiados y exista acceso a los recursos necesarios. De lo anteriormente expuesto, se puede decir que las competencias personales o profesionales son la sumatoria de los conocimientos, actitudes, valores y habilidades para desarrollar mejor sus actividades.

Son la sumatoria integral del ser humano para vivir su vida, son las herramientas que le permitirán alcanzar sus metas y sueños, en muchas ocasiones nos preocupamos de adquirir competencias para desempeñarnos mejor en nuestra escuela o trabajo y es probable que desarrollemos expertos en determinada área, sin embargo dejamos al

lado las competencias personales que nos faciliten la evolución como ser humano en las siguientes áreas: Contigo mismo, con tu pareja, con tu familia, en tu ocupación (puede ser estudios o trabajo, o bien los dos), con la sociedad, con la naturaleza y con Dios.

En este mismo contexto, el conocimiento de las competencias gerenciales puede constituir una noción que permita trabajar la adquisición y el aprendizaje de éstas, pues permite explicar la manera en que los gerentes deben entender y manejar procesos básicos en un contexto determinado, posibilitando al mismo tiempo el desarrollo de acciones concretas.

De allí que, el alto rendimiento de las personas pasa por consiguiente por los conocimientos, pero también por una serie de creencias, actitudes y conductas, que es preciso identificar en cada organización. A menudo surgen reservas sobre la posibilidad de desarrollar algunas de las competencias en personas que no parecen poseerlas; sin embargo la formación básica de cada gerente debería ser reforzada a través de una formación continua que requiera de un contenido práctico, de experiencias en situaciones de trabajo.

Estos dos aspectos, las competencias y las capacitaciones; constituyen dos elementos esenciales para la gestión de los recursos humanos y exigen para ello la atención de parte de la organización, de esta forma al estar todos involucrados participan en el propósito que es lograr que las organizaciones alcancen y mantengan desempeños que respondan a las condiciones constantemente cambiantes del mundo de hoy.

Las competencias gerenciales según Hay Group, Citado por Artimuño, (2014) se basan en:

- Desarrollo de las personas: capacidad para emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.
- Dirección de personas: capacidad de comunicar a los demás lo que es necesario hacer, y lograr que cumplan los deseos de uno, teniendo en mente el bien de la organización a largo plazo.
- Trabajo en equipo y cooperación: capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen colaborando unos con otros.
- Liderazgo: capacidad de desempeñar el rol de líder dentro de un grupo o equipo.

Gestión Pedagógica del Docente

La calidad de la educación involucra la calidad académica y o la calidad pedagógica, entendida como un nexo entre el pensamiento pedagógico, el ejercicio de la enseñanza y la generación de nuevos conocimientos y de nuevas maneras de responder a sus responsabilidades sociales, culturales y éticas en la formación integral del alumno. Entonces, la calidad educativa en la educación se mide por la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje desarrollado entre docente y estudiante a lo largo de su estadía en la institución; así mismo, será óptimo tal proceso cuando el perfil del egresado sea óptimo.

En referencia a la educación de calidad, Ugas (2006) señala “Es la que ofrece contenidos que el individuo necesita como persona (intelectual, afectiva y moral) para desempeñarse adecuadamente en los diferentes ámbitos de la sociedad” (p.98). La calidad de la enseñanza no radica según lo expresado por el autor en la transmisión de los contenidos, sino en la comprensión que el educando tenga de los mismos. Es allí donde la gestión del docente debe centrar su labor en hacer un proceso productivo de enseñanza aprendizaje que propicie la ontocreatividad definida por el autor como pensar los saberes en su devenir.

De igual manera, en cuanto a la gestión del docente, Requeijo (2008) plantea que el maestro de los nuevos tiempos tiene la responsabilidad de liderizar el grupo de estudiantes bajo su responsabilidad, minimizando las diferencias entre ellos y trasladando sus energías al logro de los objetivos planteados. Con lo expuesto, se evidencia la importancia de la formación no solo profesional, sino ética y moral del docente.

Añadido a lo anterior, Requeijo (2008), señala que el gerente escolar dispone de tres estrategias fundamentales para contribuir a la formación de una cultura ética y moral:

- La educación con el ejemplo, la cual consiste en practicar lo que se predica.
- La educación motivada se centra en practicar la motivación para que el alumno aprenda a hacer el bien por su voluntad.
- La educación personalizada, la cual se fundamenta en reconocer que cada niño es diferente y tiene sus propias necesidades.

En virtud de ello, en el Programa de Estudios de Educación Básica (1998), del Ministerio de Educación, se argumenta que

El docente, con una posición ética, evaluará continuamente sus intervenciones pedagógicas, con el fin de modificar los ambientes socio educativo donde se producirá un óptimo aprendizaje de sus alumnos, desarrollo socio afectivo y moral, desarrollo de la capacidad como aprendiz investigador permanente. Al interactuar de manera respetuosa con los alumnos todos enriquecen sus acervos en las diferentes áreas del conocimiento por la influencia de la diversidad de grupo (p. 66)

En atención a lo expuesto, la gestión pedagógica del docente debe estar impregnada de una carga de responsabilidades cognitivas, éticas y morales que lo matizan con un alto nivel de responsabilidad en la labor que ejerce, considerando el ser y el estar del docente en el contexto nacional. Así mismo, Requeijo (2008), señala que el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), relaciona la gestión pedagógica con la formación y desempeño docente, la infraestructura, equipos y tecnología, así como con el rendimiento escolar y el aprendizaje.

Al señalar que en Venezuela se justifica la necesidad de sustituir la educación que recibe la mayoría de los venezolanos, considerada de baja calidad, por la formación y actualización de los docentes; pues el poco tiempo dedicado a la enseñanza en los distintos niveles educativos deterioro acarrea el de la infraestructura escolar, falta de dedicación y estímulo del docente hacia los alumnos, carencia de materiales adecuados para el desarrollo de destrezas y aprendizajes de los alumnos, la desvinculación con la realidad y la falta de estímulo a la creatividad.

De allí que el otro tipo de educación de alta calidad pedagógica y pertinencia social, se centra en el sujeto de la educación y en las necesidades y peculiaridades de la sociedad y del hombre. Todos estos señalamientos realizados por el autor, parecieran no haber perdido vigencia en la actualidad y ser factores determinantes que de algún modo inciden en una gestión pedagógica eficaz y eficiente. Sin embargo, no se pueden negar los esfuerzos por mejorar la situación educativa en pro de una mejor praxis pedagógica dentro de las instituciones educativas; se evidencia entonces con todos estos señalamientos que la labor docente es tarea compleja.

En tal sentido, Pérez (2010), señala: “Ser educador es gastarse en el servicio a los demás. El quehacer del genuino maestro es misión y no simplemente profesión” (p.186). De acuerdo a lo dicho, se reconoce que la gestión pedagógica del docente es un factor determinante en la educación de los niños por cuanto es responsable de

formarlos en conocimientos y en valores lo que confronta a la formación integral de la que tanto se habla.

De igual manera, esta gestión está determinada por la formación profesional, ética y vocacional; asimismo del compromiso y entrega ya que el desempeño de la misma influirá significativamente en la formación integral de los educandos, en lo concerniente a la relación que tienen el conocimiento y los valores, estos juegan un papel de suma importancia la gestión del docente, por cuanto el docente es quien enseña a través de la formación y de su ejemplo los valores que engrandecen al ser humano.

Desde esta óptica, el educador debe estar consciente de la significativa función en la formación de las personas y de la influencia que ejerce en la forma de apreciar al mundo y los valores que harán suyos en la praxis. Es por ello que la gestión del docente debe relacionar estrechamente los conocimientos con los valores, y esos conocimientos no llegan de forma mecánica o por transferencia, sino que son el resultado de una investigación y de una reflexión constante. Educar en Valores.

El Desafío del Docente del Siglo XXI La naturaleza humana no viene previa al nacimiento, sino que es después de este acto cuando surge como una construcción de la sociedad. Reconoce que el hombre tiene ciertas tendencias e impulsos; pero, son sumamente inespecíficos y carentes de dirección. En tal sentido, la sociedad es quien edifica al hombre; por lo tanto, podríamos decir que los hombres, bajo ciertas condiciones se hacen a sí mismos, construyendo sus múltiples y diversas naturalezas independientes de la voluntad de los individuos. Podríamos citar ahora la definición de educación según Durkheim (2003):

La educación no es más que el mecanismo a través del cual (la sociedad) prepara en el espíritu de los niños las condiciones esenciales de su propia existencia. La educación

es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social. Tiene por objeto el suscitar y el desarrollar en el niño un cierto número de estados físicos, intelectuales y morales que exigen de él tanto la sociedad política en su conjunto como el medio ambiente específico al que está especialmente destinado (s/p)

La educación es el instrumento de mediación entre las partes, consiste en una socialización metódica de la joven generación; de esto desprende la idea de la existencia de dos seres en cada persona, distintos pero inseparables a la vez el ser individual sería uno de ellos y estaría constituido por nuestros estados mentales, nosotros mismos y los acontecimientos de nuestra vida privada. La educación promueve la formación de las personas dentro de la comunidad humana, proporcionando la oportunidad de crecer a lo largo de toda la vida y de proveer un conocimiento realista del mundo en que vivimos.

En tal sentido, la educación implica introducir a la persona en la realidad; es decir, facilitar el conocimiento de todos esos factores que la conforman, ello rebasa una enseñanza centrada en impartir conocimientos basados en contenidos suministrados desde la escuela, para ir más allá en búsqueda de la formación humana y de una conciencia social. Por la creciente complejidad del mundo social, la escuela podrá cada vez menos pretender asumir ella sola las funciones educativas de la sociedad.

Desde esta perspectiva, la gestión del docente para satisfacer las demandas sociales debe apoyarse en el concepto de educar y toma sentido cuando orienta la práctica socioeducativa hacia el proceso de socialización; esto la hace una labor compleja, comprende una serie de factores que van más allá del hecho de enseñar para extenderse hasta la formación humana y hacia el compromiso social. Esta idea se fundamenta en lo que plantea Pérez (2010):

Si educar es ayudar a los demás a ser persona, esto sólo es

posible en la medida en que se transmiten fuerzas para ser, saberes para descubrir lo que somos, podemos ser y vamos siendo, esperanzas y sentimientos para perdurar en el empeño de ir siendo mejores. Solo si tenemos claro qué significa ser persona en plenitud y nos empeñamos en irlo siendo, podremos educar (p.154)

Es necesario dejar en claro que educar no es suministrar conocimiento y preparar a las personas para competir y estar a la altura de las exigencias de la modernidad; ésta es una visión muy limitada. La idea es que haya una preparación de calidad apoyada por una formación en valores que permita aplicar no solo los conocimientos para el beneficio de la sociedad en que se vive, sino que se apliquen bajo un criterio en el que predominen los valores de libertad, tolerancia, solidaridad, convivencia en el que se demuestre una actitud ciudadana responsable.

La gestión del docente no puede descuidar los aspectos del desarrollo moral y ético del individuo, que se han dispersado actualmente; tiene que centrarse en los valores que deben prevalecer hoy día. La educación tiene que ser fundamentalmente para llevar y proporcionar una mejor calidad de vida bajo un comportamiento regido por la coexistencia entre individuos, grupos y naciones, así procuraremos el crecimiento social.

Por consiguiente, educar en valores, debe ser la base en la formación integral de los niños y niñas, frente a esta exigencia y en medio de un ambiente sociopolítico donde en la mayoría de las naciones están comprometidas con la democracia, entendida como un régimen jurídico y un sistema de vida que se equipara a la justicia social, en la medida que permite que todos puedan disfrutar de los beneficios sociales que le son inherentes, se hace más necesaria una formación para la convivencia y el respeto entre las personas.

Una nueva gestión pedagógica que proyecte la imagen de un hombre dotado de

un espíritu cívico, caracterizado por la autonomía personal, apto para un clima de diálogo y participación activa y responsable como elementos básicos de la vida democrática, la que dará paso con el aporte de la educación a nuevos modelos de sociedad. Del mismo modo, la educación deberá como lo plantea Balza (2010): “Estar dentro de la perspectiva de una pedagogía valoral; la cual ha de sustentarse dentro de una pedagogía humanizante y ecologizante para penetrar y convivir” (p.93), como lo señala el autor con la ontología del ser.

Esto conduce a ver la gestión pedagógica del docente desde una postura opuesta a la tradicional, donde solo se resume a transmitir conocimientos sin considerar al ser como un ser complejo que debe adquirir competencias, no solo cognitivas sino socio afectivas dentro de una escala de valores que le permitan una mejor interacción dentro de la vida en sociedad.

De igual manera, Balza (2010), señala en referencia a lo expuesto anteriormente, “la educación tradicionalmente ha formado al ser humano con esquemas pedagógicos disyuntores, que no buscan la comprensión del todo, sino el estudio separado de las partes”(p.110). Es por ello que, la visión de una gestión pedagógica del docente desde una perspectiva de educación basada en la formación de valores, no puede ser vista desde una perspectiva reduccionista y simple, puesto que el ser no es en ninguna entidad simple y por ende no debe ser visto ni concebido de manera simple. En consecuencia, ser docente es labor compleja.

Según Zabalza y Zabalza (2012): Ser docente es ser un estilista de almas, un embellecedor de vidas; tiene una irrenunciable misión de partero del espíritu y de la personalidad, es alguien que entiende y asume la trascendencia de su misión, consciente de que no se agota en el hecho de impartir conocimientos o propiciar el desarrollo de habilidades y destrezas, sino se dirige a formar personas, a enseñar a vivir con autenticidad, sentido y proyectos, con valores definidos, con realidades,

incógnitas y esperanzas.

A razón de lo anterior, los tiempos actuales exigen de una gestión pedagógica relacionada con la conservación del ser y esto tiene sentido desde el contexto social en el que estamos viviendo, no solo en Venezuela sino en el mundo entero; el ser tiene una necesidad ontológica de paz, de conservación de la especie y el planeta. En tal sentido, esto se logra con un cambio en el pensamiento, asumir la realidad existente y la responsabilidad que cada uno tiene dentro del cosmos y en la preservación de nuestra humanidad.

Por tanto, los valores éticos para Morín, citado por Ruiz (2006): “Son aquellas formas de ser o de comportarse, que por configurar lo que el hombre aspira para la planificación de su propia vida, se vuelven objetos de sus deseos más irrenunciables” (p.86). De este modo, valores como la libertad, la igualdad, el respeto por el otro, el respeto a la vida, la tolerancia, la solidaridad y la dialogicidad, entre otros, deben constituir vectores axiológicos insustituibles para educar la condición humana; pero, también nutrientes ontológicos para fortalecer una ética pedagógica emancipadora y complejizante.

Para referirnos a la educación moral o a la educación en valores se hace necesario tener un concepto del hombre y una conceptualización esclarecedora de la educación. Según Goñi, C. (2012), a partir de los años 70, predominan los enfoques cognoscitivistas, que en su concepción del ser humano dan un papel primordial a la mente. En atención a este señalamiento, el principal cometido de la educación consiste, desde esta perspectiva, en ayudar a utilizar la mente para regular el influjo que otros factores ejercen sobre la conducta.

La Fuente (2009), por su parte, señala que la naturaleza humana para Kant se desdobra en dos vertientes: la naturaleza del cuerpo y la naturaleza del espíritu, cuya

relación tiene lugar por medio de la educación. La educación busca lo mismo en sus dos aspectos, regularles, es decir, someterles a leyes. Sin embargo, el humano es más que un ser constituido físicamente pues su espíritu no es un solo espíritu atado a leyes instintivas, sino que es un ser libre, el ser humano puede establecer leyes para su libertad.

En tanto, Bruner (1990), uno de los padres del cognitivismo, criticó a los neo cognitivistas al entender que el cognitivismo es el estudio de los procesos mentales y como tal debe estar volcado al estudio del acto de significado del hombre. En consecuencia, la orientación de la educación desde un marco axiológico designa un eje potenciador de actitudes y aptitudes adecuadas para responder a los cambios constantes que surgen en la sociedad; representa para la escuela la alternativa mediacional que busca la formación de ciudadanos libres, con valores democráticos y orientados al logro de profundos cambios cualitativos

De este modo, la educación en valores está ligada a la naturaleza humana y, por ende, a la social y a esa tendencia que tenemos de comprometernos con esos “principios éticos” que nos permiten valorar nuestras propias acciones y las de los demás. Entonces, la educación en valores es un proceso sistemático mediante actuaciones y prácticas en los centros educativos la gestión pedagógica del docente puede desarrollar aquellos valores del proyecto social concreto que vienen explicitados en el Artículo 3º de la LOE donde señala que:

La educación tiene como finalidad fundamental el pleno desarrollo de la personalidad y el logro de un hombre sano, culto, crítico y apto para convivir en una sociedad democrática, justa, libre basada en la familia...valorización del trabajo, capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social; consustanciado con los valores de la identidad nacional y con la comprensión, la tolerancia, la convivencia y las actitudes que favorezcan el fortalecimiento de la paz entre las naciones. (p.3).

Asimismo, la gestión pedagógica del docente deberá estar enfocada en una educación para el desarrollo integral del individuo con competencias; no solo cognitivas, sino en su esencia para un desarrollo exitoso del ser, el hacer y el convivir en pro de preservar la humanidad. En adición a lo expresado, Zambrano (2007), sostiene que para educar en valores se necesita una educación para:

- Promover cambios significativos que conduzcan a la formación de un ser humano capaz de desenvolverse en una sociedad pluralista, donde pueda practicarse como norma de vida la libertad, la tolerancia, la solidaridad, la honestidad, el respeto, la paz y la justicia social.

- Sensibilizar al ser humano a relacionarse con los demás de forma pacífica, respetuosa y productiva, aceptando y reconociendo las diferencias individuales, por lo que cada individuo es un ser respetado y aceptado como tal.
- Que la persona identifique su propia escala de valores, que le permita asumir su compromiso personal en la toma de decisiones éticas.
- Humanizar más al viviente humano a mejorar la calidad de sus acciones, tendentes a solucionar conflictos que surjan en la sociedad.
- Concienciar que el cuidado de la salud es una responsabilidad individual y única de cada persona, cuando se es autónomo, y que puede mantenerse, si se adoptan patrones saludables.
- Formar hombres y mujeres integrales capaces de dar respuesta a la crisis social y a la desvalorización humana que se vive en la actualidad.

Todo esto traduce, que la gestión pedagógica del docente debe estar cimentada en la promoción de valores existenciales, no solamente dirigidos a la configuración compleja de la identidad del ser, sino a la valoración permanente de la dimensión axiológica del conocimiento.

Fundamentos Filosóficos

El sistema filosófico que orienta y fundamenta este trabajo de investigación es el Humanismo, entendido como la opción antropológica que coloca al hombre como centro, protagonista y razón de ser de todo proceso de aprendizaje, como fundamento de las opciones éticas y horizonte desde el cual se le da sentido existencial a la vida.

Dentro de este orden de ideas, Segura (2012), refiriéndose al caso de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo, plantea lo siguiente:

El hombre en su constante búsqueda de conocimiento, ha rebasado límites geográficos, planteado nuevos paradigmas y definido diferentes estrategias, como una alternativa de alcanzar la sinergia que le permita hacer más eficiente el proceso de enseñanza y aprender. Dentro de este contexto, la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, y particularmente la Escuela de Educación, desde su creación ha revertido un cúmulo de ideas, teniendo como norte la integralidad tanto del docente como del alumno. El currículo como herramienta de materialización de ideas e ideales, ha mostrado en todas sus reformas, la necesidad constante de alcanzar el equilibrio entre el conocimiento y las habilidades adquiridas, sin soslayar como base filosófica el Humanismo (p89)

Se acota que el término humanismo tiene en común, el hecho de centrar la reflexión filosófica desde el hombre; pero, he ahí el problema: ¿Qué es el hombre?, y de la respuesta que se le dé a esta pregunta, surgirán diferentes tipos de humanismos,

que subrayan algún aspecto especial de la persona, como el elemento esencial que define la condición de humanidad en el hombre y que están presente en todos los modelos curriculares.

Se plantea entonces, una concepción antropológica, que parte del hecho de que el hombre no sólo existe en el mundo, como si fuese una isla solitaria, sino que se relaciona con el mundo, y de manera especial con los otros hombres. De tal forma, que la existencia se interpreta como un convivir en esencia, y esta forma de existir en y desde la convivencia es la misma esencia que pertenece a lo más íntimo del yo personal, no se trata por lo tanto, de una condición secundaria del hombre, sino, de una dimensión constitutiva del ser persona.

En este sentido la existencia es un convivir, un vivir con los otros, se evidencia esta convivencia en la transformación del mundo, en las decisiones culturales, políticas, en el trabajo como condición fundamental de la existencia, en el lenguaje como comunicación, dicho de otro modo, el ser humano no existe, ni puede desarrollarse como persona, sino en la intercomunicación personal.

En efecto, el yo íntimo de la persona, sólo es tal en la medida en que se trasciende a sí mismo en la intersubjetividad. Sin duda, que la presencia dialogal del tú al yo es esencial en el proceso de ser persona, desde la misma concepción biológica, hasta la el fin de la existencia, el hombre es en sí mismo efecto de la relación intersubjetiva; es decir, el hombre es relación con el otro.

De este modo, el hombre se descubre a sí mismo, como un ser inconforme, que no está acabado, que no responde determinado por sus instintos animales, que no posee respuestas terminadas a todos sus planteamientos, como un ser que necesita por esencia salir de sí, conocer, proyectarse, trascenderse a sí mismo constantemente; pero siempre en relación con los demás, ya sea en una relación de conflictividad o de

comuni3n, de identidad o de lucha, de iguales o de contrarios, de amigos o de enemigos, en una relaci3n de vida o de muerte.

Lo cierto es, que el hombre al ser en s3 mismo relaci3n, siempre busca respuestas al sentido de su vida en compa1a del otro, desde cualquier tipo de relaci3n, esta dimensi3n antropol3gica de la relaci3n es esencial en el encuentro de alumnos y profesores, como seres de igual dignidad. Dentro del marco de la evaluaci3n del desempe1o docente, la relaci3n desde el sentir vocacional docente no puede ser evaluada, ya que este tipo de relaci3n es 3ntima y personal.

Sin embargo, una manifestaci3n de la relaci3n con el otro en el desempe1o docente, se puede dar cuando el educador ama su profesi3n, quiere y desea vivir para la educaci3n, le gusta y desea estar en su lugar de trabajo, y se siente feliz cuando realiza su tarea educativa, le parecen cortas las horas cuando est3 con sus alumnos; en definitiva, cuando concibe que su felicidad est3 determinada por su ser educador, y no se ve a s3 mismo viviendo de otra manera.

Dentro de este marco de ideas, se menciona a Bigge (2009) hace referencia a la naturaleza te3rica del conductismo, del modo siguiente: “Para los te3ricos conductistas o del condicionamiento, el aprendizaje es un cambio conductual. Se produce por medio de est3mulos y respuestas que se relacionan de acuerdo con principios mec3nicos.” (p.23) As3, implica la formaci3n de relaciones de alg3n tipo entre series de est3mulos y respuestas. Los est3mulos ,las causas del aprendizaje son agentes ambientales que act3an sobre un organismo, ya sea para lograr que responda o para incrementar las probabilidades de que emita una respuesta de un tipo dado.

Las respuestas efectos son las reacciones f3sicas de un organismo a la estimulaci3n interna o externa, el conductismo se presentaba como un sistema de pensamiento totalizador, que desde su teor3a del aprendizaje, daba explicaciones

antropológicas y educativas. De modo, que la teoría conductista del aprendizaje, fundamentada en el paradigma positivista, al igual que cualquier otra corriente de la psicología del aprendizaje, postula fundamentos filosóficos dentro de su propio sistema, que determinan la esencia de sus propuestas; es decir, las opciones en cuanto a las teorías del aprendizaje, implican opciones existenciales.

En este orden de ideas, el conductismo se presenta como un sistema coherente con todos sus principios; es la teoría del aprendizaje más compacta en el sentido de que no tiene que demostrar, lo que para él no existe, es decir, el conductismo parte del postulado de la no existencia del sujeto, en cuanto a un Yo autónomo que decide, ni en cuanto a nada. Simplemente se niega la existencia de la subjetividad.

De hecho, el individuo es interpretado como un sistema de centros de nerviosos que responde a estímulos, dentro del hombre no existe alguien, una conciencia interna, ni nada parecido, el hombre es un sistema de respuestas; y la realidad es un conjunto de estímulos; al respecto, Bigge (2009), refiriéndose a las teorías conductistas y positivista de Skinner, expresa lo siguiente:

El hombre como sujeto de la ciencia, según Skinner, no debe suponerse que la conducta humana tenga propiedades peculiares que requieran un método único o algún tipo especial de conocimiento: Un análisis experimental (de la conducta) describe los estímulos en el lenguaje de la física|| Así, pues, las variables de la psicología, como las de cualquier otra ciencia, deben describirse en términos físicos. En la psicología de Skinner, la variable dependiente en una situación es la conducta de un organismo individual. La variable independiente consiste en las condiciones externas, de la que la conducta es una función. Esto significa que la conducta actúa sobre el medio, para generar consecuencias. Las leyes de la ciencia de la psicología son tan definidas como las de cualquier otra ciencia. (p. 154)

Por esto, desde el punto de vista ontológico, desde el conductismo se interpreta el

universo, como un sistema material; y al hombre, como un subsistema del universo material; de ahí pues, la posibilidad de establecer una relación de estímulo y respuesta entre el hombre y su mundo, porque a fin de cuenta, son una misma esencia, serían cosas, y no personas. Es por ello, que el conductismo reduce al ser humano a la pasividad absoluta; es decir, cada hombre se define en función de la calidad y cantidad de estímulos que ha recibido. De ahí pues, que la teoría conductista del aprendizaje, se basa profundamente en la estructuración de estímulos convenientes al logro de objetivos programados. En el fondo, el aprendizaje se convierte en un problema de Estado y un arma perfecta para los regímenes totalitaristas.

Es por eso, los cognoscitivos surgen como una teoría del aprendizaje que rechaza de plano los supuestos antropológicos del conductismo, plantean la no aceptación de la reducción del hombre a la pasividad absoluta; por esto, sostienen la existencia del yo íntimo, como el elemento personal de cada hombre, y como un centro capaz de decisiones autónomas, que son se reducen a respuestas a estímulos, sino a una toma de decisión que trasciende la mera respuesta automática frente a los estímulos del medio ambiente. En este contexto, Good y Brophy (1996) afirman lo siguiente:

Las descripciones del aprendizaje como condicionamiento de asociaciones y respuestas por medio de reforzamientos dieron paso a los puntos de vista cognoscitivos que describía al aprendizaje como algo que implicaba la adquisición o reorganización de las estructuras cognoscitivas por medio de las cuales se almacena y se procesa la información. (p. 156)

Desde la perspectiva del proceso educativo, la teoría cognoscitiva del aprendizaje presenta a un alumno, que en lugar de recibir de modo pasivo las informaciones que le dice el docente en el salón de clases, o que copia de los textos, se convierte en protagonista activo que interpreta a su modo la información de entrada, tratando de darle sentido y de relacionarla con los conocimientos previos que ya posee sobre el tema.

En los últimos años, el tema del conocimiento previo y sus relaciones con el cambio conceptual se ha convertido en uno de los más relevantes del panorama de estudios cognitivos y, más concretamente, en los que éstos tienen que ver con la educación. En lo que se refiere a la investigación cognitiva de carácter básico, la idea misma de cambio conceptual parece, a todas luces, de gran importancia ya que justamente lo que la Psicología y la Ciencia Cognitiva han pretendido llevar a cabo en las últimas décadas es el análisis del proceso de transformación del conocimiento, y resulta obvio que cualquier conocimiento cambia a partir de otro anterior.

En efecto, la información que surge, pongamos el caso, del profesor, si fuese captada de modo pasivo, todos asimilaría lo mismo, entenderían lo mismo, y pensarían de igual modo; sin duda, que la experiencia dice todo lo contrario, cada alumno filtra la información y la interpreta según el significado que tiene para él; en otras palabras, el sujeto construye su conocimiento, cuando en realidad la cotidianidad del hecho educativo sugiere todo lo contrario.

Dentro de este contexto en relación a las reflexiones actuales sobre la naturaleza de las teorías cognitivas, se puede decir que lo que todo docente pretende es que se modifiquen las ideas con las que los alumnos llegan a la escuela, normalmente de carácter cotidiano y superficial, y que estas sean sustituidas por otras más académicas y elaboradas.

Por tanto, no es de extrañar que el campo de estudio sobre conocimiento previo y cambio conceptual haya crecido enormemente en los últimos años y esté ocupando un lugar de relevancia en muchos foros del debate cognitivo, ofreciendo importantes desafíos para nuestro campo de estudio y generando vivas discusiones en las que toman parte las tendencias más significativas del cognitivismo actual.

En tal sentido, el sujeto es el constructor, por naturaleza, de su propio

conocimiento; es decir, el cognitivismo abre las puertas a la teoría constructivista del aprendizaje. En efecto, no se trata de que los psicólogos cognitivos inventasen el constructivismo como eje esencial del conocimiento humano, o como explicación del proceso de aprendizaje, sino, que descubren que el ser humano es quien construye desde la intimidad de su yo su conocimiento significativo. De allí, pues que el paradigma constructivista sostiene, que tanto el conductismo, como el positivismo deben ser reemplazados; es por ello que presenta los siguientes argumentos:

- Todos los hechos se manifiestan dentro de un sistema teórico-conceptual constructo desde la intimidad y significado personal, en un contexto determinado.
- La investigación no puede liberarse de valoraciones, sean ellos del investigador mismo o de la sociedad donde trabaja.
- En lo esencial, el constructivismo se fundamenta en un relativismo epistemológico, en cuanto que manifiesta que ningún conocimiento está acabado o completado, sino que la naturaleza del mismo es cambiante, en una relación dialéctica entre el sujeto y la realidad, en donde el protagonismo lo lleva el sujeto.

En efecto, en el área de la tarea educativa, el alumno y el docente son considerados personas, con capacidades de construir y dar significados a sus propios aprendizajes, la formación de la conciencia se hace un reto fundamental, y un objetivo esencial del proceso educativo; porque en realidad, cada persona se hace responsable de su proceso de formación, y el educador se desempeña como facilitador, planificador, orientador del proceso educativo.

Bases Psicoeducativas

Lev Vygotsky Teoría Sociocultural

Dentro del ámbito de la corriente sociocultural, uno de los principales representantes es Vygotsky cuyo pensamiento es particularmente útil en describir el desarrollo mental, social y el lenguaje de los niños. Morrison, (2010); bosquejó una teoría que apelaba al razonamiento dialéctico donde los factores sociales, culturales e históricos modelan el desarrollo y aprendizaje individual, denominándose algunas veces también como constructivismo social que varios autores han utilizado para reformular sus postulados o entregar propuestas.

El principal aporte de Vygotsky en comparación a Piaget radica en que la concepción de cómo se desarrolla el conocimiento cambia de lo biológico a lo sociocultural, en donde el niño internaliza, significa y vincula su pensamiento con el desarrollo del lenguaje, siendo éstas las herramientas de mediación en contextos formales de socialización que determinan e inciden en dicho proceso.

Lev Vygotsky Teoría de Mediación y Actividades

El concepto fundamental en el trabajo de Vygotsky es la mediación, que actúa como enlace epistemológico de todo engranaje teórico de este autor, y que permitiría comprender la interrelación existente entre los individuos con sus medios sociales y físicos, las formas en cómo realizan el proceso de internalización, y por consiguiente, el desarrollo de las funciones psicológicas superiores. Al respecto, Vygotsky señalaba que había que dejar la subjetividad y la mirada meramente biológica por formas más objetivas de cómo un individuo se relaciona con la naturaleza y la vida social, construyendo un puente entre lo psicológico y lo social donde los procesos mentales superiores se desarrollan a través de una negociación social y la interacción.

El puente al que se alude implicaría encontrar alguna clase de unidades que, sin dejar de ser psicológicas, conservaran la marca de referencia al contexto social y natural, originan te de la conciencia y de sus productos culturales más elaborados. Unidades que, además, mantuvieran las propiedades de las totalidades más complejas de la conciencia, en vez de reducirlas a elementos que, como los reflejos, dejaban sin explicar las propiedades genuinas y emergentes de las funciones superiores. En este sentido, las unidades a las que se refiere el autor se vinculan a aquellas actividades no asociadas a reflejos, sino más bien, a aquellas que son vistas como un sistema que se transforma vía utilización de instrumentos, que representan además, un todo que regula aquella conducta refleja.

En relación a la mediación y a las actividades, los instrumentos psicológicos adquieren gran relevancia. Vygotsky señala que estos corresponden a todos los recursos simbólicos, signos, símbolos, textos, formulas, medios gráficos simbólicos que ayudan al individuo a dominar sus propias funciones psicológicas naturales de percepción, memoria, atención. La realización de toda actividad humana requiere de los instrumentos psicológicos, es decir, factores intermediarios para la adquisición del conocimiento.

Así, los planteamientos de Vygotsky parten desde dos supuestos que permiten el desarrollo de los procesos psíquicos superiores: Aquello que se realiza con la ayuda de otro podrá pronto realizarse de manera independiente, autónoma y la autonomía se obtendrá gracias a ayuda de otros, lo que confirma la existencia de una relación dinámica entre aprendizaje y desarrollo.

Las Zonas de Desarrollo Próximo (ZDP) Vygotski (1979), citado por Woolfolk, A. (2006) la define como la distancia entre el nivel de resolución de una tarea que una persona puede alcanzar actuando independientemente y el nivel que puede alcanzar con la ayuda de un compañero más competente o experto en esa tarea, según Onrubia

(2007): “La zona ZDP, no pertenece a uno ni a otro de las personas que ahí participan, sino que esta se emana en la propia interacción de los esquemas del conocimiento sobre los contenidos o actividades realizadas por el individuo menos competente, como así también de los recursos de apoyo e instrumentos empleados por el más competente.

Además afirma que gracias a la ayuda y soportes que acontecen en la ZDP puede desencadenarse el proceso de construcción, modificación enriquecimiento y diversificación de los esquemas del conocimiento que define el aprendizaje escolar. Desde esta perspectiva, se nombra una serie de aspectos al momento de diseñar un modelo pedagógico que debieran considerarse, a saber: La existencia de diferencias entre lo que el niño puede lograr y su potencial para el aprendizaje. Trata acerca de lo que el niño es capaz de realizar de modo independiente y de lo que requiere de ayuda del mediador o de un par más competente y la implementación de instrumentos y herramientas mediadoras que permitan la realización de una tarea de modo independiente, o con ayuda de un adulto o un par más informado.

David Paul Ausubel Teoría del Aprendizaje Significativo(1963-1968)

Dentro del ámbito del aprendizaje de las matemáticas, diversas investigaciones han planteado la existencia de una serie de constructos básicos relacionados a los educandos y las materias, que pueden ser agrupados en varios conjuntos; uno de ellos es aquel conformado por conceptos y significados, donde el eje central sería la búsqueda de un aprendizaje significativo, a criterio de Bishop, (2009), uno de los teóricos de mayor influencia en tal ámbito es Ausubel, cuyo enfoque al igual que el de Vygotsky coincide al aprendizaje desde una mirada organicista constructivista.

Ésta se encuentra directamente en contacto con la existencia de relaciones entre el conocimiento nuevo y el poseído por el alumno.

Ausubel señala que el aprendizaje de un individuo está correlacionado con la estructura cognitiva que ya posee, y que se vincula con la batería de información que constantemente va asimilando; luego, la estructura cognitiva del alumno debe entenderse como un conjunto organizado de ideas que preexisten al nuevo aprendizaje que se quiere instaurar. Orozco, Báez y Méndez (2009), aseguran "Luego, saber la cantidad de información que el estudiante ostenta es importante, pero también lo es el determinar qué conceptos y proposiciones posee, y si los maneja adecuadamente para argumentar y/o explicar situaciones hipotéticas que impliquen la resolución de problemas a través del su uso" (p. 21), este enfoque puede servir de fundamento para los desarrollos con nuevas tecnologías, siendo además, una propuesta en la que el trabajo escolar está diseñado para superar el memorismo tradicional de las aulas y lograr un aprendizaje más integrador, comprensivo y autónomo.

En particular, Ausubel efectivamente cree que los procesos de enseñanzaaprendizaje apoyados por el uso de tecnologías como los computadores por ejemplo pueden ayudar a que el estudiante tenga una experiencia educativa con retroalimentación confirmatoria y correctiva, que facilite además, la comprensión hacia los tópicos que se estén revisando y su respectiva comprensión. El enfoque de Ausubel implica entonces que el aprendizaje y la estructura cognitiva de un individuo que aprende están relacionados, y sigue ciertos postulados que ya habían sido planteados por Vygotsky, preocupándose por los procesos de aprendizaje referidos a la internalización de los conceptos científicos a partir de los pre-conceptos (seudo conceptos o conceptos cotidianos) previamente formados por el niño dentro del ámbito familiar.

La principal característica que presenta el aprendizaje significativo radica en que este se produce mediante la interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y la nueva información, de tal modo que éstas adquieren un significado y son integradas no de manera arbitraria y sustancial, favoreciendo la

diferenciación y evolución de toda estructura cognitiva.

Para que este se lleve a cabo, no sólo existe una estrategia determinada que lo permita sino que existen una serie de factores que lo determinan entre ellos el factor motivacional que todo profesor/a debería tomar en cuenta, asegurando la entrega, durante todo el proceso de enseñanza/aprendizaje, de estrategias motivadoras y estructuradas que activen a los estudiantes.

Bases Legales

Esta investigación se fundamenta en documentos legales como la Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999), La Ley Orgánica De Educación (LOE)(2009) Reglamento Del Ejercicio Para La Profesión Docente (1980).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 102: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática y gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades y como instrumento del conocimiento científico humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad, basada en la valoración, ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal ((p. 44).

De acuerdo con el artículo citado, se puede decir que todos los venezolanos tienen derecho a una educación de calidad, en un ambiente agradable donde se fortalezcan los valores con responsabilidad de la familia y la sociedad. En los países la educación de calidad, es necesidad vital para todos los ciudadanos y ciudadanas y por ende para toda la sociedad, su ausencia induce a los individuos y a las sociedades al fracaso, cuando es de calidad para todos, se logra el desarrollo de las naciones, con todas sus potencialidades, para superar las barreras de la pobreza tanto económica como cultural

y eliminar la exclusión para lograr el trabajo productivo mancomunado en condiciones dignas.

Ley Orgánica de Educación (2009)

Artículo 5. El Estado docente es la expresión rectora del Estado en Educación, en el cumplimiento de su función indeclinable y de máximo interés como derecho humano universal y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable, y como servicio público que se materializa en las políticas educativas. El Estado Docente se rige por los principios de integridad, cooperación, solidaridad, concurrencia y corresponsabilidad. En las instituciones educativas oficiales del Estado garantiza la idoneidad de los trabajadores y las trabajadoras de la educación, la infraestructura, la dotación y equipamiento, los planes, programas, proyectos, actividades y los servicios que aseguren a todos y todas igualdad de condiciones y oportunidades y la promoción de la participación protagónica y corresponsable de las familias, la comunidad educativa y las organizaciones comunitarias, de acuerdo con los principios que rigen la presente Ley (p. 5).

De acuerdo con lo expuesto en este artículo El Estado asegura el cumplimiento de las funciones indeclinable como derecho universal y deber social, en las instituciones educativas garantiza la idoneidad de sus trabajadores que aseguren a todos la igualdad en condiciones y oportunidades. Promueve, integra y facilita la participación social.

Reglamento del ejercicio para la Profesión Docente (1980)

Artículo 78. El ejercicio de la Profesión docente estará a cargo de las personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provista del título profesional respectivo. El Ejecutivo Nacional establecerá un régimen de concursos obligatorios para la provisión de cargos.

El Ministerio de Educación, cuando no fuese posible obtener los servicios de personal docente titulado, podrá designar interinamente para los cargos a personas sin título, previo el cumplimiento del régimen de selección establecido. Cuando el nombramiento no corresponda al Ministerio de Educación, este deberá autorizar la designación en las mismas condiciones previstas en este artículo (p. 26).

El personal docente debe observar una conducta ajustada a la ética profesional, moral, las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y las leyes de la República cumplir con sus obligaciones en el proceso de enseñanza aprendizaje conforme a los planes establecidos en los programas oficiales, evaluaciones a los estudiantes de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes dentro del calendario escolar.

MOMENTO III

RUTA METODOLÒGICA

En la ruta metodològica se despliega de forma precisa el tipo de datos que se seleccionaron para lograr los objetivos del estudio, así como la descripción de distintos métodos y técnicas que permitieron la obtención de información, se detallaron minuciosamente aspectos relacionados con el paradigma de la investigación y los procedimientos seleccionados para su desarrollo, la cual estuvo justificado por la investigadora, cada aspecto se sustentó con el criterio de autores de textos especializados. Pérez Serrano (2015) argumenta que: “La metodología de la investigación desempeña un papel en el desarrollo de cualquier proyecto social (p.51).

Paradigma de la Investigación

El paradigma de investigación es un conjunto de creencias, reglas y procedimientos que definen la manera de hacer ciencia, es un modelo de acción para la búsqueda del conocimiento, se caracteriza por tener un cuerpo de norma, leyes y reglas que determinan lo que se debe hacer, a través del cual se designa una postura, o un modo sistemático de investigar, opción que se expresa en vías técnico instrumentales y que responde a un fondo filosófico o manera de ver el mundo Martínez M. (2013), asevera: “El paradigma de investigación asume un carácter normativo y se convierte en patrón, modelo o regla a seguir por el investigador. “ (p.32).

En la presente investigación se consideró el paradigma socio crítico porque se asumió que el conocimiento es una creación compartida a partir de la interacción entre el investigador y el investigado, es decir, docentes y comunidad estudiantil, en donde los valores median o influyen la generación del conocimiento, lo que se hizo necesario meterse en la realidad de análisis, en la gestión educativa y la forma que se gerenciaba en la U.E “Próspero Reverend”, ubicada en la Fundación CAP.

Enfoque de la Investigación

En la investigación se utilizó la modalidad Post-positivista o de enfoque cualitativo, e método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales, como el caso del presente estudio, se basó en cortes metodológicos de principios teóricos tales como la interacción comunitaria, se empleó métodos de recolección de información con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentó la autora en su estudio. A criterio de Martínez M.(2013): “La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones y estructura dinámica.” (p.139).

Ahora bien, el trabajo de investigación tuvo un enfoque cualitativo porque estudió la realidad en su contexto natural, en este caso particular la U.E “Próspero Reverend”, ubicada en la Fundación CAP, tal y como sucedió, intentando interpretar el fenómeno de la praxis educativa y la gerencia que allí se practicó de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas.

Además, este enfoque implicó la utilización y recolección de una gran variedad de materiales, mediante entrevista, experiencia personal, observaciones, textos que describió la rutina, situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas involucradas. Asimismo trató de comprender a los individuos que formaron parte de la problemática que se estudió en donde la autora se identificó con el grupo de sujetos que estudió para comprender mejor las cosas.

Se puede decir que el paradigma cualitativo consideró todos los escenarios y las personas como parte de la investigación, la investigadora intentó captar los datos y percepciones de los autores a través de un proceso de profunda atención y comprensión empática, no buscó la verdad o la moralidad sino la comprensión detallada de las perspectivas de otras personas, viendo a todos de la misma manera,

sin distinción alguna, con el solo objetivo de solucionar situaciones que favoreció a toda la comunidad.

Así mismo, el trabajo estuvo definido como una Investigación Acción Participativa (IAP) porque buscó la solución del fenómeno simultáneamente así como también integró los sujetos como coinvestigadores, puso énfasis en la participación de la población que produjo conocimientos y puntos de vista que llevaron a tomar decisiones y se ejecutaron unas fases en el proceso de investigación, por ello el estudio se orientó hacia una IAP, porque los miembros de la institución educativa y la autora tomaron parte en ella, además se desarrolló un análisis participativo, donde los implicados se convirtieron en intérpretes del proceso de construcción del conocimiento de la realidad que estos afrontaban.

Es importante mencionar que la investigación acción participativa (IAP) hizo hincapié en la validez del conocimiento y estuvo dada por la capacidad de orientar la transformación de la organización, destinándose a mejorar las condiciones de vida, de los miembros y participantes, produciendo conocimiento que guió la práctica docente conllevándolos a la modificación de su realidad, llevándose a cabo el proceso en función de todos. De acuerdo a Lanz R., Carlos (2015): “La Investigación Acción Participativa permite establecer una reflexión epistemológica el sujeto, objeto de estudio, la teoría y el proceso de conocimiento son esencialmente la interacción y transformación recíproca de la concepción del mundo. (p.109)

Procedimiento Metodológico de la Investigación

El procedimiento se llevó a cabo por la aproximación de la investigadora con los sujetos involucrados en la problemática que se estudió, los cuales fueron los docentes de la U.E“Próspero Reverend”, ubicada en la Fundación CAP, quienes ofrecieron información sobre sus propias experiencias, opiniones, valores, por medio de un

conjunto de técnicas o métodos como las entrevistas, relatos de experiencias como docentes, actividades socializadores donde cada uno explicó sus vivencias en su praxis educativa, la investigadora pudo compilar sus observaciones con las que aportó cada uno de ellos. La investigación se desarrolló y llevó a cabo mediante las siguientes fases:

Fase Preparatoria: Las investigadora se ocupó de reflexionar en el tema que abordó para diseñar su plan de acción.

Fase de definición del Marco conceptual: En esta etapa tuvo definidos los elementos conceptuales que participaron en el trabajo.

Fase de diseño: La fase de diseño estuvo compuesta por interrogantes que atendieron el diseño (plan de acción) adecuándolo a qué o quién iván a ser investigado y cuales fueron las técnicas que se utilizaron para recolección de la información.

Fase de Reflexión: Una vez identificado el tópico, la investigadora indagó en la información sobre el mismo y estableció desde una perspectiva amplia, sin llegar a detalles extremos, los libros, artículos, informes, experiencias vitales, testimonios, y comentarios que selecciono

Escenario de Investigación

El escenario de la investigación fueron las instalaciones de la U.E “Próspero Reverend”, ubicada en la comunidad de Fundación CAP, caracterizada por ser accesible, es decir, de fácil acceso para los participantes asistir a este lugar.

Informantes Claves

Los informantes claves se seleccionaron porque cumplieron ciertos requisitos que en el mismo contexto, no tienen otros miembros del grupo o comunidad, su selección facilitó a la investigadora la información necesaria para comprender el significado y las actuaciones que se desarrollan en la Unidad Educativa caso estudio. En este caso los informantes claves fueron los siguientes: Director Vianney Bautista, Coordinadora Pedagógica Militza Hernández, Docentes de Aula: Yusmely Aguirre, Judith Naveda, Tania Rojas, Edgar Sumoza, Helen Rivas, Lidia Guerrero, Félida González, Bernalda Céspedes, Carmen Rivero, Jacqueline Bandrés, Teresa Rojas, Husmely Calderón y Yenise Vásquez

Técnica

Para la recolección de datos del presente trabajo se seleccionó la observación participante, donde que la investigadora participó de manera activa dentro del grupo que estudió; se identificó con él de tal manera que estas la consideraron una más de sus miembros. Según criterio de Martínez M. (2013): “La observación participante se refiere a una práctica que consiste en vivir entre la gente que uno estudia, llegar a conocerlos, a conocer su lenguaje y sus formas de vida a través de una intrusa y continuada interacción con ellos en la vida diaria.” (p.45), el registro de la observación participante se llevó a cabo mediante la redacción de apuntes hechos día a día, en un cuaderno de bitácora en el que se refirió minuciosamente, gran cantidad de detalles y reflexiones personales, todo lo que la investigadora observó a lo largo del día.

Validez y fiabilidad de la Investigación Cualitativa

La validez en la investigación cualitativa se refiere a algo que ya ha sido probado, considerado como un hecho cierto y dar a un hecho válido permitiendo considerar como la mejor opción posible de otras entre tantas, por ello en el presente estudio la

validez tuvo un alto nivel de confianza en la medida en que sus resultados reflejaron una imagen lo más completa posible, clara y representativa de la realidad que se estudió en la Unidad Educativa

En cuanto a la fiabilidad se refiere a resultados estables, seguros, congruentes, iguales a sí mismos en diferentes tiempos y previsibles, se considera externa cuando otros investigadores llegan a los mismos resultados en condiciones iguales, e interna cuando varios observadores concuerdan en los hallazgos al estudiar la misma realidad, en el caso particular se pudo demostrar comparando otros estudios realizados que tuvieron similitud con la presente investigación.

MOMENTO IV

TALLERES DE FORMACIÓN

Talleres de formación de un colectivo educativo para trabajar en forma integradora, a través de un conjunto de valores, en el desempeño del profesional docente trabajando en equipo y de manera equilibrada con un compromiso hacia la organización a la cual pertenecen aplicando el sentido de pertenencia y amor por la misma en función de adquirir un trabajo eficaz, eficiente y efectivo sistematizando desde sus propias experiencia lo vivido y efectuado en los diferentes momentos de las actividades.

Sistematización de la actividad

(Diario de Campo)

Taller I: SENSIBILIZACION

Hoy miércoles 29 de mayo de 2018, se procedió ambientar el aula de clase con láminas alusivas al plan de acción y con los nombres respectivos momentos a saber:

Fecha: miércoles 29 de mayo de 2018

Estrategia: Momento I “Sensibilización”

Técnica: Mesas de trabajo, dinámica de presentación, socialización de experiencia, juegos recreativos

Experiencias Vivenciadas: Hoy 29 de mayo, se abre la institución a las 7:00 am de la mañana, efectúa la actividad planificada por la Licda. Yenise Vásquez ambientando el espacio seleccionado para el evento. Colocando unas telas como escenario con arreglos florales y pendones alusivos a la actividad se acondiciona las mesas sillas para que el personal tome asiento. Se reciben poco a poco a los invitados y al personal como vayan llegando, una vez estando los presentes todos se da inicio a la actividad dando la bienvenida, colocándosele unos distintivos y haciéndolos pasar para que tomen asiento, recibiendo de parte de la promotora un café cada uno.

Seguidamente la Licda. Yenise Vásquez toma la palabra dando gracias por su presencia y explicado cómo iba ser la metodología de trabajo manifestando que el taller consta de cuatro momentos y este era el primer momento del taller titulado Sensibilización. Iniciando con una dinámica donde el docente se presentará a través del juego con las vocales y da las instrucciones del juego, con la vocal (a) hacia delante, la (e) hacia atrás, (i) a la izquierda, (o) hacia la derecha y la (u) hacia abajo, con movimientos corporales. Luego lee unos mensajes reflexivos y diciendo el objetivo del taller parte de su tesis de grado. Seguidamente entrega el material con el que se va a ejecutar las mesas de trabajo, el cual contenía marcadores, papel bond, hojas tamaño carta, carpetas, indica que el tema a desarrollar es El docente como facilitador de conocimiento, pidiendo que se plasme las experiencias de cada docente incluyendo las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de cada uno. Cabe destacar que el taller está dividido en cuatro momentos

Todos se agrupan de tres (3) y cuatro (4) participantes por mesas, después proceden a desarrollar la temática tipo mapa mental. Las mesas quedaron conformadas de la siguiente manera:

Mesa 1: Yusmely Aguirre, Judith Naveda, Edgar Sumoza y Yaritza Sequera.

Mesa 2: Helen Rivas, Jacqueline Bandrés, María Tera Rojas.

Mesa 3: Bernalda Céspedes, Félida González, Lidia Guerrero.

Mesa 4: Kerly Chirinos, Belén Rodríguez, Yenise Vásquez y Militza Hernández.

El desarrollo de la temática estuvo estipulado por un espacio de 20 minutos.

Una vez culminada la temática se procede a socializarse la misma, tomando la palabra cada uno de los participantes por mesa y exponiendo la producción realizada por ellos. Después de todo, alguno de los presentes toman la palabra diciendo lo significativo e interesante del taller, agradeciendo la forma que los ayudo trabajar en

equipo y lo productivo de trabajar en equipo.

La Licda. Belén Rodríguez manifiesta que estos eventos o actividades nos fortalece como profesionales.

Posteriormente, toma la palabra la Licda. Kerly Chirinos, diciendo que unidos, con esfuerzo y con amor logramos los objetivos. De igual manera expresa la Licda. Militza Hernández, felicitando al personal presente por el desempeño por el trabajo realizado y dando gracias por el taller. La Licda. Yenise Vásquez, invita a los participantes a finalizar la actividad con una Bailo terapia en compañía de la Instructora Yermily Ortega, ésta indica que se realizará calentamiento y pasos de fortalecimiento en brazos y piernas, para finalizar la Licda. Yenise Vásquez comparte un refrigerio con los presentes.

Análisis: Finalizada las actividades de la primera sesión del momento I, los docentes expresaron lo importante y lo significativo que fue el taller, muy entusiasmados por haber pasado un día diferente y armonioso con las dinámicas y la distracción con el baile utilizado en la terapia de relajamiento algunos disfrutaban el baile otros se les dificultaba realizarlos pero muy motivados a no salir del espacio de la bailo-terapia liberando el estrés.

Taller No. 1



TALLER II: GERENCIA AXIOLOGICA

Hoy jueves 20 de junio 2018, se procedió ambientar el aula de clase con láminas alusivas al plan de acción y con los nombres respectivos momentos a saber:

Fecha: jueves 20 de junio de 2018

Estrategia: Momento II “Gerencia Axiológica”

Técnica: Mesas de trabajo, dinámica de presentación, socialización de experiencia, juegos recreativos

Experiencias Vivenciadas: Hoy 20 de junio, se apertura la institución a las 6:30 am de la mañana, para ambientar el aula antes de la llegada de los invitados a la actividad planificada por la Licda. Yenise Vásquez ambientando el espacio seleccionado para el evento. Colocando unas telas como escenario con arreglos florales y pendones alusivos a la actividad, dándole oscuridad al espacio para que se pudiera apreciar el video-proyector se acondiciona las mesas sillas para que el personal tome asiento. Se reciben poco a poco a los invitados y al personal como vayan llegando, una vez estando los presentes todos se da inicio a la actividad dando la bienvenida, colocándose unos distintivos y haciéndolos pasar para que tomen asiento, recibiendo de parte de la promotora un café cada uno. Seguidamente la Licda. Yenise Vásquez toma la palabra dando gracias por su presencia y explicado cómo iba ser la metodología de trabajo manifestando que el taller era el segundo de los cuatro que había mencionado anteriormente y esta titulado Gerencia Axiológica. Iniciando con mensajes reflexivos y diciendo el objetivo del taller parte esencial de su tesis de grado. Seguidamente entrega el material con el que se va a ejecutar las mesas de trabajo, el cual contenía marcadores, papel bond, hojas tamaño carta, carpetas, indica que el tema a desarrollar es El docente como facilitador de conocimiento, pidiendo que se plasme las experiencias de cada docente incluyendo las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de cada uno. Cabe destacar que el taller está dividido en cuatro momentos.

Todos se agrupan de tres (3) y cuatro (4) participantes por mesas, después proceden a desarrollar la temática tipo mapa mental. Las mesas quedaron conformadas de la siguiente manera:

Mesa 1: Yusmely Aguirre, Judith Naveda, Edgar Sumoza, Ismelda Báez

Mesa 2: Helen Rivas, Jacqueline Bandrés, María Tera Rojas.

Mesa 3: Bernalda Céspedes, Félida González, Lidia Guerrero. Carmen Rivero

Mesa 4: Husmeli Calderón, Yenise Vásquez y Militza Hernández, Vianney Bautista

El desarrollo de la temática estuvo estipulado por un espacio de 20 minutos.

Una vez culminada la temática se procede a socializarse la misma, tomando la palabra cada uno de los participantes por mesa y exponiendo la producción realizada por ellos.

Posteriormente, toma la palabra la Lcdo. Vianney Bautista dando gracias por el taller. La Licda. Yenise Vásquez, invita a los participantes a finalizar la actividad con un juego, donde se tenía que correr con obstáculos, luego introducir un lápiz en una botella y luego ensartar una aguja, la actividad finaliza con un refrigerio para los presentes por parte de la Licda. Yenise Vásquez.

Análisis: Finalizada las actividades de la segunda sesión del momento II, los docentes expresaron lo interesante y significativo que fue el taller, agradecidos disfrutar un día dinámico y la distracción con los juegos realizados y por haber adquirido un aprendizaje significativo y lo importante que son los valores inmersos en nuestro devenir diario y que la dirección es la de más incumbencia en relación a las actividades típicas del gerente. Sin embargo, generalmente se olvida que esta conlleva una responsabilidad adicional de liderazgo y motivación, fundamentales en una interpretación del rol del gerente, destacando el valor y el estilo de cada persona en la institución y el compromiso específico de cada uno.

Taller No. 2



Taller III: 17 LEYES DE TRABAJO EN EQUIPO

Hoy jueves 18 de octubre 2018, se procedió ambientar el aula de clase con láminas alusivas al plan de acción y con los nombres respectivos momentos a saber:

Fecha: jueves 18 de junio de 2018

Estrategia: Momento II “17 Leyes en Equipo”

Técnica: Mesas de trabajo, dinámica de presentación, socialización de experiencia, juegos recreativos

Experiencias Vivenciadas: Hoy jueves 18 de octubre de 2018 siendo las 6:30 am se apertura la entrada a la escuela U.E: “Próspero Reverend” para decorar un aula para la realización del tercer taller 17 Leyes en Equipo, con telas, adornos florales, manteles, cortinas, láminas alusivas a la temática a socializar, una vez el espacio acondicionado se procede a recibir al personal directivo y docente la Licenciada Yenise Vásquez les coloca un distintivo y los ubica en sus mesas correspondiente para hacerles entrega del material de apoyo como: carpetas, hojas blancas, papel bond, lápices, bolígrafos, marcadores, pega, tijeras, tizas de colores, revistas y periódicos. El personal docente junto con el directivo se fueron ubicando en las mesas de trabajo de cuatro integrantes. La promotora del taller inicia dándoles la bienvenida y las gracias por la participación en el taller además realiza una dinámica la cual consiste en la organización de las mesas de trabajo donde los integrantes deben escoger un narrador, un sistematizador y un vocero el cual tenia un tiempo de duración de 3 minutos la idea de esta dinámica era la organización e integración del equipo de trabajo, se felicita al equipo ganador ya que lo realizó en menos de un minuto conformado por los docentes Tania Rojas, Teresa Rojas, Helen Rivas y Jacqueline Bandres. A las 9:00 am se les sirve un pequeño desayuno café con galletas dulces se da un tiempo de cinco minutos para iniciar la socialización del tema a tratar. Siendo las 9:30 am se procede a la recolección de información por escrito donde el equipo número uno y dos desarrollaron cuatro leyes y los equipos tres, cuatro y cinco desarrollaron tres leyes, la misma tubo un tiempo de duración de cuarenta y cinco minutos.

Seguidamente se realiza la presentación de opiniones y acuerdos en plenaria, luego la exposición sobre las 17 leyes de trabajo en equipo.

Los equipos de trabajo fueron conformados de la siguiente manera:

Equipo N° 01 Tania Rojas, Teresa Rojas, Helen Rivas y Jacqueline Bandres.

Equipo N° 02 Edagar Sumoza, Carmen Rivero, Bernalda Céspedes y Felida González.

Equipo N° 03 Yusmeli Aguirre, Judith Naveda, Militza Hernández y Lidia Guerrero.

Equipo N° 04 Director Vianney Baustista, Yenise Vásquez, Husmeli Calderon y Kerlis Chirinos.

Equipo N° 05 Luisa Sánchez, Liris Pitter, Luisana Mora y Bélen Rodríguez.

Los participantes de cada equipo realizaron su exposición con un grito de guerra para identificarse, dieron sus comentarios sobre el tema en general y cada uno expuso sus puntos de vista y la importancia del conocimiento de estas leyes para la gerencia y organización de una institución educativa o empresarial. Terminada la socialización se realizó las conclusiones finales por parte del narrador de cada equipo. A las 11:00 am la docente encargada Lic Yenise Vásquez toma la palabra para dar las gracias por el desarrollo de la actividad, por la excelente participación y por la asistencia, luego realiza un juego llamado la carpintería donde cada participante representa una herramienta de trabajo, luego se realiza la dramatización donde se explica el valor de cada herramienta para la construcción de cualquier objeto dentro de una carpintería, en este juego lo que se quiere es resaltar la integración, unión y sobre todo el valor que los integrantes de cualquier equipo de trabajo tiene para el desarrollo de cada meta propuestas en todos los ámbitos bien sea educativo o empresarial. Se realizaron adivinanzas y retos al conocimiento sobre la temática socializada. Siendo las 12:00 m se procede al servir el almuerzo arroz aliñado con carne, pan y jugo se ofreció una

oración para dar gracias a Dios por los alimentos por parte del director Vianney bautista, y las gracias a la Licda. Yenise Vásquez por el taller.

Análisis: Finalizada los docentes expresaron lo interesante y significativo que fue el taller 17 Leyes de trabajo en Equipo correspondiente al III momento, agradecidos por tan importante tema para la gerencia educativa y el compromiso hacia la excelencia académica e institucional. Además dando las gracias por un día recreativo, con juegos, dinámicas, adivinanzas y retos al conocimientos. El compartir les pareció muy rico quedando satisfecho con toda la actividad en general.

Taller No. 3



TALLER IV: EL COMPROMISO COMO DOCENTE DENTRO DE LA EDUCACION.

Hoy jueves 06 de diciembre de 2018, se procedió ambientar el aula de clase con láminas alusivas al plan de acción y con los nombres respectivos momentos a saber:

Fecha: jueves 06 de diciembre de 2018.

Estrategia: Momento II “El compromiso como docente dentro de la educación”

Técnica: Mesas de trabajo, dinámica de presentación, socialización de experiencia, juegos recreativos.

Experiencias Vivenciadas: hoy jueves de diciembre de 2019, siendo las 6:30 am se llegó al lugar un espacio fuera de la institución para realizar el IV momento y último taller planificado dentro del Plan de Acción, además para la entrega de certificados a los participantes por parte de la organizadora de dichos talleres Licenciada Yenise Vásquez para su trabajo especial de grado. El espacio se decoró con telas de colores, plantas naturales, flores artificiales y la Bandera Nacional al fondo, láminas alusivas a la temática, se colocaron cinco mesas vestidas con manteles y flores en forma circular, contaban con carpetas y dentro de ellas habían hojas blancas y bolígrafos, también se colocó una mesa central donde estaban los distintivos y certificados a entregar. Una vez terminado y decorado el lugar llegaron los docentes participantes y el directivo, además los invitados el personal directivo y la supervisora que conforman el circuito educativo #06. La entrada fue a las 8:30 am en la entrada se les colocó un distintivo de bienvenida el cual contaba con un número por la parte de atrás por parte de la Licenciada Yenise Vásquez y de acuerdo al mismo se fueron ubicando en cada mesa de cuatro a cinco participantes. Se inició la actividad con palabras de bienvenida a los asistentes al último taller, se les dio la dinámica de la actividad que era un conversatorio relacionado con “El compromiso como docente dentro de la educación”, lo

primero fue una lluvia de ideas general para la construcción de conceptos referente al tema, seguidamente se generó un debate por equipo durante cuarenta minutos, cada equipo propuso seleccionar un vocero, un narrador y un sistematizador para luego responder las preguntas generadoras que estaban en las carpeta asignadas.

Los equipos de trabajo los conformaron de la siguiente manera:

Equipo N° 01 docente Carmen Rivero, Coordinadora Pedagógica Luisana Mora, directoras Isa Rondon y Yuraima Sarmiento.

Equipo N° 02 Supervisora Circiutal Lic Elvia Iturres, Coordinadora Pedagógica Liris Pitters, Docentes Yusmelis Aguirre, Tania Rojas y Judith Naveda.

Equipo N° 03 directores Vianney Bautista, Dilcia Pinto y Adrina Delgado, Docente Lidia Guerrero.

Equipo N° 04 docentes Militza Hernández, Jacqueline Bandres y Ismelda Báez, Coordinadora Pedagógica Circuital Luisa Sánchez.

Equipo N° 05 Docentes Maria Teresa Rojas, Edgar Sumoza, Felida González y Bernalda Céspedes, Coordinadoras Pedagógica Yenise Vásquez y Kerlis Chirinos.

Siendo las 10:00 am se realizó la sistematización, cada equipo con su narrador explicó sus preguntas y el resto de los integrantes lo apoyó con la lectura de un acróstico relacionado con las palabras que identificaba cada mesa y a las 11:00 am se terminó la socialización. Se dieron las conclusiones por parte de cada narrador y por la Supervisora del Circuito Educativo #06 Licenciada Elvia Iturres dando las gracias por tan maravilloso y emotivo taller y el compromiso que tienen los docentes en la educación. Se realizó un juego descubre al cantante donde se escuchaba una canción y ellos en equipo descubrían el personaje, el cual salió ganador la mesa N° 03, seguidamente se realizó una bailo-terapia a cargo del instructor Cribel Torres que sirvió de

apoyo para dicha actividad la cual tubo una duración de treinta minutos, luego se fue a un descanso de diez minutos para la hidratación. Para finalizar toma la palabra la organizadora del taller Licenciada Yenise Vásquez para agradecer a todos los participantes e invitados para la ejecución del Plan de Acción requisito de su trabajo especial de grado, el cual consistia en cuatro talleres para los docentes de la Unidad Educativa “Próspero Reverend”. Seguidamente se les hace entrega de Certificados por participación en los talleres. Toman la palabra el personal directivo del Circuito Educativo N° 06 para dar las gracias a la Licenciada Yenise Vásquez por la invitación y realización de estos importantes talleres para el desempeño y compromiso del personal docente en el ámbito educativo, además sugieren que cada institución dicten talleres para todo el personal que laboran en las instituciones educativa y sirvan de apoyo para el conocimiento de sus participantes. Se culminó la actividad a la 1:00 pm con un almuerzo arroz aliñado con pollo, pan salado, jugo y café la oración de agradecimiento a Dios por toda la actividad a cargo de la docente Tania Rojas.

Análisis: Finalizada el último taller se desarrolló de manera exitosa ya que hubo una participación numerosa por parte de los docentes y además de los invitados, todos los asistentes les gusto la decoración, la organización y la dinámica del mismo, el tema tratado les pareció interesante e importante ya que sirvió de reflexión para cada uno resaltando el compromiso que el docente tiene en la educación. Se sintieron alegres, entusiastas y motivados por el reconocimiento de su trabajo por medio de un certificado. Con estos talleres se lograron alcanzar cuatro aspectos fundamentales e importantes en la gerencia de Unidad Educativa “Próspero Reverend”, los son Sentido de Pertenencia, Los Valores Morales, Compromiso Organizacional y La integración.

Taller No. 4



MOMENTO V

Promover los valores en los fortalecimiento personales y corporativos, defensa y difusión de principios en el cumplimiento de las tareas de responsabilidad social, divulgación de la promulgación de los principios voluntarios hacia una integración en el ámbito personal, profesional y laboral; es decir, crear los mecanismos de consolidación de una práctica axiológica que convierta a cada gerente u organización en un ícono directriz del desarrollo sostenible y garantice las condiciones de organización eficiente, eficaz y efectivo.

Donde la axiología en su correcta aprehensión cognitiva nace el fundamento con que gerentes y profesionales en general, aplican su escala axiológica en el desarrollo de los diferentes aspectos de su quehacer profesional; en particular el ejercicio de la gerencia, que implica administración de recursos, tanto humanos como técnicos de ello la importancia de hacer énfasis en la gerencia axiológica de las nuevas generaciones y de nuestro futuro inmediato. Una gerencia axiológica tiene como eje neurálgico la presencia de los valores en cada una de sus funciones. No es lo técnico-administrativo lo más importante, sino la persona, la dimensión del ser como eje central del comportamiento organizacional. Es por ello que se hace referencia en estos cuatro elementos vitales para las organizaciones.

Sentido de Pertenencia, una ideología basada en la pertenencia de nuestros espacios educativos conocerlos completamente, es decir que todos los individuos estén al tanto de sus problemas, logros, ventajas, desventajas, amenazas y fortalezas. Este sentido de pertenencia, debe implantarse en todos los ambientes de la institución, pero lo más importante, es que todos luchemos para que sea una organización de calidad. Además, este proceso debe principiar desde el contexto más pequeño hasta el más complejo, donde se observe la pluralidad dentro de la unidad. Todos los grupos humanos, desde su punto de vista deben visionarse hacia el futuro tomando como eje principal la educación, por tanto, cada individuo perteneciente a estos grupos debe tener conciencia educativa y por ende deben crear un sentido de pertenencia hacia los

espacios educativos, a la que tienen acceso poco a poco, a través de este proceso (sentido de pertenencia educativo) se puede obtener una mejora en las instituciones de calidad. Algunas instituciones establecen metas vinculadas con el desarrollo de un sistema nacional de acreditación de la calidad, con la evaluación interna y externa del desempeño docente y con la mejora en las condiciones intrapersonales por docente. De esta manera, puedo decir que uno de los recursos principales para lograr un proceso de calidad educativa, es sin duda la conciencia o sentido de pertenencia, que nosotros como parte de la educación debemos promover, asimismo, debemos inducir a los individuos a que luchemos y valoremos para que las instituciones educativas sea el eje principal del progreso de una comunidad en el país.

El sentido de pertenencia es sentirse parte de un grupo, una sociedad o de una institución, esto tiene su origen en la familia ya que es el primer grupo al que pertenecemos.

Al serle fiel al grupo y siguiendo sus normas se da una identidad y una seguridad, mientras más segura se sienta la persona, más elevado será su sentimiento comunitario y estará más dispuesta a seguir normas de convivencia. Cada logro, es un granito de arena para la institución y también es la construcción de nosotros mismos y de nuestra sociedad. Cuando tenemos sentido de pertenencia y satisfacción es posible que logremos vivir en un mejor ambiente, ya que nadie cuida lo que no valora. En cambio, lo que más valoramos merece todo nuestro cuidado y atención. Si miramos nuestro entorno, y vemos que está en buen estado, eso nos invita a cuidarlo y mantenerlo. Esto hace que los lugares y las herramientas que usamos estén en condiciones óptimas, así se nos facilita las tareas y nos hace más fácil cumplir con nuestras metas. Cada uno de nosotros debe cuidar todo lo que representa la institución porque tiene un significado importante, una filosofía; de lo cual hacemos parte. El sentir orgullo nos da valor como personas. Quien no tenga desarrollado el sentido de pertenencia, está en un lugar equivocado, se encuentra donde no le nace estar. La pertenencia nos da seguridad y autoestima; quien no tenga este valor debe hacerse

una auto evaluación, Participar activamente en los procesos de su institución o grupo, Asumir con responsabilidad los compromisos que adquiere al ingresar. Respetar a todos los miembros de su institución o grupo, Respetar filosofía, políticas y normas de la Institución Respetar los símbolos de la Institución: bandera, escudo, uniforme. Actuar teniendo en cuenta las normas que contribuyen a su institución. Querer, valorar y reconocer la importancia de la institución, No afectar a la institución.

Los Valores Morales son todas las cosas que proveen a las personas a defender y crecer en su dignidad son desarrollados y perfeccionados por cada persona a través de su experiencia. Por lo general éstos perfeccionan al hombre, en cuanto a las acciones buenas que realice, como: vivir de manera honesta, ser sincero, y ser bondadoso, entre otras. Aun así, escoger los valores morales es una decisión netamente de la persona y no está obligado a ejecutarlo, es decir, cada persona es dueña de sus elecciones, y está en su juicio decidir si opta por ellos o no, sin embargo elegir y tomar acción sobre estos, tendrá un efecto de calidad extra en cada persona, como: El amor, considerado como la unión de expresiones y actitudes importantes y desinteresadas, que se reflejan entre las personas capaces de desarrollar virtudes emocionales. El agradecimiento: gratitud o aprecio es un sentimiento, del corazón o de actitud en el reconocimiento de un beneficio que se ha recibido o va a recibir. El respeto: significa mostrar respeto y el aprecio por el valor de alguien o de algo, incluyendo el honor. La Honestidad: se refiere a una faceta del carácter moral y los atributos positivos y virtuosos de la persona, como la integridad, veracidad y sinceridad, junto con la ausencia de la mentira, el engaño o robo. La Humildad: Es la cualidad de ser modesto y respetuoso, en diversas interpretaciones, es ampliamente visto como una virtud en muchas tradiciones religiosas y filosóficas. La Justicia: La justicia es un concepto de la rectitud moral basada en la ética, la racionalidad, el derecho, la ley natural, la religión o la equidad. También es el acto de ser justo o equitativo. La Laboriosidad: Es el gusto por trabajar y esforzarse en conseguir objetivos sin rendirse. La Lealtad: es la fidelidad o devoción a una persona, país, grupo o causa. La Libertad: es la capacidad de los individuos para controlar sus

propias acciones. La Paz: Es un estado de tranquilidad que se caracteriza por la no permanencia de conflictos violentos y la facilidad de no tener temor a la violencia. Habitualmente se explica como la ausencia de hostilidad. La Perseverancia: es la tendencia del individuo a comportarse sin ser reforzado en los propósitos motivación y al no desfallecer en el intento. La Prudencia: Es la capacidad de gobernar y disciplinar a sí mismo mediante el uso de la razón. Es clásicamente considerada como una virtud.

La Responsabilidad: Un deber u obligación de realizar satisfactoriamente o completar una tarea (asignado por alguien, o creados por la propia promesa propia o circunstancias) que hay que cumplir, y que tiene una pena consiguiente al fracaso. La Solidaridad: es la integración, el grado y tipo de integración, que se muestra por una sociedad o un grupo de gente y de sus vecinos. La Tolerancia: una actitud justa, objetiva, y permisiva hacia aquellos cuyas opiniones, prácticas, difieren de los propios. Las diferencias de valores éticos en el lugar de trabajo Ética organizacional constituyen las normas formales e informales de conducta que guían la conducta en el lugar de trabajo.

Compromiso Organizacional, espacialmente el personal docente es importante promover, en un futuro, la formulación de lineamientos estratégicos que favorezcan las actitudes de los empleados y mejoren su desempeño laboral. Presentan los fundamentos teóricos relevantes para la investigación Compromiso Organizacional; quienes lo consideran como el grado con que las personas se identifican, están consustanciadas con su organización y dispuestas a continuar trabajando en ellas. El compromiso de un empleado con su organización se relaciona con su comportamiento en el lugar de trabajo y por tanto, influye en la consecución de las metas de la organización. En torno a la naturaleza del compromiso organizacional existe una división de opiniones (actitudinal contra comportamental) compromiso organizacional mejora la calidad educativa de los docentes y un cambio entre éstos y el director, mediante un compromiso hacia la institución y su desempeño laboral En

esta línea de pensamiento, se alberga la posibilidad de implicar una mejora en el ámbito educativo. Este estudio es tanto más importante en la medida en que el compromiso asumido por los docentes de la U.E. Próspero Reverend pertenencia.

La Integración es parte esencial de la humanidad, en consecuencia la originada por las instituciones educativas y las comunidades, en la institución investigada es de vital importancia que sus miembros se mantengan unidos y se integren todos a las actividades pedagógicas y quehaceres de la misma. La integración en esencia, es un acto natural del ser humano, por tal motivo de alguna u otra manera en diversas circunstancias de la vida el ser humano se ve envuelto por dicha acción integradora. Es decir la misma no es un acto ajeno a la cotidianidad. En tal sentido la escuela constituye un lugar de encuentro de saberes e intercambio de conocimientos donde se lleva a cabo dicha integración e intercambio de experiencias entre todo el personal tomen protagonismo para garantizar cambios positivos en la institución y combatir problemática tanto interna como externa y todos los que hacen vida en la institución en fin todo el que pueda porque son necesarios en el proceso de integración, de enlace y de convivencia y así elevar la calidad de la institución de U.E. Prospero Reverend, ubicada en el Municipio Libertador Parroquia Tocuyito. En todo lo anterior descrito, se sumerge este estudio investigativo, donde a través de las reflexiones y la aplicación de cada uno de estos aspectos se logre activar el verdadero desempeño de la labor de estos docentes para lograr fortalecer el desarrollo de esta institución educativa elevando la calidad laboral y humana.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arana, M. (2009). *La Educación en Valores: Una Propuesta Pedagógica para la Formación Profesional*.
- Badillo y Villasmil, (2014). *Perfil por Competencias. Taller Teórico-Pirático*. UNERMB.
- Balza, A. (2010). *Educación Investigación y Aprendizaje. Una hermenéutica desde el pensamiento complejo y transdisciplinario*. Asociación de Profesores Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. (APUNESR),
- Bishop, (2009). *Enseñanza de las matemáticas: ¿cómo beneficiar a todos los alumnos?*. Barcelona. España
- Bigge (2009). *Teoría de aprendizaje para maestro*. Caracas. Venezuela.
- Bruner, J. (1990). *Actos de Significado*. Cambridge: University Press.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000)*. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000
- De la Torre, S. y Barrio, O. (2016) *Estrategias Didáctica Innovadoras, Recursos para la Formación y el Cambio*. Barcelona, España: Octaedro.
- Durkheim (2003). *Educación y Sociología. Editorial Península*. Madrid. España.
- García., J (2015). *Dimensión Axiológica en el Desarrollo de las Competencias Gerenciales del Personal Directivo en el Instituto Educativo Venezuela*. Universidad de Carabobo
- Good y Brophy (1996). *Formación de formadores*. Madrid. España.
- Goñi, C. (2012). *Historia de la filosofía*. Madrid. España
- Harvard Business Essentials. (2015). *Como crear Equipos Efectivos*. España.
- La Fuente (2009). *El proyecto educativo-ilustrado de Kant. Rhela*. Vol. 13. Madrid. España.
- Lanz R., Carlos (2015). *Investigación Acción: Epistemología y Política*. Venezuela.

Ley Orgánica de Educación. (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 38.431. Extraordinaria.

Ley del Ejercicio Docente (2000). Gaceta Oficial No. 5.496. Extraordinario

Martínez M. (2013). **Nuevos Paradigmas de la Investigación.** Caracas. Venezuela

Ministerio De Educación. (1998). **Currículo Básico Nacional (CBN) Nivel de Educación Básica. Dirección General Sectorial de Educación Preescolar, Básica y Media Diversificada y Profesional.** Caracas

Morrison, (2010). **El uso de las TIC en la enseñanza y aprendizaje. Cuestiones y desafíos.** España

Nube, S (2014). **En busca de la calidad educativa.** Caracas. Venezuela.

Onrubia (2007). **El constructivismo en el aula.** Editorial Grao. Barcelona. España

Orozco, Báez y Méndez (2009). **El paradigma pedagógico constructivista en el Postgrado en Ciencias de la Salud Pública.** Revista científica de la Fundación Iberoamericana para la Excelencia Educativa.

Pérez Serrano (2015). **Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes.** México.

Pérez (2010). **Para Educar Valores.** Editorial San Pablo. Caracas. Venezuela.

Pineda, A. (2010). **Ética y Axiología Jurídica.** México:

Requeijo (2008). **Administración y Gerencia.** Caracas

Rivas (2012). **El educador nato.** Editorial Kapeluz. Buenos Aires. Argentina

Rodríguez (2013). **Conocimiento previo y cambio conceptual.** Buenos Aires.

Rojas M. (2014). **Lineamientos Estratégicos para una Gerencia Axiológica en la Acción Educativa la Unidad Educativa Generalísimo Francisco de Miranda.** Universidad de Carabobo.

Ruiz (2006). **La Naturaleza de los Valores Humanos.** México.

Segura (2012). **Vigencia del humanismo en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.** Revista Ciencias de la Educación

Ugas (2006). *La Complejidad. Un modo de pensar. Ediciones del Taller Permanente de Estudios Epistemológicos en Ciencias Sociales*. Táchira Venezuela.

Uzcátegui Ángel C. (2012). *La Ética, Factor Clave, en el Éxito del Liderazgo en las Organizaciones Educativas. Hacia Un Modelo Axiológico Basado en el Enfoque de la Teoría Histórico-Clínica Para el Éxito del Liderazgo en las Organizaciones Educativas*. Universidad de Córdoba. España.

Varela I. (2013). *Estrategias Gerenciales Basadas en la Calidad Total Para el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional de la U.E.N. Antonio José de Sucre Tinaquillo*. Universidad de Carabobo

Zabalza y Zabalza (2012). *Profesor (as) (es) y Profesión Docente. Entre el ser y el estar*. Madrid. España.

Zambrano, M (2007). *Filosofía y Educación. Manuscritos*. Málaga. Ágora

Woolfolk, A. (2006). *Psicología educativa*. México

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

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES TUTORIALES

LA GERENCIA AXIOLOGICA COMO HERRAMIENTA PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS DOCENTES

Una experiencia de Investigación Acción Participante en la Unidad Educativa Prospero Reverend. Fundación CAP Municipio Libertador Estado Carabobo

Autora: Lcda. Yenise Vásquez

Tutor (A): Msc Freddy Carrasquero

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIONES
01	17/02/2018	8:00am	Abordaje del objeto de estudio, discusión de la posible metodología, orientación para el desarrollo del momento I	Búsqueda de información pertinente y actualizada
02	03/03/2018	9:00am	Lectura y análisis del primer papel de trabajo. Formulación de la situación de estudio.	Revisión, reformulación y mejoras
03	17/03/2018	10:30am	Lectura y sugerencias del segundo papel de trabajo. Redacción de las interrogantes, propósitos y directrices de la investigación y posible título.	Revisión y mejoras. Desarrollo de la importancia de la investigativa
04	07/04/2018	10:00am	Lectura y orientaciones del tercer papel de trabajo. Consolidación del planteamiento de la situación de estudio, revisión de la importancia y orientación para la elaboración del esquema del momento II	Revisión del momento I y mejoras.
05	19/05/2018	9.30am	Lectura y sugerencias del	Aprobación del

			cuarto papel de trabajo. Elaboración de las categorías de análisis y guía de actuación investigativa para el momento II.	momento I y aceptación del esquema de trabajo para el momento II.
06	02/06/2018	9:30am	Lectura y orientaciones del quinto papel de trabajo. Antecedentes de investigación y andamiaje teórico referencial. Definición de títulos para los contenidos.	Mejoras de contenido y desarrollo. Vinculo continuo entre párrafos y las categorías de análisis. Selección de los antecedentes para el trabajo.
07	30/06/2018	8:00am	Lectura y sugerencias del sexto papel de trabajo. Aprobación de los antecedentes del estudio, revisión de autores y teorías seleccionadas, redacción y coherencia entre párrafos.	Sugerencias de enlaces prepositivos
08	14/07/2018	9:30am	Lectura y sugerencias del séptimo papel de trabajo. Adecuación teóricos para el andamiaje metodológico.	Revisión y aprobación del andamiaje metodológico.