

**PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LAS
COORDINACIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO
ESTUDIANTIL DEL EJE DOS DEL MUNICIPIO CARLOS
ARVELO, ESTADO CARABOBO.**



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



PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LAS
COORDINACIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO ESTUDIANTIL
DEL EJE DOS DEL MUNICIPIO CARLOS ARVELO, ESTADO CARABOBO.

Autora: Lcda. Alexandra Virginia Olivero Peña.

Tutor: Prof. Miguel Alejandro Pérez R.

BARBULA; OCTUBRE 2013



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



**PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LAS
COORDINACIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO
ESTUDIANTIL DEL EJE DOS DEL MUNICIPIO CARLOS ARVELO,
ESTADO CARABOBO.**

Autora: Lcda. Alexandra Virginia Olivero Peña.

Tutor: Prof. Miguel Alejandro Pérez R.

Trabajo presentado ante la Dirección de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar por el título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación.

BARBULA; OCTUBRE 2013



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



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, Magister Miguel Alejandro Pérez titular de la cedula de identidad N° 4.465.454, en mi carácter de Tutor del trabajo de maestría titulado: **PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LAS COORDINACIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO ESTUDIANTIL DEL EJE DOS DEL MUNICIPIO CARLOS ARVELO, ESTADO CARABOBO.**, presentado por la Licenciada Alexandra Virginia Olivero Peña, titular de la cedula de identidad N° 17.067.408, para optar al título de Magister en Educación mención Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que he leído dicho trabajo y que acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo Especial de Grado de Maestría, hasta su presentación y Evaluación.

En Bárbula a los _____ días del mes de octubre del año 2013

Profesor Miguel Alejandro Pérez R.

C.I. V. 4.465.454



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



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe, Prof. Miguel Alejandro Pérez R. titular de la cédula de identidad No. 4.465.454, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LAS COORDINACIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO ESTUDIANTIL DEL EJE DOS DEL MUNICIPIO CARLOS ARVELO, ESTADO CARABOBO.**, presentado por la Licenciada Alexandra Virginia Olivero, titular de la cédula de identidad No. 17.067.408, para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le asigne.

En valencia a los _____ días del mes de OCTUBRE del año 2013.

Por el Profesor Miguel Alejandro Pérez R.
Tutor del Trabajo de Grado

C.I. 4.465.454



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE TRABAJO



Participante: Alexandra Virginia Olivero Peña Cédula de Identidad: 17.067.408, Tutor(a)
Prof. Miguel Alejandro Pérez R. Cédula de Identidad: 4.465.454

Correo electrónico del participante: olivero-alexandra@hotmail.com telf.: 0412-1661003

Título tentativo del Trabajo: “Plan de capacitación gerencial para optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del eje dos del Municipio Carlos Arvelo, Estado Carabobo”.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	26/03/12	3 PM	Título, Capítulo I	Pendiente para la próxima reunión.
2	10/04/12	3 PM	Capítulo I	Revisión y Correcciones
3	03/05/12	3 PM	Capítulo II	Puntos pendientes próxima reunión
4	09/07/12	3 PM	Capítulo III	Revisión y correcciones
5	10/09/12	3 PM	Capítulo III	Puntos pendientes próxima reunión
6	12/11/12	3 PM	Correcciones III	Revisión y correcciones
7	14/01/13	3 PM	Capítulo IV	Análisis de los resultados
8	28/01/13	3 PM	Correcciones IV	Gráficos y tablas
9	21/02/13	3 PM	Correcciones V	La propuesta
10	25/02/13	3 PM	Capítulo V	Entrega Final

Título definitivo: “Plan de capacitación gerencial para optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del eje dos del Municipio Carlos Arvelo, Estado Carabobo”.

Comentarios finales acerca de la investigación: La investigación aporta insumos importantes a la institución referida, así como el uso que pueden hacer las instituciones encargadas de la toma de decisiones y la evaluación de instituciones afines.

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

Prof. Miguel Alejandro Pérez R.
Tutor del Trabajo de Grado

Alexandra V. Olivero P.
Participante

C.I. 4.465.454

C.I. 17.067.408



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado titulado: **PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LAS COORDINACIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO ESTUDIANTIL DEL EJE DOS DEL MUNICIPIO CARLOS ARVELO, ESTADO CARABOBO.**, presentado por la Licenciada **Alexandra V. Olivero P.**, titular de la cedula de identidad N°. **V.- 17.067.408**, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado **APROBADO.**

Apellido y Nombre	Cedula de Identidad	Firma
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

BARBULA, OCTUBRE 2013

La investigación está dedicada al esfuerzo, la constancia y el valor del profesional de la orientación y a ti amada hija porque lo eres todo en mi vida.

Te amo.

AGRADECIMIENTO

Elevo una oración de agradecimiento a Dios, por permitirme salud, estabilidad y equilibrio en todos los ámbitos de mi vida.

A mi familia por brindarme su apoyo, a mis hermanos, a mi hija por motivarme cada día con su hermosa sonrisa y especialmente a mi madre que es mi ejemplo a seguir, gracias a ti he alcanzado los éxitos en mi vida.

Al maravilloso equipo de gerentes educativos que forman parte de la maestría en gerencia avanzada, Msc. Evelyn Rodríguez, Msc. Irma Molina, Msc. Herrero Raúl, Msc. Nely Olivares, Msc. Nelly Inojosa, especialmente al profesor Miguel Alejandro Pérez, quien además de ser un docente de alta categoría, es un ejemplo a seguir, mil gracias por demostrar con sus actos que la formación de un profesional de excelencia se determina cuando la persona encuentra en sí mismo la pasión por la gerencia.

Al equipo de orientadores del Municipio Carlos Arvelo y a todos los que desde sus espacios forman a hombres y mujeres de bien a través de la orientación.

A mi amiga, comadre, compañera, confidente entre otros roles, Ángela Seijas por su constancia en todo el proceso de mi vida, infinitas gracias por estar siempre a mi lado.

A mis colegas de la maestría, Rouge, Iris, Israel, Romny, Williams, Raíza y Dinora por los momentos tan hermosos que compartimos.

A ti, que la esperanza de Dios te llene de amor.

Gracias...

Alexandra Olivero

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PÁGINAS PRELIMINARES	
INDICE GENERAL.....	vi
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Objetivos de la investigación.....	8
Justificación.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	10
Antecedentes de la investigación.....	10
Bases Teóricas.....	16
Teoría científica de la administración.....	16
Teoría clásica de la administración.....	17
Teoría de las relaciones humanas	17
Fundamentación teórica.....	18
Desde la perspectiva de la gerencia.....	19
Bajo la gerencia educativa.....	20
Funciones de la administración.....	21
Desde la perspectiva de la orientación.....	23
Bases sociales de la orientación.....	25
Áreas de la orientación educativa.....	27
Roles de la orientación.....	29
Contextos de la orientación.....	30
Fundamentación psicológicas.....	31
Influencia del liderazgo.....	31
Liderazgo transaccional.....	32
Liderazgo situacional.....	32
Teoría de la motivación.....	34

Teoría de la comunicación.....	35
Descripción general de la orientación.....	36
Formación del orientador.....	37
Manejo de conflictos.....	39
Bases legales.....	40
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	46
Tipo de investigación.....	46
Diseño de investigación.....	48
Población y Muestra.....	49
Técnicas de recolección de información.....	50
Validez y Confiabilidad del instrumento.....	51
Técnica de análisis de los resultados.....	54
Factibilidad del proyecto.....	55
CAPÍTULO IV: ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	52
Análisis y presentación de los resultados	52
Conclusiones.....	85
Recomendaciones.....	87
CAPÍTULO V: LA PROPUESTA.....	88
Objetivos la propuesta	90
Misión.....	91
Visión.....	91
REFERENCIAS.....	110
ANEXOS.....	112

LISTA DE CUADRO

	Pág.
CUADRO N°1: Orientación educativa.....	25
CUADRO N°2: Diferenciación entre la comunicación eficaz y eficiente.....	36
CUADRO N°3: Operacionalización de las variables.....	45
CUADRO N°4: Plan de trabajo de la propuesta modulo I.....	92
CUADRO N°5: Modulo 1.....	94
CUADRO N°6: Modulo 1.....	95
CUADRO N°7: Modulo 1.....	96
CUADRO N°8: Modulo 1.....	97
CUADRO N°9: Plan de trabajo de la propuesta modulo II.....	102
CUADRO N°10: Modulo 2.....	103
CUADRO N°11: Modulo 2.....	104
CUADRO N°12: Modulo 2.....	105
CUADRO N°13: Modulo 2.....	106

LISTA DE TABLA

	Pág.
TABLA N° 1: Análisis de los resultados	57
TABLA N°2: Capacitación gerencial.....	59
TABLA N° 3: Capacitación gerencial.....	62
TABLA N°4: Capacitación gerencial.....	65
TABLA N° 5: Capacitación gerencial.....	67
TABLA N°6: Capacitación gerencial.....	69
TABLA N° 7: Optimización de la orientación.....	71
TABLA N°8: Optimización de la orientación.....	74
TABLA N° 9: Optimización de la orientación.....	78
TABLA N°10: Optimización de la orientación.....	80
TABLA N° 11: Optimización de la orientación.....	83

LIS xv CO

	Pág.
GRÁFICO N° 1: Análisis de los resultados.....	58
GRÁFICO N°2: Capacitación gerencial.....	59
GRÁFICO N° 3: Capacitación gerencial.....	62
GRÁFICO N°4: Capacitación gerencial.....	65
GRÁFICO N° 5: Capacitación gerencial.....	67
GRÁFICO N°6: Capacitación gerencial.....	69
GRÁFICO N° 7: Optimización de la orientación.....	71
GRÁFICO N°8: Optimización de la orientación.....	74
GRÁFICO N° 9: Optimización de la orientación.....	78
GRÁFICO N°10: Optimización de la orientación.....	80
GRÁFICO N° 11: Optimización de la orientación.....	83



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



**PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL PARA OPTIMIZAR LAS
 COORDINACIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO
 ESTUDIANTIL DEL EJE DOS DEL MUNICIPIO CARLOS ARVELO
 ESTADO CARABOBO.**

Autora: Alexandra Virginia Olivero Peña.

Tutor: Miguel Alejandro Pérez R.

Año: 2013

RESUMEN

La presente investigación estuvo orientada a proponer un plan de Capacitación Gerencial para optimizar las Coordinaciones de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil dirigido a los y las orientadoras que conforman el equipo del eje dos del Municipio Carlos Arvelo, asumiéndoles como parte de la gerencia de una organización educativa. El trabajo, metodológicamente se desarrolló bajo el paradigma cuantitativo en la modalidad de Proyecto Factible, apoyado en el nivel documental para establecer el análisis de las bases teóricas así como legales y en el nivel de campo para efectos de la recolección de datos, como instrumento se utilizó el cuestionario y los datos suministrado evidenciaron que existe la necesidad de capacitar en el área de gerencia a los orientadores, especificando las competencias y habilidades profesionales que deben ser manejadas dentro de las instituciones. Con el fin de fortalecer los procesos dentro de las mismas, arrojando de esta forma, las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, basado en los resultados, se presenta la propuesta, enmarcada en el diseño de dos módulos, cada uno conformado por cuatro (4) talleres, incluyendo en ellos, el Manual de Facilitación y Plan de Acción, con el propósito de facilitar la aplicación del mismo.

Palabras Claves: Gerencia, Procesos, Orientación, Programa, Competencias.

Línea de investigación: Procesos Gerenciales.



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



**MANAGEMENT TRAINING PLAN TO ENHANCE THE COORDINATION
 OF SOCIAL WELFARE AND STUDENT DEVELOPMENT OF TWO AXIS
 MUNICIPALITY CARLOS ARVELO, CARABOBO STATE.**

Autora: Alexandra Virginia Olivero Peña.

Tutor: Miguel Alejandro Pérez R.

Año: 2013

ABSTRACT

The present investigation was designed to propose a plan to optimize Management Training Coordination of Social Welfare and Student Development aimed at guiding and forming the team two axis Carlos Arvelo Municipality, assuming management as part of an educational organization . The work, methodologically unfolded under the quantitative paradigm in the form of Feasible Project, supported by the documentary level to establish the theoretical analysis as well as legal and field level for purposes of data collection, such as instrument used the questionnaire and provided data showed that there is a need for training in the area of management to counselor specifying the competencies and professional skills that should be handled within the institutions. In order to strengthen the processes within them, thus throwing, conclusions and recommendations. Finally, based on the results, we present the proposal , part of the design of two modules, each consisting of four (4) workshops, including in them the Facilitation Manual and Plan of Action , in order to facilitate the implementation thereof.

Keywords: Management, Process, Orientation, Program, Skills.

Area of Research: Management Processes.

INTRODUCCIÓN

Los constantes cambios de la sociedad, ha enmarcado un espacio importante para la educación, fundamentando los procesos sociales como parte de su práctica. Es por ello, que la integración entre los actores de una organización educativa y los de la comunidad se hace cada vez más relevante.

Dentro del equipo que conforma la dirección de una institución educativa, se encuentran diversos profesionales, entre los cuales, cabe destacar la figura del orientador educativo. El orientador (a) es un profesional de ayuda, capacitado para establecer contacto directo con los entes que conforman la comunidad educativa, profesionalmente formado de manera holística y fortalecido en la planificación y ejecución de programas preventivos, bajo planes de acción que tiene el bienestar social como fin último.

Por tal forma, la presencia del Orientador en la gerencia de una organización educativa, es primordial para el fortalecimiento de los procesos que se desarrollan en esta. Sin embargo, la formación del docente orientador ha dejado brechas en la utilización de estrategias y funciones gerenciales, es por ello, que se requiere fortalecer las conceptualizaciones de la gerencia en la práctica del orientador educativo.

La investigación se desarrolló en el municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo, pues cuenta con un equipo de orientación formalizado y dividido en dos ejes, en él se integra el equipo de orientación representando 35 instituciones educativa en sus diferentes niveles. Se hace necesario indicar, que dentro de la formación profesional de la orientación se desarrollan capacidades gerenciales, tales como: el liderazgo, el manejo de la comunicación y sus procesos, la conducción adecuada de los conflictos personales y grupales entre otros mecanismo de transformación de

conducta e integración comunitaria. Por cuanto, que él y la orientadora son vistos como piezas fundamentales para el directivo de una institución.

Ante lo expuesto, la investigación fue orientada a la propuesta de un plan de capacitación gerencial para optimizar a las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del eje dos del Municipio Carlos Arvelo, Estado Carabobo. Se contemplará, bajo capítulos los cuales se desarrollarán de la siguiente forma:

Capítulo I: iniciando con la presentación del problema, especificando cuales fueron los objetivos alcanzados y la justificación de forma práctica, abarcando la importancia social, impacto pedagógico e institucional.

Capítulo II: para el marco teórico se desarrolló una extensa indagación en las bases teóricas, psicológicas y conceptuales con el fin de establecer las bases del trabajo de investigación, igualmente, se tomaron las bases legales que conforman el sustento para finalmente realizar la operalización de las variables, la cual permitió establecer los parámetros básicos para la elaboración del instrumento de recolección de datos y su posterior presentación y análisis de resultados.

Capítulo III: en este capítulo se contempla básicamente la metodología que se utilizó en la investigación, el diseño y el tipo de la misma, al igual que el proceso de recolección de los datos y los mecanismos que se aplicaron para la elaboración del instrumento, la validez y la confiabilidad del mismo para luego dar paso al capítulo del análisis.

Capítulo IV: como se menciona anteriormente, en este espacio se demuestran los resultados de manera gráfica con los cuadros y análisis de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de dato.

Capítulo V: la propuesta, enmarcada en dos módulos dirigidos a la capacitación gerencial para la optimización de la orientación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la vanguardia del crecimiento educativo, las instituciones del nuevo milenio se han adaptado a las continuas transformaciones que se ha requerido de ellas, la educación del conocimiento es la base fundamental del desarrollo mundial; la tecnología, la comunicación y los planes estratégicos se han convertido en el motor de cualquier nación.

A nivel mundial, se denota la importancia del crecimiento profesional en todas las áreas y el fortalecimiento de éstas con la práctica o el arte de dirigir un recurso humano llevado hacia un propósito; el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano. Es por ello, que las estrategias para llegar a estos fines son tan relevantes como el mismo proceso.

De acuerdo con esto, una de las estrategias a seguir es la gerencia, entendida como el acto de organizar, planificar y coordinar destrezas innovadoras para que una determinada organización funcione de manera eficaz y eficiente. Manejar un núcleo de personas con distintas formaciones, conductas y experiencias, es un reto de gran índole, sin embargo, utilizando los conceptos y las habilidades adecuadas, se puede llegar a formar un clima propicio para consumir un trabajo armónico entre las partes que conforman una institución.

De este modo, los procesos mencionados anteriormente son desarrollados por líderes transformadores que han descubierto habilidades para el manejo de un recurso humano. Cazares (2008), distingue dos tipos de líderes, un líder formal el cual ha sido nombrado por alguna autoridad y un líder informal el cual confiere su atribución en los miembros del grupo.

Los líderes o gerentes de una organización deben establecer los niveles de mejoramiento del personal que labora en el mismo, así como manejar un canal de comunicación y ejecutar programas de bienestar que generen confianza para poder obtener una eficacia en el trabajo realizado. Deben ser ejemplo de un comportamiento apropiado y recompensar aquéllos que actúan de la misma forma.

Según Gibson (2005), los gerentes dividen la tarea total de la organización en cargos específicos, de aquí, que las organizaciones se conforman principalmente por el componente de trabajo que hace vida y acompañamiento a un llamado equipo directivo institucional, el área educativa se fundamenta en esa estructura. En algunos países de Latinoamérica, los procesos educativos se destacan por la burocracia de su entorno, sin embargo, prevalece la jerarquía donde existe un líder formal.

Específicamente, en Venezuela la educación está enmarcada en la estructura formal de una organización, cada institución educativa de cualquier nivel o índole, debe contar con un gerente capacitado y profesionalmente calificado para el cargo, que articule estrategias gerenciales, administrativas y humanas para el manejo del recurso humano.

De este modo, el equipo institucional debe ser integrado por una gama de profesionales estrechamente ligados a la educación, al desarrollo de las interrelaciones y al bienestar social de quienes integran una institución educativa. Incluido en éste, se encuentran las coordinaciones de Desarrollo Social y Bienestar Estudiantil, las cuales basan su práctica educativa en el fortalecimiento de los valores humanos y derechos de los mismos.

Para el año (2001) La Federación Autónoma Venezolana De Orientación, FAVO, emprende las normativas y funciones del profesional que ejerce la carrera de orientación en Venezuela, dejando ver la fundamentación legal de las acciones, los niveles de atención preventiva y estableciendo en el marco social, pautas para la atención comunitaria.

Bajo este aspecto, el código de ética del profesional de la orientación emitido por la FAVO (2001) define lo siguiente: la orientación es el conjunto de funciones y tareas cuyo propósito es generar el desarrollo de las potencialidades de las personas en cualquier campo de acción y guiarlas en su proceso de adaptación psicosocial ante los cambios evolutivos y eventos imprevistos.

En este sentido, el profesional de la orientación debe ser egresado de la carrera educativa y formado bajo aspectos fundamentales del desarrollo humano y en diferentes niveles de atención, está capacitado para planificar, evaluar y ejecutar programas de prevención ante las necesidades individuales y grupales de una institución, cuenta con la mayor práctica administrativa dentro de una organización educativa y va de la mano con el equipo directivo.

Bajo este mismo orden de ideas, las Coordinaciones de Desarrollo Social y Bienestar Estudiantil, también conocidas como Departamento de Orientación, están encargadas de dirigir las acciones estudiantiles y docentes bajo el marco de la integralidad, al igual que, planificar, ejecutar y evaluar las acciones, programas y proyectos preventivos enmarcados en el bienestar de la población educativa. Es por esto, que se presentan disyuntivas ante la práctica administrativa de los orientadores, puesto que los diferentes criterios manejados por cada institución educativa, son basados fundamentalmente en la realidad de las mismas y los profesionales de la orientación adaptan sus funciones a éstas.

Por otra parte, es necesario destacar que la orientación basa su práctica profesional en el código de ética de la profesión orientadora, sin embargo, en dicho código, escasamente se refleja cómo deben ser emitidos los procedimientos y acciones gerenciales para el manejo del recurso humano, asumiendo que el orientador es parte del equipo directivo y entre sus diversas funciones, está velar por el crecimiento personal y profesional de cada uno de los miembros que conforman la comunidad educativa de la organización donde ejerce sus labores.

Bajo el aspecto mencionado anteriormente, en la gama de los Municipios escolares que conforman el Estado Carabobo, se encuentra el eje dos del Municipio Carlos Arvelo, el cual cuenta con un número aproximado de 35 instituciones educativas que mantienen las coordinaciones de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil activas, conformando un grupo de profesionales adjunto a los equipos directivos con funciones administrativas. En diferentes ocasiones se menciona entre los miembros del equipo de orientación del eje dos, la dificultad para manejar situaciones entre el componente humano de las diferentes instituciones, tomando en cuenta que toda organización está basada en una estructura específica; la falta de estrategias gerenciales para la facilitación del manejo o gestión de recurso humano es una de las preocupaciones claves para los miembros del grupo.

En ocasiones, cuando el equipo de orientación de Municipio se encuentra reunido para realizar los procesos de planificación y desarrollo de actividades, se comparten las experiencias en cuanto a los conflictos que presentan las diferentes instituciones, dejando ver claramente que existe debilidades en la comunicación efectiva, la toma de decisiones y en buen manejo del liderazgo, asumiendo que el orientador como profesional de ayuda académica, debería estar formado en las áreas más relevantes de la gerencia, como lo son el liderazgo, la motivación y la comunicación, se continua evidenciando la problemática.

Sabiendo, que la aplicación de estrategias gerenciales es parte fundamental del proceso educativo y del convivir de los miembros de una institución, el profesional de la orientación debe ser el primer canal de mediación ante los conflictos que se generen en esta y ser el pionero de un ambiente armónico.

De esta forma, se deslumbran varias interrogantes dentro de la presente investigación, ¿Por qué el profesional de la orientación no maneja estrategias adaptadas al manejo de grupo y la gerencia?, si la función de orientador es primordialmente administrativa, de planificación y ejecución de actividades

preventivas entonces, ¿Cuáles deben ser las estrategias gerenciales que debe manejar un profesional de la orientación para optimizar su labor?, entre otras ideas ¿Existirá realmente la necesidad de diseñar un plan de capacitación gerencial que tenga como propósito optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del eje dos del Municipio Carlos Arvelo? y finalmente,

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Proponer un plan de capacitación gerencial para optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil eje dos del municipio Carlos Arvelo, Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la necesidad de proponer un plan de capacitación gerencial para optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil eje dos del Municipio Carlos Arvelo, Estado Carabobo.

Analizar teóricamente las estrategias gerenciales para optimizar el trabajo de las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del eje dos del Municipio Carlos Arvelo.

Estudiar la factibilidad técnica y económica del diseño de un plan gerencial dirigido a los docentes orientadores del eje dos del Municipio Carlos Arvelo para optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil.

Diseñar el plan de capacitación gerencial para optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del eje dos del Municipio Carlos Arvelo Estado Carabobo.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En los últimos años la educación venezolana ha buscado la integración de la familia y la comunidad como participantes activos de los procesos dentro de las instituciones educativas, en conjunto con la articulación del conocimiento de una sociedad cambiante y llevada a la transformación. Con el apoyo de éstos, los profesionales que ejercen la enseñanza en las instancias educativas, se fortalecen día a día como equipos de trabajo a través de la constancia y los avances humanísticos de la práctica educativa.

Dentro de la gama educativa, los orientadores forman parte de estos equipos integrales que manejan los procesos de organización, planeación y evaluación de las acciones preventivas dentro de las instituciones, es por esto que la presente investigación se basará en fortalecer los procesos gerenciales de las coordinaciones de desarrollo social y bienestar estudiantil del eje dos del Municipio Carlos Arvelo , diseñando un plan de capacitación gerencial dirigido a optimizar la práctica orientadora con estrategias gerenciales vanguardistas que estén en el marco de la integralidad que requieren las instituciones educativas de dicho municipio.

En consecuencia, la importancia del presente trabajo de investigación desde el punto de vista social, va en sintonía con los aportes que el mismo impartirá al equipo de orientación del eje dos del Municipio Carlos Arvelo, puesto que se fomentarán los principios humanísticos de la práctica gerencial y con esto optimizar la labor de las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil en pro de obtener mayores y mejores resultados gerenciales en los plateles educativos.

Es importante para todo gerente manejar la colaboración de los actores que forman parte de una organización, como el pilar fundamental entre sus capacidades y

destrezas, sabiendo que el equipo directivo de una institución de índole integral esta conformar diversos profesionales, entre los cuales destaca el docente orientador.

Por tal motivo, la necesidad de fortalecer los equipos de trabajos para el logro de los objetivos institucionales de forma eficaz y eficiente, por otra parte, la importancia social de plantear una propuesta que se tenga como norte formar al profesional de la orientación como parte del equipo directivo en estrategias gerenciales con el propósito de fomentar la planificación, la evaluación y el control de las actividades dentro de las organizaciones educativas, específicamente aplicado al equipo de orientación del eje dos del municipio Carlos Arvelo, sabiendo, que los y las orientadoras están en contacto directo con todos los actores que involucran una organización educativa, una de sus visiones es manejar el área comunitaria y social, por esto, el llamado a fortalecer sus capacidades y virtudes hace necesario para la transformación que se está enmarcando en la sociedad.

De igual forma, la propuesta de la creación de un plan de capacitación gerencial tiene un impacto pedagógico, puesto que está fortalecido en los procesos educativos, interpersonales y líneas enmarcadas en el sistema educativo Venezolano, con una visión holística basada en los profesionales de la orientación como parte de un todo en las organizaciones y procesos educativos, asentado las habilidades y capacidades en el que este profesional está capacitado.

Así mismo, si uno de los actores involucrado en la organización educativa es formado para la optimización de sus procesos trae consigo el beneficio institucional, las herramientas gerenciales para los y las orientadoras permitirían establecer mejor los canales entre la triada educativa escuela, familia y comunidad. Desarrollando en sí, eficaz y eficientemente programas y proyectos encaminados al bienestar social y la prevención, que es el fin último de la acción orientadora.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Luego de instaurar la problemática de la investigación y los objetivos de la misma, se abre una brecha a la base teórica que la fundamenta, se resaltaran los aspectos psicológicos, las bases legales y finalmente se presentara la operalización de las variables de investigación. Para Arias (2006) “El marco teórico o marco referencial, es producto de la revisión documental bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación a realizar”. Por ende, el proceso de investigación deriva conocimientos factibles y aplicables en el área donde se practique.

Antecedentes de la Investigación

Las investigaciones previas aportan entre otras cosas beneficios documentales, para Arias (2006) los antecedentes “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirve de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”. Es por esta razón, que el presente trabajo de investigación desarrollo la búsqueda de investigaciones previas que den fe de la veracidad e importancia de la misma.

Enmarcando en las investigaciones previas se fundamenta el desarrollo del trabajo, bajo este aspecto, Toledo (2010) el cual propuso un estudio Titulado **“Formación en Competencias Gerenciales del Personal Docente Basado en el Modelo de las Organizaciones Educativas Inteligentes”** trabajo presentado para el área de post grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de

Carabobo en el nivel de maestría, bajo la línea de investigación: procesos gerenciales en la modalidad de proyecto factible, cuyo objetivo principal fue presentar una propuesta de formación de competencias gerenciales del personal docente de la E.T.R Monseñor Gregorio Adam, para ello contó con la colaboración de 45 docentes que ejercían sus labores en la institución, la recolección de los datos fue a través de la elaboración de un cuestionario en escala tipo likert con valores que oscilaron de 1 a 3 puntos, la validez del contenido se realizó mediante el criterio de expertos y la confiabilidad la determino a través del coeficiente Alfa De Cronbach.

Los resultados que reflejo la investigación, fueron que los docentes poseían una alta necesidad de recibir información con respecto a las competencias gerenciales, que permitiesen garantizar el desarrollo integral de sus potencialidades en pro de la mejora del ambiente escolar y la calidad de servicio que se brinda. En este sentido, enfocando los aportes de la investigación de Toledo (2010) la propuesta de un programa de formación en competencias gerenciales se relaciona con el propósito que fomenta el presente estudio, al proponer un plan de capacitación gerencial dirigido a parte del equipo directivo de las instituciones educativas, para así desenvolver las habilidades gerenciales y a su vez garantizar el desarrollo integral de las organizaciones y su impacto en la sociedad.

Otro punto de convergencia, entre el Trabajo Especial de Grado fomentado por Toledo (2010) y la presente investigación es la importancia del liderazgo, la comunicación y las competencias gerenciales para la optimización del trabajo que se realiza en las instituciones de índole educativo, la formación de líderes y saberes esta en las manos de los y las docentes, son ellos quienes tienen el poder de transformación, y por ende, cada día deben capacitarse para fomentar la práctica educativa con mayor sustento.

Por otra parte, se tomó como antecedente el Trabajo Especial de Grado plasmado por Núñez (2009), presentado en el área post grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo, titulado **“Programa de Formación Gerencial Dirigido al Personal Directivo de la III Etapa de Educación Básica del Municipio Escolar Numero 9 del Estado Cojedes”**, realizado en el nivel de Maestría de la Universidad de Carabobo, el cual mantuvo como objetivo general desarrollar un programa de formación dirigido a la actualización gerencial del personal directivo de la III etapa de educación básica del municipio escolar número 9 del estado Carabobo, la investigación se enmarcó en proyecto factible, la población estuvo conformada por 15 directivos de los planteles objeto de estudio. La muestra utilizada fue finita para los estratos de directores, subdirectores y coordinadores de la III etapa del nivel Básica. La recolección de la información la realizo por medio de un instrumento policotómico de tres alternativas el cual fue validado por medio del juicio de expertos, la confiabilidad del instrumento se calculo a través del coeficiente Alfa De Cronbach.

En este sentido, la investigación realizada por Núñez (2009) contempla relación con el presente estudio, por el manejo de las competencias, funciones y habilidades gerenciales, como base para la formación educativa y desarrollo de un equipo de trabajo, sabiendo que la y el orientador forma parte de este equipo integral; también se relaciona por la necesidad de la capacitación o formación basada en estrategias y habilidades específicas de la gerencia como lo son: el liderazgo, la comunicación, la planeación, organización, evaluación y control.

Otros de los postulados utilizados como antecedente para la presente investigación, es el Trabajo Especial de Grado realizado para el área de post grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo realizado por Descalls (2008), llevo por título, **“El orientador (a) y su Pertinencia en el Proceso Educativo para el Desarrollo Psicoemocional de los Alumnos”**, y que se planteó como objetivo general establecer la pertinencia del orientador (a) en el proceso

educativo para el desarrollo psicoemocional de los alumnos en la Unidad Educativa “Félix Leonte Olivo”, el investigador desarrolló el trabajo bajo los esquemas de la orientación, profesión que debe visualizarse como generadora de resultados y transformadora de procesos y actitudes integrales, esto llevado a través de su praxis. El estudio fue realizado en la Unidad Educativa Félix Leonte Olivo, ubicado en la Ciudad de Valencia, el logro del estudio se situó en una metodología de tipo descriptiva con un diseño no experimental y de corte transversal, la población y la muestra fueron constituidas por seis docentes de la institución, utilizó como instrumento la encuesta tipo cuestionario.

El autor del trabajo antes mencionado, asume la orientación como un servicio de ayuda integral al estudiante, como una necesidad prioritaria en toda institución educativa. En apoyo a lo expresado por Descalls (2008), y relacionando con el fundamento de la presente investigación, el profesional de la orientación no solo busca el apoyo al estudiante, sino que da amplitud a sus labores con toda la comunidad educativa, integrando a la colectividad como eje fundamental del trabajo de la orientación, es por ello, que el docente orientador debe ser capacitado en estrategias gerenciales desde la base de su formación que le permitan a su vez organizar eficaces y efectivas actividades que optimicen su trabajo.

Por tanto, la pertinencia de fortalecer las funciones de gerenciales en las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del municipio Carlos Arvelo, la relación directa del trabajo presentado por el investigador y el estudio actual, se debe al asumirse la orientación según la normativa y cultura organizacional de la institución donde se ejerce la profesión orientadora, fortaleciendo principalmente la organización de sus miembros, en pro del bienestar del colectivo y la formación constante del equipo directivo, ya que al ser servidores integrales destinado el desarrollo de potencialidades educativas y comunitarias, tienen en sus manos la oportunidad de influir en estos procesos.

Seguidamente, Del Valle (2008), presentó una investigación, para el área de post grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo titulada **“Plan de Formación en Gerencia Estratégica dirigido a los Directores para la Integración de las Comunidades Organizadas y los Liceos Bolivarianos del Municipio escolar 10, en Naguanagua Estado Carabobo”**. El trabajo mencionado, se adaptó a la modalidad de proyecto factible, apoyado en una modalidad descriptiva con diseño de campo, la población que la investigadora determinó fue de 9 directivos y 290 docentes pertenecientes a 5 organizaciones educativas del Municipio Naguanagua.

Para la recolección de los datos, utilizó la encuesta de tipo cerrada con (5) opciones de respuestas policotómicas, las cuales arrojaron como resultado reconocer que el director carece de competencia para el logro de la integración comunitaria en el campo estudiado y recomendó implementar un plan de formación en gerencia estratégica para poder desarrollar en el gerente educativo las herramientas y competencias necesarias para integrar este ente comunitario necesario en la práctica educativa para el fin último de los objetivos. Del Valle (2008), también expresó que el equipo directivo debe estar integrado por personas capacitadas para el manejo de las comunidades y su propia organización educativa, esto refleja la relevancia del tema, puesto converge con la presente investigación, al resaltar la importancia de la formación de los equipos directivos en función de estrategias gerenciales adaptadas a la transformación y ayuda de los actores sociales.

De este modo, la relación entre el gerente educativo y el orientador que ejerce la praxis como parte del equipo directivo de una organización y también debe estar formado en las áreas más relevantes de la gerencia educativa, para así fomentar un clima de ayuda a los procesos gerenciales y comunitarios al igual que la ayuda integral a los y las estudiantes, incluir también a los miembros de las comunidades organizadas que se encuentre en las adyacencias de sus instalaciones.

Por otra parte, Herrero (2007), presentó una investigación para el área de post grado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo que tuvo como título **“Propuesta de Actualización Gerencial al Equipo Directivo de los planteles 1era y 2da etapa de Educación Básica del sector 1 del Municipio Escolar 14.5 de la Parroquia Miguel Peña, en el Marco del Modelo Educativo Venezolano”**. Para este trabajo se planteó el objetivo general de proponer un programa para la actualización gerencial del equipo directivo, en el marco del nuevo modelo educativo venezolano, en los planteles de 1ª y 2ª etapa de educación básica, del sector nª 01 del Municipio Escolar 14.5 del Estado Carabobo.

Herrero (2007), se baso en la modalidad de proyecto factible con un diseño de campo y documental, la población que determino estuvo integrada por 247 docentes y selecciono una muestra del 30% de su totalidad.

Así mismo, aplicó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual fue sometido y validado por juicio de experto, para su confiabilidad aplico la formula de Alfa de Cronbach y presento los resultado estadístico de forma manual, los cuales reflejaron como conclusión que los equipos directivos del sector 1 presentaban deficiencia en cuanto al manejo de las funciones de la gerencia y expresaban su conformidad en la participación de los talleres presentados por herrero para su propuesta.

La conjugación de este trabajo de investigación con el actual, se encuentra en la actualización gerencial del equipo directivo, la propuesta está encaminada en la formación de competencia y habilidades en el área de la gerencia, destacando que el gestor educativo debe establecer su trabajo con las necesidades del Estado Venezolano y su modelo educativo. Actualmente, la incorporación de un “colectivo” esta transformando la manera de llevar la gerencia, haciendo un llamado a la capacitación y acciones integradoras con todos los entes que conforman esa integralidad educativa, las instituciones deben tener un impacto social, académico y

productivo, y para ello, deben llevar una interrelación primero en sí mismas y luego con los entes que la sustentan.

Bases Teóricas

Teoría Científica de la Administración de Taylor y Fayol

La teoría de la administración se ha dividido en dos según sus particulares esquemas, una conocida como la teoría científica y la otra determinada como la teoría clásica, ambas con aportes relevantes hacia la administración, sus principales precursores han sido Frederick Taylor y Henri Fayol a las cuales se hace referencia.

La teoría científica de la administración inicia su desarrollo luego de los aportes realizados por Frederick Wilson [Taylor](#) (1856-1915), fundador de la administración científica, nació en Filadelfia, [Estados Unidos](#), a través de su experiencia fue creando su trabajo investigativo, el cual se basó en el aumento de la producción y la eficacia de los trabajos realizados por mano de obra capacitada para el fin último, destacó el análisis del trabajo y las funciones del obrero como núcleo central para la organización. Es por ello, que la administración científica destaca el trabajo en dirección desde el obrero hacia el gerente, esto vino a generar un camino radical en la visión de la administración y la gerencia de la época, dando paso a la revolución industrial, donde la competitividad entre las organizaciones fue el motor principal de la misma.

Teoría Clásica de la Administración de Fayol

Con el propósito de buscar mejor eficacia en las organizaciones surge la teoría clásica de la administración, la cual fue liderizada por Henri Fayol (1841 – 1925) este investigador nació en Constantinopla y falleció en París, se graduó de Ingeniero de Minas a los 19 años, hizo grandes aportes a los diferentes niveles administrativos, entre los cuales destacó la organización de procesos gerenciales involucrando todas las partes de la institución, así mismo diseñando seis funciones básicas de la empresa que son: funciones técnicas, funciones comerciales, funciones financieras, funciones de seguridad, funciones contables y administrativas. Por ello, se conoce el arte de administrar como el acto de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Teoría de las Relaciones Humanas

El linaje de la psicología del trabajo o industrial inicia aproximadamente en la época de los treinta, cuando se pronunció la necesidad de humanizar los procesos y establecer las relaciones humanas como parte del acto de administrar, aportando mucho en el desarrollo de la ciencia humana y psicológicas, donde fueron presentados como pioneros sociólogos, psicólogos, antropólogos, médicos e ingenieros que participaron en una serie de experimentos sobre la humanización de los procesos, entre estos el ejemplo más destacado son las conclusiones del experimento realizado en Hawthorne demostraron la importancia de las relaciones humanas dentro de una organización, actualmente los procesos de crecimiento personal y las múltiples estrategias gerenciales se derivan del liderazgo y la

comunicación eficaz y eficiente éstas forman la pieza transcendental para el alcance de los objetivos de cualquier empresa o institución.

Por ello, la importancia que destacan las teorías, cada aporte de estas han dejando claro que el proceso de la administración y la gerencia es necesariamente transformador y que busca adaptarse a la sinergia de la organización, entre sus factores destacan: la época de evolución, las relaciones humanas como medio para el alcance de objetivos, la incorporación de planes organizados de índole gerencial y las nuevas tendencias administrativas incorporan las teorías adaptándolas al medio.

Vale destacar, que actualmente los enfoques gerenciales han tomado un gran auge en los campos educativos, esto equivale a la claridad de los procesos, la incorporación del intelecto humano y el alcance de los objetivos a través de grupos de trabajos organizados, dejando ver que los principios de la administración y la gerencia son aplicables en función de cada organización y sus necesidades.

Fundamentación Teórica

El presente trabajo de investigación lleva consigo una corriente humanista, destacando los procesos gerenciales como fuente principal del trabajo en equipo, fortaleciendo la praxis del orientador, como parte del equipo de apoyo para la organización educativa, involucrando la gerencia, la orientación y la comunidad como pilares fundamentales dentro del alcance de los objetivos. En relación a ello, el acto gerencia en cualquier institución educativa, organización o empresa, va dirigida a instrumentalizar una serie de pasos, procedimientos y guías, orientadas todas ellas hacia la consecución de las metas y propósitos previamente establecidos por los medios que actúan dentro de estos y en conjunto con la comunidad a quien ofrece su servicio.

Desde La Perspectiva de la Gerencia.

La gerencia es el acto de dirigir un o varios grupos de personas que están establecidas en una organización o institución hacia metas planificadas con anticipación y alcanzables, es importante que se destaque que cada miembro alcance sus objetivos personales y establezcan una interrelación entre los grupos de trabajo.

Chiavenato (2006) expresa que “en la actualidad la administración se presenta como un área del conocimiento humano repleta de complejidades y desafíos”. (Pág. 02)

Afirmativamente, el ejercicio de la gerencia implica de muchas aéreas cognoscitivas como la psicología, la sociología, la antropología todas estas enmarcadas en el bienestar del ser humano, la gerencia toma sus preceptos puesto que se maneja el comportamiento humano como factor principal para el equilibrio de los resultados esperados dentro de una organización.

De este modo, actualmente los procesos gerenciales están altamente relacionados con el bienestar social de los miembros de una organización sea empresarial o educativa y los administradores o gerentes deben estar cada vez más preparados con habilidades y conocimiento que faciliten el trabajo con el equipo. Ante esto Chiavenato (2006) indica que “una habilidad es la capacidad de transformar conocimiento en acción, que resulta en un desempeño esperado” (Pág. 03)

Como lo afirma el autor, las capacidades del gerente deben ser desarrolladas a medida de su praxis, involucrando la capacidad de transformación y de cambio continuo en unión con los objetivos planteados dentro de las organizaciones educativas.

Según Katz citado por Chiavenato (2006) “existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual.” (Pág. 03)

Fundamentalmente, para el buen desempeño de la gerencia, las habilidades técnicas, las cuales involucran los conocimientos técnicos del gerente, la capacidad de llevar programas estadísticos, manejar técnicas y procedimientos, se relaciona con el hacer de una organización se mantiene directamente con los objetivos del mismo.

La relación con los miembros de comunidad educativa es primordial esta es la habilidad humana, la cual está íntimamente relacionada con el trato de las personas y la fortaleza comunicacional que se desarrollen con las mismas y para la cual es necesario que el gerente conozca sus propias relaciones con el componente que labora cerca de este.

Finalmente, el autor expresa como importantes las habilidades conceptuales, las cuales se refieren a lograr integrar el trabajo con ideas, conceptos, actos y reglamentos conceptuales para el logro de los objetivos, esta se encuentra relacionada específicamente con las diversas funciones de la organización el acoplamiento de las mismas para el fortalecimiento de la organización.

Bajo la Gerencia Educativa

La educación es el proceso de transmitir conocimiento a través de técnicas y ordenamientos que lleven a la adquisición lógica de los mismos, para luego poner en práctica lo aprendido. La incorporación de la gerencia al campo educativo viene dada para la facilitación de estos procesos, las instituciones educativas están conformadas por equipos humanos que se relacionan para el logro de un objetivo.

Es por ello, que la gerencia educativa abre su campo a todos los miembros que la integran de aquí se determina que todo gerente educativo debe saber cuál es su función dentro de la institución y que el alcance de sus logros dependerá de la forma en que desarrolle el proceso de gerencia y administración, las técnicas que utilice y la forma en la cual este influya en los miembros de su equipo de trabajo.

Para Chiavenato (2006) la administración “no es otra cosa que la dirección racional de las actividades de una organización, con o sin fines de lucro” (Pág.02). De hecho, es el arte de llevar a cabo las estrategias de carácter organizada y de tal forma que todo su conjunto logre desarrollar sus potencialidades en las instituciones educativas, ciertamente la gerencia va constituida desde el equipo que conforma la dirección de la misma, donde se hace necesario llevar una serie procedimental de pasos para el logro de los objetivos planteados con eficacia y eficiencia.

Funciones de la administración.

Las funciones de la administración se formalizaron a principio del siglo veinte por Fayol, donde se destacaban funciones como planear, organizar, mandar, coordinar y controlar, actualmente los gerentes cuentan con cuatro funciones por la relevancia que aportan a este nivel, estas son las siguientes: la planificación, la organización, la dirección y el control estas son las bases fundamentales de las organizaciones. Es por ello, que el gerente debe establecer claramente ante el equipo que conforma sus roles y funciones para el logro de las metas organizacionales.

Planificación: en este punto, el gerente debe establecer las pautas de ¿Qué se desea alcanzar en la organización? Y sobre todo ¿Cómo se desea llegar a esas metas? Con el proceso de análisis de los objetivos, los miembros de la institución saben cuáles deberían ser sus aportes y responder a la pregunta inicial de acuerdo a sus

habilidades ¿Qué se quiere hacer?, cuando el equipo directivo coloca las pautas al inicio del procesos escolar se hace más fácil que la organización tenga claro cuáles son sus objetivos y como lograrlos.

Organización: luego de establecer cuáles serán los objetivos de una empresa u organización, es necesario concretar las tareas que van a ser necesarias para el desarrollo de la planificación, las tareas asignadas a cada uno de los miembros deben ser integradas con sus habilidades técnicas, humanas o conceptuales, por esto el gerente debe conocer cuáles son las fortalezas de su grupo de trabajo para llevar en forma armónica el equipo.

Dirección: en este aspecto, el gerente debe tener la batuta de su equipo de trabajo, luego de planificar y organizar cuáles son sus metas, el equipo directivo debe velar por que se ejecuten las planificaciones y que tengan un impacto de relevancia social, académico y personal, para esto la supervisión, la comunicación y el liderazgo que se ejecuten desde la dirección forma parte importante.

Control: este es uno de los aspectos relacionados con el final de las funciones gerenciales, sin embargo, el control debe estar inmerso en cada uno de los procesos educativos puesto que es la fase de verificación de la planificación pautada. De acuerdo con lo expresa la teoría Fayol, el control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. El gerente educativo debe realizar el acompañamiento del trabajo de su equipo hasta establecer lo último de su proceso.

En perspectiva, las funciones de la gerencia son los procesos por los cuales se involucra a todo el colectivo y se integran los conocimientos más adecuados para la organización, es primordial que el gerente maneje los componentes de comunicación y establezca entre su equipo un ambiente de confianza para el desarrollo de sus potencialidades y hacer las aperturas necesarias para los procesos académicos y sociales integrando a los actores involucrados

Desde la Perspectiva de la Orientación

Enalteciendo la orientación como profesión y como un proceso de ayuda integral basada en el aprendizaje y evolución del ser humano, se constituye cada área y/o contexto donde el sujeto este inmerso, buscando dirigir sus esfuerzos en función al desarrollo de las potencialidades del mismo como ser humano.

Así mismo, el profesional que ejerza la orientación debe asumir la responsabilidad de fomentar el desarrollo y bienestar de los sujetos, de modo tal que necesita continuamente actualizarse y profundizar el conocimiento sobre el campo de la orientación y los procesos administrativos que debe practicar en conjunto con el equipo directivo. Es por ello, que la orientación está concebida como el proceso de ayuda para la autorrealización del sujeto donde se involucran todas sus potencialidades como ser humano.

Por tal motivo, el Código de Ética del Profesional de la Orientación, que es el documento fundamental del ejercicio y la praxis orientadora pues indica funciones, líneas y áreas de trabajo, en este expresa que “...el ejercicio de la profesión de la orientación desde su origen, ha estado en el paradigma humanista, caracterizado por una relación única, de respeto recíproco...”. Siguiendo esta línea, la orientación integra un conjunto de acciones que tienen como finalidad contribuir en el crecimiento personal y social del sujeto, en función de su crecimiento, siempre en pro de mejorar y conocer las relaciones con su entorno y de esta manera promover el logro de sus objetivos personales, profesionales, sociales, escolares y humanos.

Con el propósito de dar respuestas a las continuas adaptaciones en el proceso educativo, la orientación fue asumida por el Sistema Nacional de Orientación (S.N.O) en el año 2009, y es un conjunto orgánico integrador de políticas y servicios de orientación, el cual tiene como fundamento resaltar la necesidad de los procesos individuales que lleva a cabo el profesional de la orientación educativa, en cuanto a lo referido:

(...) Concibe la Orientación como praxis social dirigida a la facilitación de los procesos de desarrollo humano en las dimensiones del Ser, Convivir, Servir, Conocer y Hacer, en el contexto personal, familiar y comunitario a lo largo del continuo del ciclo vital con la finalidad de potenciar talentos y de generar procesos de autodeterminación, libertad y emancipación en la construcción permanente del desarrollo y bienestar integral de las personas y su comunidades. (Pág. 16)

Afirmando, los procesos educativos como el pilar principal en una organización los orientadores son integrados al equipo directivo por el perfil de su profesión, puesto que son formados bajo la capacidad de establecer contactos directos con los procesos individuales y grupales de una determinada organización, al igual que estar formado en la áreas más relevantes de las relaciones interpersonales, manejo de conflictos y resolución de problemas.

De este modo, el profesional de la orientación está formado bajo los conceptos de planeación, organización, ejecución y evaluación de programas y proyectos educativos preventivos que fomenten el desarrollo de los objetivos enmarcados en el aspecto personal social del sujeto. Sabiéndose, que el fin último de la educación es proporcionar herramientas para vida, la incorporación de la motivación, el liderazgo y la comunicación son tangibles en los procesos orientadores.

Como parte del equipo directivo está concebido para la articulación de redes que fomente la ayuda y el logro de los objetivos planteados a través de la integración de los componentes educativos, el orientador está capacitado para el trabajo en equipo y la práctica de técnicas y estrategias de integración, las cuales sirven para establecer entre la gerencia y el componente docente un puente directo enmarcado en el trabajo de equipo.

Cuadro Nro. 01 Orientación Educativa

Orientación educativa	Procesos	Proyectos	Integración	Prevención	Personal
	Grupales	Programas	Comunitaria	Asesoramiento	Social
	Individuales	Plan de acción	Familia	Investigación	Estratégica
“Los y las orientadoras están formados para el trabajo en equipo de forma holística, estableciendo los canales de comunicación y liderazgo”					

Fuente: Olivero (2013).

Bases Sociales del Orientador (a).

Según el Programa Nacional de Orientación (2009) define al profesional de la orientación como un contribuyente al desarrollo social de las personas que están integrando una organización educativa, involucrando a cada uno de los actores de la dinámica escolar, educandos, docentes, personal administrativo y comunidad, la praxis se basa en programas y proyectos de crecimiento personal social, prevención y educación, enalteciendo su función de planificar, ejecutar y evaluar.

En conjugación con la gerencia, el profesional de la orientación maneja dentro de su campo las funciones gerenciales, es por ello, que debe formar parte de equipo directivo, ser uno de los actores influyentes y tener clara cuáles son sus funciones dentro de una organización, ser apoyo dentro de los procesos individuales del ser humano.

Desde lo antes mencionado, se presentan algunos programas y proyectos que cumple el profesional de la orientación, este planifica y ejecuta dichas estrategias involucrando intrínsecamente la gerencia, y que se encuentran resaltados en el Código de Ética de la orientación.

Programa De Orientación Educativa: Cuyo propósito principal es generar estrategias y líneas de acción, para impulsar y estimular el desarrollo integral de los sujetos involucrados en el proceso educativo.

Programa De Prevención: Desarrolla factores protectores para prevenir el consumo de sustancias tóxicas. Se hace énfasis en el manejo asertivo de la comunicación; presión de grupo, uso adecuado del tiempo libre.

Programa De Formación Ciudadana: Trabaja fundamentalmente los valores de respeto, honestidad, responsabilidad, con el fin de fomentar vínculos entre los alumnos, con sus pares, con su escuela y con sus comunidades vecinas.

Programa De Tutoría Académica: tiene como objetivo atender y formar a los escolares en los aspectos que incidan en su desarrollo personal y profesional, como lo es la promoción de conocimientos, habilidades, actitudes y valores propios de su disciplina.

Los aportes del orientador en las instituciones educativas contribuyen al crecimiento de la sociedad. Es por ello, que el profesional que la ejerza la orientación debe estar capacitado en las diferentes áreas de la gerencia y la administración, utilizar los principios gerenciales de la planificación, ejecución, evaluación y control, con el propósito de optimizar el trabajo en las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil. Es por lo antes mencionado, que el profesional de la orientación deber ser una persona capacitada para tal cargo, debe contar con distintas estrategias integrales al propósito de la ayuda, con un alto nivel de compromiso y valores humanos.

A favor de lo mencionado, se presenta el perfil del profesional de la orientación en el cual destacan las siguientes habilidades personales, sociales y gerenciales: debe manejarse en un vocabulario Culto, practicar el Liderazgo, tener habilidades de orador, ser alegre, flexible, crítico-objetivo, promotor social, positivo, asertivo, flexible, humilde, sensible, holístico, empático, con auto aceptación, proactivo, observador, investigador, responsable, con estabilidad emocional, con capacidad para dar y recibir feed-back, con capacidad para tomar decisiones acertadas, practicante de los principios de inteligencia emocional, con compromiso ético y moral: Respeto a la confidencialidad. Respeto de valores diferentes a los propios.

De manera que, la orientación es una especialidad centrada en proporcionar ayuda al sujeto, a través de estrategias que le permitan crearse un criterio propio referente a sus potencialidades, fortaleciendo el desarrollo integral del sujeto, visto desde una óptica biopsicosocial y de ayuda, específicamente a desarrollar sus habilidades para la adaptación al medio, la asimilación del entorno y las circunstancias que pudiesen vivir.

Áreas de la Orientación Educativa.

Así mismo, el Código De Ética del profesional de la orientación consideran tres áreas principales de la orientación: Educativa, Vocacional-Profesional y Personal-Social o Económica, aunque existen autores que presentan clasificaciones más específicas otorgando nombres a cada actividad, sin embargo las principales están enmarcada en:

- Orientación para la elección de estudios superiores.
- Escogencia de un oficio o profesión.
- Adaptación a los diferentes aspectos de la vida escolar, manejando la comunicación.
- Preparación para el desarrollo de un empleo.

Por otra parte, existen concepciones de las áreas de orientación que están ideadas como centros de abordaje de los procesos de consulta y asesoría, es por ello que se sustentan, tomando como criterio los roles específicos de la profesión, estas son:

Área Personal – Familiar – Social, incorporando la comunidad.

Área Académica, con el desarrollo de potencialidades.

Área Vocacional, en la selección de criterios y procesos vocacionales.

Área Recreativa - Comunitaria.

Área Personal - familiar – social:

Esta área tiene como finalidad, proporcionar el desarrollo de los procesos asociados con el rol de la persona, derivado de pertenecer a un grupo social, propiciando la comprensión de sí mismo y de su entorno, con el fin de alcanzar y mantener la estabilidad afectiva y psicológica.

Área Académica:

Así mismo, el área académica cuyo énfasis de acción está vinculado con los procesos asociados al rol de la persona como estudiante o aprendiz y la finalidad es que la persona y/o grupo pueda obtener el pleno desarrollo de sus potencialidades, a través de las actividades inherentes a sus procesos de aprendizaje.

Área vocacional:

El área vocacional se define, como aquella cuyo centro de interés se asocia al rol de la persona como futuro trabajador o trabajadora y su práctica está destinada a prestar el servicio de asesoría, con la finalidad de que las personas tomen decisiones bajo condiciones posibles.

Área recreativa – Comunitaria:

El énfasis de esta área lo constituyen los procesos asociados al rol de transformador social y la finalidad es prestar un servicio de orientación que permitan mejorar la calidad de vida de la comunidad a la cual pertenecen los involucrados.

Los orientadores son educadores, formados en distintos ámbitos, es por ello que creen que el proceso social de los sujetos, que debería ocuparse tanto de la búsqueda de la verdad subjetiva como de la objetiva. Por estas razones, se considera necesario que el orientador integre todos sus conocimientos y habilidades.

Roles del Orientador (a).

- 1.- Mediador o mediadora: diseña, desarrolla y evalúa procesos que permiten el desarrollo armónico e integral de los seres humanos.
- 2.- Asesor o asesora: presta sus servicios profesionales actuando como experto en el desarrollo humano en situaciones vinculadas en cualquier área de la orientación.
- 3.- Promotor e interventor: participa activamente en los procesos de transformación de los grupos humanos con los que se involucra.
- 4.- Consultor o consultora: diseña y evalúa planes de intervención.
- 5.- Planificador o Planificadora: diseña programas, proyectos, acciones y demás actividades propias para la resolución de situaciones específicas.
- 6.- Investigador o investigadora: utiliza las herramientas y técnicas que le proporciona los métodos de investigación para hacer más efectivo el proceso de intervención y para el desarrollo de la orientación como disciplina.

Por consiguiente, los roles del orientador indican de algún modo el desempeño óptimo de la profesión, sin embargo, se debe considerar que la práctica, en la cual se desarrolla sus funciones, este enmarca en contextos específicos donde se destaca la acción orientadora. Por lo tanto, enaltecemos los contextos educativo, organizacional, asistencial, jurídico, comunitario y cualquier otro que se origine por la reglamentación.

Es oportuno señalar, que todos los contextos mantienen los principios básicos de promover el desarrollo de las potencialidades del ser humano dentro del sistema de las relaciones Inter e intrapersonales, cada uno de ellos establecen funciones específicas que el orientador u orientadora debe cumplir y como parte del equipo directivo debe comunicar a los miembros de su organización.

Contextos de la Orientación

El contexto educativo: Éste hace referencia, a aquel contexto en el cual se cumplen roles y funciones y se desarrollan tareas relacionadas con procesos de enseñanza – aprendizaje.

El contexto organización: Éste se refiere al contexto, en el cual la misión está referida al cumplimiento de una función social a través de la generación de un bien o servicio que es producto de las relaciones laborales de un conjunto de personas. El énfasis en este contexto son las relaciones laborales.

El contexto asistencial: Está relacionado, con las instituciones cuya misión gira en torno a prestar servicios de apoyo en áreas vinculadas con la salud en su acepción más amplia.

El contexto jurídico: Se refiere a las instituciones cuya misión se vincula a la prestación de servicios relacionados con procesos jurídicos, tales como los tribunales de justicia, instituciones de protección del niño y del adolescente, entre otras.

El contexto comunitario: Este contexto abarca la gama de organizaciones o instituciones cuya misión está referida a producir bienes y servicios para el desarrollo de la comunidad local, regional o nacional, y cualquier otra organización que fortalezca la participación comunitaria.

Fundamentación Psicológica.

Influencia del Liderazgo.

El componente del liderazgo se ha establecido a lo largo de la historia administrativa como una de las esencias del arte de hacer gerencia, donde se involucra una relación entre el líder y quienes lo siguen, ante esto Maxwell (2010) indica que “el liderazgo es dinámico, y el derecho a dirigir debe ganarse individualmente con cada persona que se llega a conocer”. Ciertamente, el líder debe ser una persona capacitada con espíritu de cambio e influencia en los demás, aparte de contar con herramientas que lo conduzcan al logro del desarrollo de la potencialidad de las personas que lo rodean.

De este modo, los diferentes estilos de liderazgo se integran según la personalidad de quien lo ejerce. El gerente al igual que el profesional de la orientación debería contar con habilidades propias del liderazgo para la conducción de un equipo de trabajo, así como lo menciona, Herrero (2007) “la persona líder es capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo u organización para alcanzar las metas y objetivos propuestos”. (Pág. 35)

Tipología del Liderazgo

En la tipología de liderazgo se pueden resaltar específicamente dos, los cuales han comprobado desde su aplicación el logro de los objetivos estos son: el liderazgo transaccional, el transformacional.

Liderazgo Transaccional

Caracterizado primordialmente por el ambiente armónico que desarrolla entre los miembros de la organización, el líder que ejerce el modelo transaccional busca por encima de todo las relaciones humanas y un buen clima de trabajo, incorporando la motivación y el elogio como forma de influencia entre su equipo, busca que se establezca un nivel de confianza y sinceridad para de este modo aprovechar mejor los beneficios de sus capacidades, el logro de sus objetivos está puesto en la integración de cada uno de los miembros de manera pacífica.

Liderazgo Transformacional

Este tipo de liderazgo tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo o de la organización, constituye capacidades de transformar y realizar movimientos dentro de una institución para dar respuesta al aquí y el ahora, cambiar una motivación regular hasta llevarla al compromiso máximo de los miembros. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

Liderazgo Situacional

Este basa en mantener un equilibrio entre dos o varios tipos de comportamiento que ejerce un líder para adaptarse al nivel de desarrollo de su equipo de trabajo dentro de una organización, según Kenneth Blanchard existen dos tipos de comportamiento en un líder los cuales describe de la siguiente forma:

Comportamiento directivo.

- Define las funciones y tareas de los subordinados.

- Señala qué, cómo y cuándo deben realizarlas.
- Controla los resultados.

Comportamiento de apoyo.

- Centrado en el desarrollo del grupo.
- Fomenta la participación en la toma de decisiones.
- Da cohesión, apoya y motiva al grupo.

Para Blanchard el líder puede utilizar los dos tipos de comportamiento en mayor o menor medida según los objetivos que desea alcanzar y las situaciones que se presenten en la dinámica del trabajo. De este modo, como resultado del comportamiento del liderazgo se presenta cuatro estilos:

- **Estilo control.** Se caracteriza por un alto nivel de comportamiento directivo y un bajo nivel de comportamiento de apoyo.
- **Estilo supervisión.** Caracterizado por altos niveles de comportamiento directivo y de apoyo y reconoce los avances y mejoras en el rendimiento.
- **Estilo asesoramiento.** Mantiene un nivel alto de comportamiento de apoyo y bajo en comportamiento directivo. Las decisiones las toma conjuntamente con los colaboradores. Refuerza y apoya.
- **Estilo delegación.** Bajos niveles en ambos comportamientos debido a que delega la toma de decisiones en sus colaboradores.

En relación con lo expuesto, el liderazgo desde sus enunciados es el arte de influenciar positivamente a las personas que están desarrollándose en una organización y es aplicable en todo entorno, tanto el social como el administrativo, la conjugación de sus estilos y características es la clave para el éxito.

En resumen, el líder debe tener distintas habilidades para lograr conducir a un determinado grupo de personas al logro de sus metas, involucrando sus propios intereses.

Teorías de la Motivación de Abraham Maslow

La motivación es la capacidad de accionar para lograr una meta, es una habilidad que los gerentes y orientadores deben asumir como fuente de energía, la necesidad de establecer prioridades en un grupo de trabajo. Uno de los primeros investigadores de la motivación y las necesidades humanas fue Abraham Maslow, quien para la época de los treinta establece las necesidades en un orden de mayor a menor, quedando: las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de reconocimiento y auto realización. Cada una de ellas, están establecidas de modo que las personas deben ir satisfaciendo para alcanzar la también llamada auto superación, donde Maslow establece las necesidades de relación con el medio y su entorno.

De acuerdo con la estructura ya comentada las necesidades identificadas por Maslow son las siguientes:

Necesidades Fisiológicas: estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia, la alimentación, el saciar la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad o las actividades completas.

Necesidades de Seguridad: con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo.

Necesidades Sociales: estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado.

Necesidades de Reconocimiento: también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

Necesidades de Auto-Superación: también conocidas como de autorrealización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

Entre otros investigadores de la motivación también surgió el llamado modelo de las Relaciones Humanas y esta se suele ligar a Elton Mayo y sus contemporáneos, estos, encontraron que el aburrimiento del trabajo repetitivo en un determinado puesto de trabajo y la repetición de muchas tareas, de hecho, disminuía la motivación, mientras que los contactos sociales y las relaciones humanas servían para crear motivación y sostenerla a través del bienestar de las personas.

Teoría de la Comunicación

La Teoría de la Comunicación estudia la capacidad que tienen algunos seres vivos de relacionarse con otros, intercambiando información, ideas y sentimientos. La comunicación, es una actividad muy antigua de la humanidad, implica la aptitud para servirse de la información. Es la teoría en caminata a fundar el estudio de los comportamientos comunicativos.

En los procesos de comunicación humana intervienen diferentes elementos que hacen posibles que esta sea llevada de manera adecuada, los órganos eferentes-aférentes de la sensibilidad humana, (vista oído, habla, tacto) generando el mensaje y otro ente natural que ejecuta el papel de receptor y de decodificador final en una comunicación directa. En este aspecto, se determinaron dos corrientes: la comunicación eficaz y la comunicación eficiente, para desarrollar los términos se presenta el cuadro de diferenciación.

Cuadro Nro. 02 Diferenciación entre comunicación eficaz y eficiente.

Comunicación	Eficaz	Mensaje claro	Integrado congruente	Produce consecuencia	Común para todos.
	Eficiente	Mensaje efectivo	Objetivo	Preciso	Sin transferencia
“la comunicación es el proceso más valioso de los seres humanos”					

Fuente: Olivero (2013)

Descripción General de la Orientación

La esencia de la profesión del orientador está en la práctica de la ayuda; ésta se entiende como un acompañamiento de convivencia que estimula en el otro el compromiso de asumir sus propios procesos de crecimiento, desarrollo y solución de problemas en todos sus contextos, sobre la base del respeto a los diferentes modos de vida presentes en el seno de las comunidades donde se desenvuelve.

La Orientación, en tanto que proceso continuo a lo largo de toda la vida de las personas, se concibe como un derecho al cual debe tener acceso todo ser humano de acuerdo con sus necesidades; por tanto, ha de garantizar los siguientes principios:

- a- Contribuir al bienestar, traducido como calidad de vida digna, tanto de las personas como de las organizaciones sociales.
- b- Promover el desarrollo humano integral a fin de que la persona pueda participar enriquecedoramente en la vida social de su contexto.
- c- Sustentarse en el respeto a la dignidad humana y en una ética que valora las diferencias culturales y subjetivas.
- d- Promover la igualdad de oportunidades.
- e- Incrementar las capacidades que cada persona tiene para adaptarse creativamente a nuevas situaciones.
- f- Posibilitar la adquisición de las competencias para la elección y la toma de decisiones autónomas de cada persona en la elaboración de su proyecto de vida.
- g- Contribuir al desarrollo de la convivencia en la Paz, la Justicia y Equidad de cualquier grupo humano.

Formación del Orientador

En el proceso de formación del orientador, es importante propiciar un conjunto de vivencias que faciliten a estos profesionales desempeñarse científica y técnicamente con una actitud participativa, crítica y creativa que permita transformar la realidad.

Más que inculcarles respuestas e imponer la repetición de fórmulas, conceptos y datos, la formación ha de orientarse hacia la creación y el descubrimiento, que surge de interrogar la realidad de cada día y de interrogarse permanentemente, para así incrementar la calidad de la educación.

El orientador debe generar su propio aprendizaje a través del aprender; aprender a ser, aprender a pensar, atendiendo los procesos y los contenidos, estimulando el pensar con lógica, la creatividad y con referentes éticos, desarrollando las habilidades superiores de pensamiento y actitudes básicas para la convivencia solidaria.

La formación del orientador, más que estar dirigida a la ocupación específica, la cual se modifica día a día dada la velocidad de los cambios en el mundo, debe privilegiar una formación polivalente, orientada a desarrollar habilidades comunicativas, de procesamiento de conflictos en las relaciones humanas, de adaptación al cambio, analíticas y de solución de problemas, en otros términos, desarrollar competencias genéricas y al mismo tiempo desarrollar competencias técnicas, como el manejo y comprensión de información psicológica actualizada que facilite la comprensión de la conducta humana en concordancia con el perfil académico-profesional que exige la realidad.

En este sentido la formación del orientador, en proceso y en ejercicio, debe estar dirigida en distintas vertientes:

- Adquirir conocimientos básicos, es decir, la asimilación tecnológica, ya que el estudio está basado en planteamientos teóricos previos que brinda marcos de referencia para analizar cualquier situación, pudiendo generar nuevas aplicaciones y lo animarán a pensar de manera crítica atendiendo a la realidad que les corresponde enfrentar.

- Ampliar las concepciones previas que el hombre posee acerca de hombre, del mundo, y hasta del proceso educativo, lo que permite considerar que la formación del docente no solo debe centrarse en ofrecer unas cuantas reglas fundamentales para dar clase, atender situaciones, resolver problemas, también es importante captar los procesos psicológicos que se desarrollan en el alumno y entre el alumno y el docente, y en el proceso educativo en sí o en cada una de las áreas y contextos donde se pueda desenvolver el orientador.

- Reconocer clara y profundamente las metas de su propio quehacer.

- La comprensión de la propia conducta, de las personas que le rodean, de su entorno y las relaciones que se dan entre ellas para de esta manera, poder actuar como constructor de su existencia y contribuir con la de los demás.

- La capacidad de transformar su realidad en vía de desarrollar y mejorar su calidad de vida y la de los demás. Un orientador capaz de diseñar proyectos que propicien cambios considerando las particularidades de la realidad y generar transformaciones en ella.

Manejo de conflictos

Conflicto forma parte de las relaciones entre las personas, debido a las diferencias de opiniones, expectativas, creencias, valores o deseos que a menudo existen. Por este motivo, aprender cómo afrontar los conflictos es muy importante para poder mantener relaciones sanas con los demás.

El conflicto surge cuando las necesidades de una persona no se están satisfaciendo debidas a que otra persona lo impide, generalmente porque sus necesidades están en contradicción con las del otro. Por ejemplo, si un compañero de trabajo no está haciendo su parte, de manera que te está sobrecargando a ti, no se está satisfaciendo tu necesidad de ser tratado justamente. Por otra parte, tu compañero puede pensar que no se está satisfaciendo su necesidad de descansar y de hacer el trabajo a su propio ritmo. Para que el conflicto se solucione es importante conocer cuáles son las necesidades de cada uno y tenerlas en consideración.

Bases Legales

La argumentación legal de un documento de investigación representa un elemento fundamental para el desarrollo de la misma, pues establece los canales legislativos por los cuales se debe enmarcar el trabajo, para el presente se tomaron algunos aspectos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La Ley Orgánica de educación y el Código de Ética del profesional de la orientación con el propósito de fundamentar legalmente la propuesta.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Capítulo VI

De los Derechos Culturales y Educativos

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de

cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de la identidad nacional, y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana de acuerdo con los principios contenidos de esta Constitución y en la ley.

Se toma en principio, la carta magna de la República Bolivariana de Venezuela puesto que de ésta se emanan cada una de las políticas y derechos del estado y los ciudadanos, donde expresa el proceso educativo como un derecho humano y un deber fundamental; ante ello, los equipos directivos de las instituciones educativas, especialmente el orientador (a) debe estar familiarizado con la defensa de los derechos humanos como proceso fundamental de su praxis y la promoción de actividades preventivas que involucren a la escuela, a la familia y la comunidad.

De esta forma, se da paso al articulado 103 el cual determina lo siguiente:

Artículo 103. Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

Bajo este aspecto legal, la gerencia institucional esta llamada a buscar por medios tangible en la incorporación de la integralidad en el proceso educativo, establecer un canal de calidad para el conocimiento y la igualdad de condiciones

dentro de una organización, establecer normas que lleven al buen convivir dentro de una institución y ayude al equilibrio armónico para el desarrollo de sus objetivos en conformidad con la Ley.

Ley Orgánica de Educación. (2009)

Capítulo II

Corresponsables de la Educación

Las familias

Artículo 17. Las familias tienen el deber, el derecho y la responsabilidad en la Orientación y formación en principios, valores, creencias, actitudes y hábitos en los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultas, para cultivar respeto, amor, honestidad, tolerancia, reflexión, participación, independencia y aceptación. Las familias, la escuela, la sociedad y el Estado son corresponsables en el proceso de educación ciudadana y desarrollo integral de sus integrantes.

La corresponsabilidad del proceso educativo este fundamentado en la escuela la familia y la comunidad como entes primordiales para el desarrollo integral de los sujetos en formación, es por ello, que los actores deben estar integralmente acoplados para el alcance de sus metas, los docentes orientadores están en el deber de desarrollar estrategias de incorporación de la familia, la comunidad y el mismo equipo educativo en unión con los demás entes de formación ciudadana.

Seguidamente, se establece la base del ejercicio educativo a nivel profesional mencionando el artículo 38 del capítulo IV en marco a la formación permanente de componente docente, el cual determina:

Artículo 38. La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de

ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

La propuesta de un Programa de Capacitación Gerencial está dirigido a dar respuesta al articulado mediante los equipo de apoyo al directivo, como lo son los Coordinadores De Bienestar Social Y Desarrollo Estudiantil los cuales están capacitados para la formulación y ejecución de planes, programas y proyectos que están integrados con la familia y la comunidad, partiendo desde un paradigma humanista y cualitativo para la ejecución de los mismo, involucrando los valores humanos y el proceso de ayuda.

Seguidamente, se menciona el artículo 77 de la misma ley, el cual establece las bases para la conformación de los equipos educativos y de enseñanza, en este menciona lo siguiente:

Artículo 77. El personal docente estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinen las leyes especiales y los reglamentos. Son profesionales de la docencia los egresados de los institutos universitarios pedagógicos, de las escuelas universitarias con planes y programas de formación docente y de otros institutos de nivel superior, entre cuyas finalidades esté la formación y el perfeccionamiento docentes.

Código de Ética del Profesional de la Orientación. (2006)

Principio Generales.

Capítulo primero.

El código de ética del profesional de la orientación es un documento legal aprobado por la Organización Nacional de Orientadores en el año (2006) en el cual establecen los lineamientos para el ejercicio de la profesión, las áreas de desarrollo y las funciones del profesional de ayuda integral.

Artículo.3.- Los servicios de Orientación serán prestados al individuo en un Contexto social de respeto a los derechos humanos y en consecuencia signado por el respeto mutuo, no obstante las diferencias ideológicas que pudieran existir.

Del Campo Ocupacional

Artículo.15.- El orientador u orientadora puede laborar en institutos educacionales, públicos o privados de cualquiera de los niveles y modalidades del sistema educativo; centros de asistencia social; promoción juvenil; prevención del delito; empresa particulares y del Estado; unidades técnicas de atención a la familia; servicios penitenciarios; centros de entrenamiento en servicios (Educación Continua); cualquiera de los Ministerios existentes; que prestan servicios de recreación y deporte, y prestar servicio particulares, haciendo uso del libre ejercicio de la profesión. En síntesis, puede prestar servicios en cualquier institución con posibilidades de propiciar el desarrollo del potencial humano.

Es por ello, que el profesional de la orientación debe manejar estrategias relacionadas a la gerencia educativa, pues integra desde su campo las actividades principales para el mejoramiento continuo del colectivo de formación y como parte del equipo directivo debe estar en función del logro de los objetivos plateados en equipo de trabajo.

Cuadro Nro. 03 Operacionalización de Variables

Objetivo General: Proponer un plan de capacitación gerencial para optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil eje 2 del Municipio Carlos Arvelo, Estado Carabobo.				
VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Capacitación Gerencial	Zambrano (2011) Es una línea para el desarrollo de los profesionales de la organización, estableciendo las prioridades en la planificación e implementación de eventos formativos.	Competencias Gerenciales	Planificación	1,2,3
			Organización	4,5,6
			Dirección	7
			Control	8
			Evaluación	9,10
Optimización de la Orientación	Parra (2009) La orientación educativa pretende optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el asesoramiento al alumnado a lo largo de toda su escolaridad y canalizar convenientemente al discente, hacia el mundo laboral.	Habilidades Profesionales	Comunicación efectiva	11,12,13
			Manejo de grupo	14,15,16,17,18
			Liderazgo	19, 20
			Relaciones interpersonales	21,22,23
			Mejoramiento profesional	24,25

Fuente: Olivero (2013)

CAPTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el proceso de investigación es primordial establecer un camino definido para el desarrollo de los objetivos planteados, es por ello, que el marco metodológico establece una serie de tácticas, tal como lo señala Arias (2006) el indica que, "La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el "cómo" se realizará el estudio para responder al problema planteado". (Pág.19).

Con base en lo anterior, la investigación está basada en la modalidad cuantitativa, según Palella y Martins (2010) concebida como "la que estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y procura determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los productos obtenidos del modelo de una muestra, con el fin de inferir resultados aplicados a toda la población de la cual procede la muestra. (Pg. 19)

Tipo de Investigación.

La Investigación desarrollada está enmarcada en realizar una propuesta de un plan de capacitación gerencial dirigido a optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del eje dos del municipio Carlos Arvelo. De acuerdo con sus características, el trabajo se encaminó bajo la modalidad de Proyecto Factible.

Ante ello, Palella y Martins (2010) indican que "consiste en elaborar una propuesta viable destinada a atender necesidades específicas, determinadas a partir de una base diagnóstica". (Pág. 53). De este modo, el interés de proponer un plan de capacitación destinado a la atención de una necesidad.

En el mismo orden de ideas, el Manual de trabajo de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Experimental Libertador (UPEL 2006) define los proyectos factibles "...como la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales...".(Pág. 16)

Adicionalmente, los proyectos factibles, comprenden una serie de etapas generales las cuales son: diagnóstico, factibilidad, diseño, aplicación y evaluación. En el estudio presentado se identificaron y trabajaron tres fases o etapas del proyecto factible:

FASE I, Diagnostica: realizada por medio de la aplicación de una encuesta, donde se obtuvo información pertinente en cuanto al proceso actual de evaluación de desempeño en la institución en la cual se llevó a cabo el estudio.

FASE II, Factibilidad: en esta etapa se determinó la necesidad de elaborar una propuesta para la evaluación de desempeño docente basada en el método de escalas de estimación ancladas a conductas, a través del análisis de los resultados obtenidos por medio del diagnóstico.

De igual forma, se estudiaron las condiciones que permitieron la elaboración de la propuesta, tomando en cuenta su viabilidad en cuanto a tiempo, recursos humanos, financieros, institucionales y técnicos para la puesta en práctica de la propuesta. (Ver anexo E, F, G)

FASE III, Diseño de la propuesta, se realizó la elaboración de la propuesta, apoyada en las fases anteriores y determinando sus objetivos, misión, visión y etapas, buscando dar respuesta a la problemática planteada.

Por tanto, el estudio estableció como propósito principal la elaboración de una propuesta que se adaptó a las necesidades de una determinada población con el propósito de optimizar sus funciones dentro del ámbito educativo.

Diseño de la Investigación

La investigación desarrollada estuvo encaminada, bajo el proyecto factible con el diseño de investigación de campo, el cual Arias (2006) define de la siguiente manera:

“La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental”. (Pág.31)

De este modo, el trabajo fue realizado bajo este diseño de investigación de campo puesto que se recolectaron los datos en el campo de acción con las y los actores de la misma, constatando la realidad de los hechos, sin alterar las condiciones. Afirmando lo anterior, Palella y Martins (2010) plantean que la investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables” (Pág. 36).

Nivel de la Investigación

Así mismo, para la descripción de los datos y explicación de la problemática se utilizó un diseño descriptivo, sobre el cual Palella y Martins (2010) señalan:

...“El propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hechos. Incluye descripción, registro, analiza e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de los fenómenos. El nivel descriptivo hace énfasis sobre las conclusiones denominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente...” (Pág. 92).

Población y Muestra.

Con el propósito de fundamentar la selección de la población y la muestra Palella y Martins (2010) refieren que es determinante para toda investigación que se dé una selección de población y muestra viables.

Ante ello definen, "la población en una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones". (Pág. 105).

En términos de población la investigación se desarrolló con una población de 25 docentes orientadores que conforman el equipo de orientación del eje dos del Municipio Carlos Arvelo, los cuales representan en su totalidad las organizaciones educativas del mismo.

Para la muestra, Arias (2006) refiere que es "un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible". (Pág. 83). Al respecto, el sub conjunto de los docentes orientadores representa una muestra pequeña y finita de 25 docentes pertenecen a el equipo los cuales tienen características semejantes en funciones y formación docente, es por ello, que se tomaron en su totalidad con el propósito de que la muestra sea representativa.

Para Balestrini (2006) el investigador debe "... garantizar que la muestra sea representativa de todo el universo donde se obtuvo, sujeto a estudio; que sea lo más precisa y al mismo tiempo contenga el mínimo de sesgos posibles." (Pág. 141)

Técnicas de recolección de información

El proceso fundamental para el alcance de las metas que se plantea todo investigador, debe estar en la forma en la cual recolecta la información para el cumplimiento de sus objetivos. En función a lo expresado, se utilizó como técnica de recolección de información, la encuesta, el mismo estuvo orientado a las necesidades del grupo. Palella y Martins (2010), establecen que “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (Pág. 123)

Por otro lado, se tomo como instrumento de recolección de dato para la presente investigación al cuestionario, por ser preciso y dar resultados concretos, ante ello, Palella y Martins (2010) indican que el cuestionario es “un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos.” (Pág. 131).

Del mismo modo, Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que “el cuestionario tal vez sea el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Pág. 217)

Basado en lo anteriormente expuesto, para la realización del cuestionario se redactaron 25 ítems de manera clara y sencilla para el entendimiento de los mismo, el contenido estuvo basado en la operalización de las variables, integradas por la capacitación gerencial y optimalización de la orientación, llevando una integración entre las dimensiones: competencias gerenciales y habilidades profesionales, obteniendo de esta forma interrogantes sobre la planificación, organización, dirección, control y evaluación de los procesos que son llevados por los profesionales de la orientación y de sus habilidades profesionales, tales como: la comunicación efectiva, el liderazgo, las relaciones interpersonales y el mejoramiento profesional.

Cada interrogante estuvo dirigida a la práctica profesional de la orientación y de la acción en cuanto al trabajo desde las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil. El instrumento se planteó con tres (3) opciones de respuesta, las cuales fueron: (S) siempre, (AV) algunas veces y (N) nunca. Se aplicó en un ambiente adecuado y con la total disposición de los integrantes del equipo de orientación del Municipio Carlos Arvelo. (Ver anexo A)

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez

El instrumento que se utilizó en la investigación fue sometido a consideración y juicio de tres profesionales (3) expertos en la materia de gerencia, con el propósito de evaluar cuidadosamente una serie de aspectos para fortalecer el instrumento y de esta forma determinar la validez, la relación coherente de los ítems, la calidad de contenido, seguridad de los posibles resultados y relación de las variables para su posterior aplicación a la muestra. (Ver anexo B, C, D)

Ante ello, Hernández, Fernández y Baptista (2010) comentan que “la validez de expertos se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema.” (pg. 204)

Ciertamente, el proceso de recolección de los datos debe ser llevado de la manera más adecuada posible para obtener los resultados precisos, tal como lo señalan Palella y Martins (2010) “la validez se define como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir.” (Pg. 16)

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento es determinate para la apreciación objetiva de su contenido, en conjunto con la validez y la objetividad del mismo, Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (pg.200)

En este sentido para determinar la confiabilidad del instrumento de la investigación, se llevaron a cabo distintos procedimientos, como la organización manual de los resultados, para su posterior cálculo, en este punto de la investigación se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, que es una técnica que permite establecer el nivel de confiabilidad del instrumento, en conjunto con la validez del mismo, realizándose bajo la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 P}{S^2 t} \right]$$

De donde:

α = Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbrach

K = Numero de ítems

$\sum S^2 P$ = Sumatoria de la varianza por pregunta

$S^2 t$ = Varianza de los puntajes totales

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 P}{S^2 t} \right] = 0.81$$

El resultado se interpretó de acuerdo con el siguiente cuadro de referencia según lo señala Chourio (1987), citado por Zambrano (2012)

Coeficiente	Grado
1	Perfecta
0.81-0.99	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Media-Moderada
0.21-0.40	Baja
0.01- 0.20	Muy baja
0	Nula

Con la ayuda del procesador de datos Excel, se distribuyeron los contenidos obtenidos, para la posterior aplicación de la fórmula de cálculo y obteniendo un resultado de 0,83. Lo cual refiere que el instrumento es confiable de grado Muy alto para su aplicación, los datos se sustituyeron de la siguiente manera:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 p}{S^2 t} \right]$$

$$\alpha = \frac{25}{24} \left[1 - \frac{8,57}{42,67} \right]$$

$$\alpha = 1,04 [1 - 0,20]$$

$$\alpha = 1,04 - 0,80$$

$$\alpha = 0,83$$

Técnica de Análisis de Datos

Una vez que fue aplicado el instrumento de recolección de datos a la población y muestra, fueron tabulados los resultados y organizados de forma precisa para su análisis a partir de cada variable de estudio, graficando e interpretando los resultados, para ello se unificaron los ítems relacionados según la variable y las dimensiones se establecieron de la siguiente forma:

Dimensión Competencias Gerenciales:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control
- Evaluación

Dimensión Habilidades Profesionales:

- Comunicación Efectiva
- Manejo de grupo
- Liderazgo
- Relaciones Interpersonales
- Mejoramiento Profesional.

Factibilidad del Proyecto

Con el propósito de establecer la factibilidad del proyecto se fueron realizando una serie de pasos técnicos y económicos con el fin de determinar si es factible diseñar un plan de capacitación gerencial dirigido a los miembros del equipo de orientación del Municipio

Carlos Arvelo. Según Gómez (2000) la gestión de un proyecto engloba una serie de pasos relacionados entre sí que deben cumplirse para establecer la factibilidad del mismo, estos son: factibilidad, planificación, ejecución, control y evaluación.

Del mismo modo, Gómez (2000) expresa como factibilidad "...la posibilidad de llevar a cabo un proyecto, tomando en cuenta la necesidad identificada, los costos y beneficios del proyecto, los recursos técnicos y humanos, financiamiento, estudio de mercadeo, beneficios del proyecto." (Pág. 38)

Dentro de estos aspectos, en el estudio se realizaron los pasos para la verificación de la factibilidad técnica revisando los espacios adecuados para la aplicación de los módulos propuestos, el recurso humano que puede facilitar los encuentros de formación la disponibilidad de los miembros del equipo de orientación para la participación del encuentro y los recursos materiales que se necesitan para el mismo, este ultimo por medio de estudio de costos. (Ver anexo E, F)

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis e interpretación de los resultados de una investigación es parte fundamental de la misma, puesto que en ella se establecen estadísticamente las deducciones obtenidas mediante un riguroso proceso de recolección de datos, en dicho proceso interviene una serie de factores donde se pone a prueba la estabilidad de la investigación y sus instrumentos, luego de establecidos los parámetros correspondientes de éstos, se obtienen los resultados y se procede a realizar el análisis de los mismos, efectuando comparaciones estadísticas de los datos recopilados, para establecer a su vez las conclusiones según sea el caso.

Ante ello, Hernández, Fernández y Baptista (2006) mencionan: “el análisis de contenido se efectúa por medio de la *codificación*, es decir, el proceso en virtud del cual las características relevantes del contenido de un mensaje se transforman a unidades que permitan su descripción y análisis preciso.” (pg. 357).

Es por ello que, en la presente investigación se realizó un estricto proceso para la recolección de información, donde se aplicaron los parámetros correspondientes a la confiabilidad y validez del instrumento que se utilizó para la recolección de información, para luego establecer los valores porcentuales de los resultados e interpretar sus variables.

Explícitamente, en el transcurso de la recolección de información, el o los investigadores, se debe tomar en cuenta la objetividad y transparencia de los datos obtenidos para de esta forma analizar los resultados bajo la óptica de la confiabilidad.

Tabla Nro. 01 Análisis de los resultados.

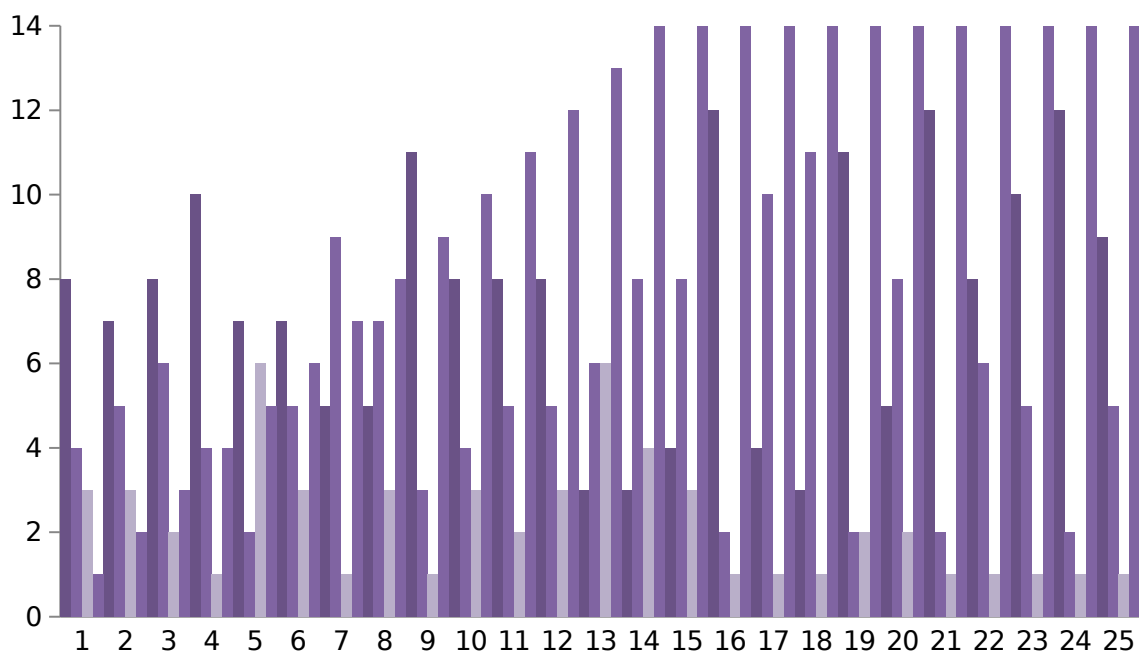
Presentación de los ítems, frecuencia de respuesta y porcentajes obtenidos

íte	FR (S)	%	FR(AV)	%	FR(N)	%
------------	---------------	----------	---------------	----------	--------------	----------

ms						
1	18	53%	4	27%	3	20%
2	17	47%	5	33%	3	20%
3	18	50%	6	37%	2	13%
4	10	67%	8	27%	7	6%
5	17	47%	2	13%	6	40%
6	17	47%	5	33%	3	20%
7	5	33%	19	60%	1	7%
8	5	33%	17	60%	3	7%
9	11	73%	8	20%	6	7%
10	18	53%	4	27%	3	20%
11	18	54%	5	27%	2	19%
12	18	50%	5	31%	3	19%
13	3	40%	16	30%	6	30%
14	3	27%	18	40%	4	33%
15	4	27%	18	53%	3	20%
16	12	80%	8	13%	5	7%
17	4	27%	10	67%	1	6%
18	6	26%	11	67%	8	7%
19	11	74%	8	13%	6	13%
20	5	34%	18	53%	2	13%
21	18	80%	2	13%	5	7%
22	18	53%	5	13%	2	7%
23	10	63%	5	31%	5	6%
24	12	80%	7	13%	6	7%
25	19	60%	5	33%	1	7%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Gráfico N° 01 Análisis de los resultados.



FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

La presentación de los resultados de forma generalizada permite la visualización de las deducciones obtenidas a través de la recolección de datos, teniendo la cantidad exacta sobre las interrogantes planteadas en el instrumento de recolección de datos, la frecuencia de respuestas (FR) permitió establecer los porcentajes los cuales se representan con el símbolo (%) y que es expresado en cada uno de los ítems.

VARIABLE: Capacitación Gerencial.

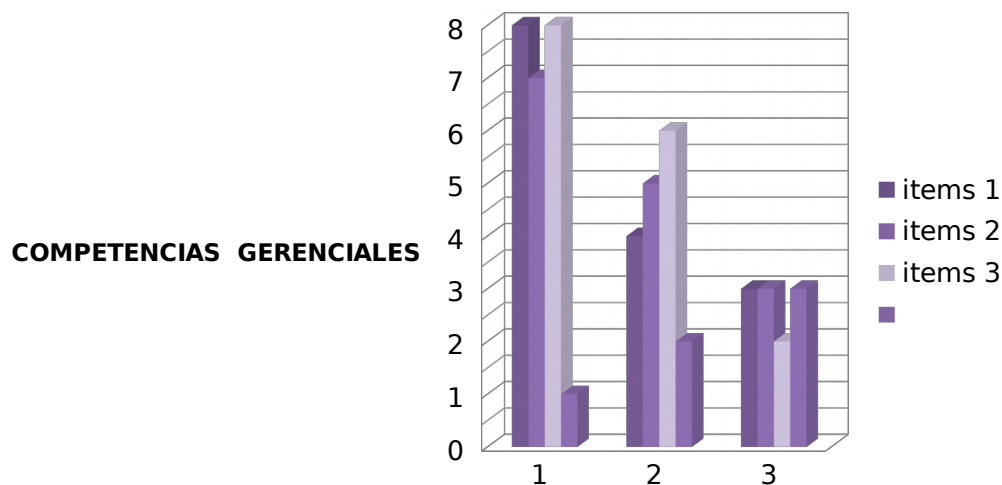
DIMENSION: Competencias Gerenciales.**INDICADOR: Planificación****Nº DE ITEMS: 1, 2,3**

- 1- La planificación anual de la coordinación de orientación se elabora en conjunto con el equipo directivo de la institución.
- 2- Se mantienen actualizadas las planificaciones con las necesidades de la institución.
- 3- Las acciones planificadas desde el equipo de orientación mantienen relación con el Proyecto Educativo de la institución.

Tabla Nro. 02 Capacitación gerencial

ítems	FR (S)	%	FR(AV)	%	FR(N)	%
1	8	53%	4	27%	3	20%
2	7	47%	5	33%	3	20%
3	8	50%	6	37%	2	13%

FUENTE: Cuestionario Aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social Y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Gráfico Nro. 02 Capacitación gerencial

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Con el propósito de establecer los canales de la gerencia en el instrumento, se inició con la variable capacitación gerencial, la cual está conceptualizada por Zambrano (2011) como “una línea para el desarrollo de los profesionales de la organización, estableciendo las prioridades en la planificación e implementación de eventos formativos”. (Pág. 54) De esta forma, se emanaron algunas dimensiones sobre las competencias de la gerencia.

Herrero (2007) indica que “la acción gerencial en cualquier institución, organización o empresa va dirigida a instrumentalizar una serie de pasos, procedimientos y guías, orientados todos ellos hacia la consecución de las metas y propósitos previamente establecidos”. (Pág. 52)

Entre los pasos anteriormente mencionados, se encuentra la planificación, por ello la importancia de indagar sobre los procesos de planificación que realizan los profesionales de la orientación y los entes que se involucran en el proceso para el cual se desarrollaron tres (3) ítems relacionados entre sí para el mejor análisis de sus resultados.

Se puede evidenciar que al contestar el ítem número (1) el cual preguntaba si se elabora en conjunto con el equipo directivo la planificación anual de la coordinación de orientación, ante ello, se obtuvieron los siguientes resultados: un 53% de las personas encuestadas contestaron que (S) siempre realizaban la planificación anual con la participación del equipo, mientras un 27% expresó que (AV) a veces realizan este proceso en consonancia con el equipo directivo y finalmente para un 20% de los encuestados dicen que (N) nunca realizan este procesos en conjunto con el componente de su institución.

Según los resultados se puede evidenciar que un alto porcentaje de orientadores constituyen la planificación en conjunto con su componente directivo, el cual facilita los alcances del trabajo de la coordinación de bienestar estudiantil, sin embargo, es importante resaltar que los resultados expresados, una gran parte contestó a veces o nunca realizan este proceso. Sabiendo que el trabajo como orientadores inicia con la planificación en

conjunto de los actores escolares, es necesario fortalecer este primer paso para que la planificación se dé en una forma estratégica.

Continuando, para el ítem número (2) el cual reflejaba la interrogante de la actualización de la planificación, si estaba adecuada con las necesidades de la institución, se encontraron diferentes criterios, tales como: un 47% expresó que siempre (S) ajustan sus planificaciones, mientras un 33% dijo que (AV) a veces toman en cuenta las necesidades para realizar los procesos cotidianos dentro de su práctica profesional y finalmente un 20% dijeron que (N) nunca relacionan sus planificaciones con ningún ente.

Los resultados arrojaron, que un mediano porcentaje de los encuestados indicaron que siempre relacionan las necesidades de la institución para realizar la planificación anual, es necesario destacar, que las relaciones de las necesidades institucionales son las que deben dar mayor interés a la hora de planificar, puesto que ante esas realidades específicas de cada institución, se debe adaptar el plan de trabajo dando respuesta a través de las estrategias planificadas para lograr el cambio.

Finalmente, en el ítem número (3) se interrogó sobre la relación de la planificación con el proyecto educativo de la institución, ante este ítem las respuestas obtenidas fueron las siguientes: un 50% de los participantes indicaron que (S) siempre tomaban en cuenta el proyecto institucional para la elaboración de sus planificaciones, mientras un 37% (AV) a veces lo toma en cuenta y un 13% (N) nunca lo hace en conjunción con el proyecto de desarrollo de su institución.

Se puede evidenciar claramente, que la mitad de los encuestados expresaron que los procesos de planificación se realizan como es el deber ser de sus características, integrando los entes de sus instituciones, estableciendo las necesidades y apoyando el proyecto educativo de su entidad. Sin embargo, se demostró claramente, que también existen orientadores que a veces realizan estos procesos o nunca practican la planificación de manera integral, demostrando así una debilidad en cuanto a la dimensión.

VARIABLE: Capacitación Gerencial.

DIMENSION: Competencias Gerenciales.

INDICADOR: Organización

Nº DE ITEMS: 4, 5, 6

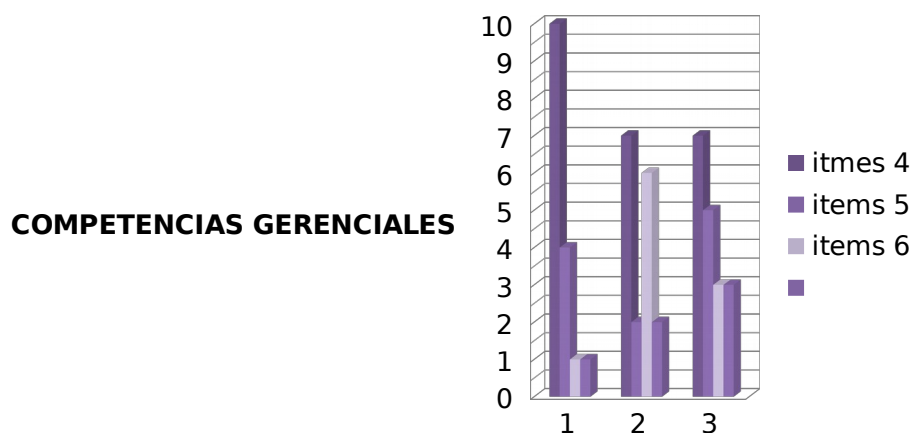
- 4- Al inicio de las actividades escolares ¿es actualizado el diagnóstico institucional?
- 5- La coordinación de orientación participa en las actividades que son organizadas por parte de otras coordinaciones de la institución
- 6- Las actividades planificadas por la coordinación de orientación se cumplen en el tiempo estipulado en su institución.

Tabla Nro. 03 Capacitación gerencial

ítems	FR (S)	%	FR(AV)	%	FR(N)	%
4	10	67%	4	27%	1	6%
5	7	47%	2	13%	6	40%
6	7	47%	5	33%	3	20%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Gráfico Nro. 03 Capacitación gerencial



FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Con el propósito de establecer los procesos que manejan en las instituciones a través de la práctica de la orientación, se expusieron tres (3) ítems relevantes para la investigación, en los cuales destacan, la competencia gerencial organización.

Luego de realizar el estudio respectivo de la variable, el ítem número (4) continua la dimensión competencias gerenciales, especificando el indicador organización, ante ello, la actualización del diagnóstico institucional obtuvo como resultado lo siguiente: un 67% de los encuestados expresó que (S) siempre se está actualizando el diagnóstico institucional, mientras que un 27% indicó que (AV) a veces se realiza este proceso dentro de las instituciones y tan solo un 6% de los encuestados contestó que (N) nunca actualizan el diagnóstico referido. Esto pone en evidencia, que más de la mitad de los orientadores del Municipio Carlos Arvelo, quienes son la muestra de la presente investigación, realizan el proceso de actualización de los diagnósticos en sus distintas organizaciones, esto permite que las estrategias que se planifican sean fortalecidas según el impacto del trabajo de las coordinaciones.

Ante la pregunta de la participación de los miembros de orientación en las actividades de otras coordinaciones institucionales, los resultados fueron las siguientes: un 47% de los encuestados indicaron que (S) siempre estaban en contacto con las actividades que organizan otros miembros de la institución y colaboran para ello, sin embargo, un 40% de los orientadores indicó que (N) nunca se involucran con la otras coordinaciones para la participación de las actividades que se desarrollan en las instituciones, mientras que un 13% expresó que (AV) a veces se involucraba en las mismas, puesto que en sus instituciones solo permiten la participación de ciertas personas en la organización de las actividades

El último resultado, es contradictorio para la práctica de la orientación, puesto que, las coordinaciones de orientación debe ser un apoyo fundamental para todos los entes de la organización, desde el ámbito académico, personal, social y comunitario.

Los orientadores son parte de equipo directivo y por ende la relación con las actividades que planifique desde todo índole educativo deben ir enmarcadas y motivadas

primordialmente por el equipo de bienestar estudiantil, quienes son los encargados del desarrollo biopsicosocial de los educandos de cada institución.

Finalmente en la pregunta que respecta al tiempo de aplicación de las actividades de orientación se indicó que un 47% de los orientadores contestaron que (S) se realizan las actividades planificadas al tiempo indicado, mientras que un 33% expresó que (AV) a veces se ejercían a tiempo las actividades, puesto que los constantes cambio que se presentan en sus instituciones les hace ser flexibles ante las planificaciones y estrategias que aplican y finalmente solo un 20% indicó que (N) nunca se realizan a tiempo las actividades planificadas. Analizando los resultados, se pone en evidencia que indisputablemente las planificaciones deben tener un cierto nivel de flexibilidad según sea el caso de cada organización, sin embargo, se debe realizar el seguimiento del tiempo, puesto que este genera la responsabilidad que se debe tener a la hora de organizar una actividad, mas si esta es promovida por los educandos.

Según Pérez citado por Rodríguez (2011) educar es “ayudar a cada alumno a conocerse, valorarse y emprender con honestidad el camino de la propia realización”. Es por ello, que la orientación está concebida como el proceso de ayuda para la autorrealización del sujeto donde se involucran todas sus potencialidades como ser humano y la relación con su entorno forma parte fundamental del éxito educativo, es por ello, que las coordinaciones de bienestar estudiantil deben ir de la mano con todas las planificaciones y actividades organizadas dentro de cada institución.

VARIABLE: Capacitación Gerencial.
DIMENSION: Competencias Gerenciales.
INDICADOR: Dirección
Nº DE ITEM: 7

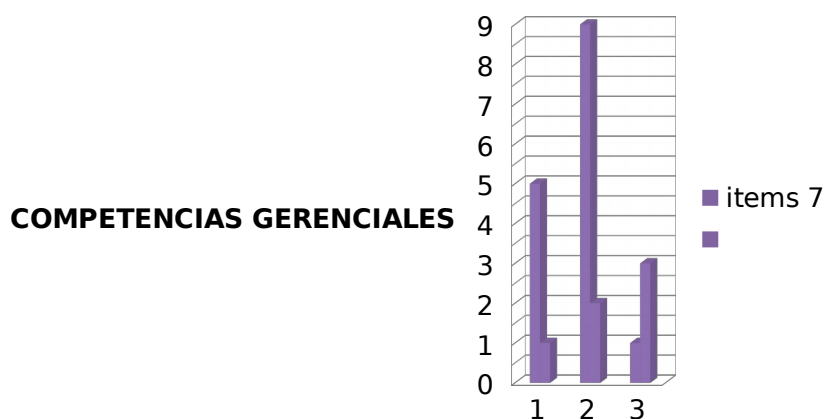
7- Desde la coordinación de orientación se manejan estrategias de apoyo a las actividades administrativas del personal directivo.

Tabla Nro. 04 Capacitación gerencial

ítem s	FR (S)	%	FR(AV)	%	FR(N)	%
7	5	33%	9	60%	1	7%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Gráfico Nro. 04 Capacitación gerencial



FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Con el fin de determinar las competencias gerenciales de dirección, se estableció una interrogante cuyo contenido tenía como propósito conocer si la coordinación de orientación maneja estrategias de apoyo a las actividades administrativas del personal directivo, los resultados fueron los siguientes: un 60% dijo (AV) a veces presta el apoyo, un 33% de los encuestados, expresó que (S) siempre dan apoyo a las actividades y un 7% de los orientadores indico que (N) nunca se integran a las actividades administrativas.

Claramente, más de la mitad de los encuestados indicaron que a veces se incorporaban a las actividades administrativas del personal directo, dejando ver así que se debe fortalecer las relaciones en este punto, sabiendo que el orientador forma parte de la estructura organizativa del directivo institucional los roles de la gerencia deben ser parte de la práctica de la orientación, así como la incorporación a las actividades organizadas por el equipo directivo.

La teoría de la administración científica destaca, que el trabajo debe ir en dirección desde el obrero hacia el gerente y que el apoyo debe ser mutuo para fortalecer los procesos de producción. Es por ello, la importancia que un gerente educativo se involucre en las actividades que se realizan dentro de esas instancias puesto que de la eficacia y la eficiencia se logran los objetivos.

VARIABLE: Capacitación Gerencial.

DIMENSION: Competencias Gerenciales.

INDICADOR: Control

Nº DE ITEM: 8

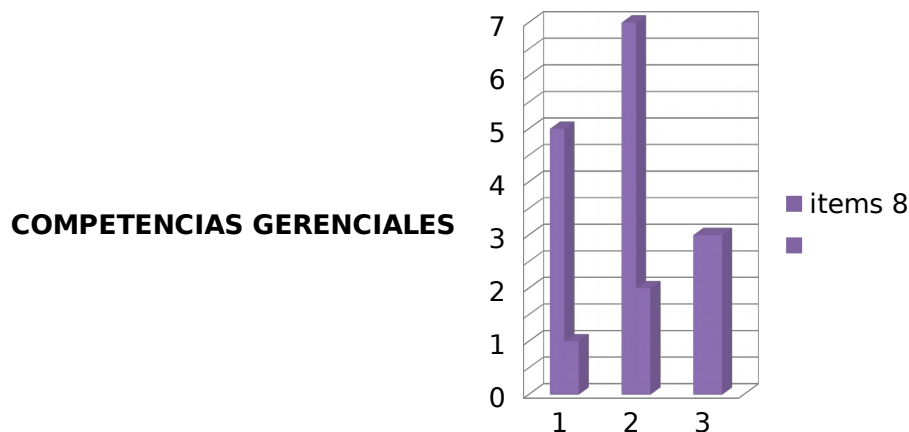
- 8- El componente docente de su institución utiliza los formatos administrativos para la remisión de casos y control de seguimiento.

Tabla Nro. 05 Capacitación gerencial

ítems	FR (S)	%	FR(A V)	%	FR(N)	%
8	5	33%	7	60%	3	7%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Gráfico Nro. 05 Capacitación gerencial



FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

En cuanto al control como competencia gerencial, se estableció un criterio de gran importancia para los procesos de orientación, el conocimiento de los formatos que se utilizan para la remisión de casos por parte de los miembros del equipo, ante esta interrogante, un 60% reveló que (AV) a veces lo usan, mientras que un 33% de orientadores indicó que (S) siempre utilizan los formatos y un 7% que (N) nunca han conocido los formatos.

Los procesos de orientación se inician con una serie de datos diagnósticos que por lo general lo proporcionan los mismos miembros de la institución, sea cual sea su función, es primordial que los actores educativos estén informados de los formatos que se manejan en los departamentos de bienestar estudiantil para reportar cualquier situación irregular con algún miembro de la institución, deben saber cómo obtenerlos y cómo llenarlos, esto con el propósito de facilitar el trabajo desde las coordinaciones, es válido resaltar que más de la mitad de los encuestados indican que a veces los miembros de sus instituciones usan estos formatos, el análisis de la variable entonces expresa que existe debilidades en cuanto este punto.

De acuerdo con lo que expresa Fayol citado por Herrero (2007) el control “consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos.” El gerente educativo debe realizar el acompañamiento del trabajo de su equipo hasta establecer lo último de su proceso.

Fortaleciendo lo procesos educativos tal como lo indica el código de ética del profesional de la orientación en su artículo número 3, donde establece que los servicios serán prestados al individuo en un contexto social de respeto a los derechos humanos y en consecuencia evaluados continuamente consignado en el respeto mutuo sin distinguir diferencias ideológicas.

VARIABLE: Capacitación Gerencial.

DIMENSION: Competencias Gerenciales.

INDICADOR: Evaluación.

Nº DE ITEMS: 9 y 10

9- Se debe realizar una evaluación mensual de las actividades coordinadas por el servicio de orientación.

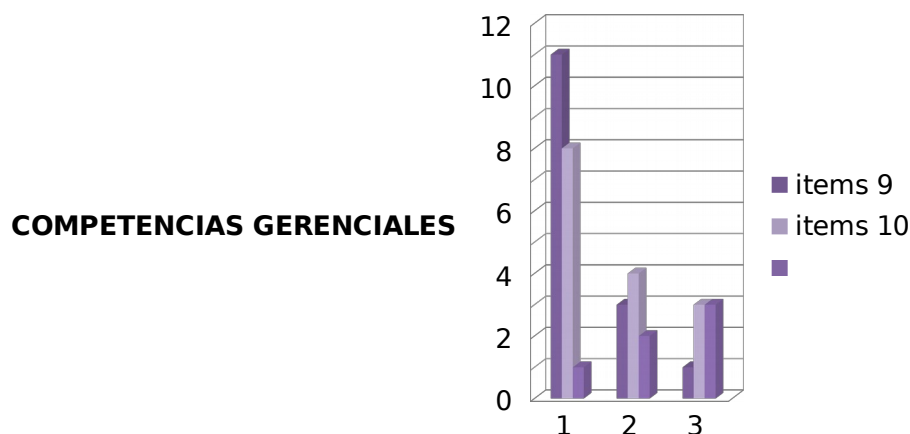
10- El trabajo de la coordinación de bienestar social es supervisado por parte de algún ente ministerial.

Tabla Nro. 06 Capacitación gerencial

ítems	FR (S)	%	FR(AV)	%	FR(N)	%
9	11	73%	3	20%	1	7%
10	8	53%	4	27%	3	20%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Tabla Nro. 06 Capacitación gerencial



FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Con el propósito de establecer los medios de evaluación y supervisión que se realizan en los procesos de orientación, se interrogó acerca de las evaluaciones mensuales del trabajo en el servicio de Bienestar estudiantil para el cual se obtuvieron los siguientes resultados: un 73% de los encuestados expresaron que siempre (S) se realizan las evaluaciones internas en las instituciones, un 20% dijo que a veces (AV) se evalúan los procesos y el 7% indicó que nunca (N) se realizan las evaluaciones mensuales dentro de las instituciones.

Evidentemente, un gran porcentaje de los orientadores encuestados indicaron que se realizan las evaluaciones mensuales del trabajo, esto refleja que en la dimensión de evaluación, los procesos dentro de las instituciones están siendo llevados a cabo.

Por otro lado, se estableció si el trabajo de orientación es supervisado por otros entes institucionales, para determinar si se realizan acompañamientos al proceso de orientación se estableció otra interrogante, la cual un 53% indicó que siempre (S) son supervisados por parte de algún ente ministerial, un 27% contestó que a veces (AV) son supervisados y finalmente un 20% dijo que nunca (N) son evaluados o supervisados por ningún ente magisterial.

Al respecto, los canales de acompañamiento y supervisión de los procesos de orientación, dependen específicamente del servicio que oferta la coordinación de bienestar estudiantil en cada institución, dentro de la práctica orientadora existen diferentes departamentos que están dentro del Bienestar estudiantil y que son centros de desarrollo comunitario o centros de desarrollo personales los cuales también son dependencia del servicio de orientación y son evaluados, supervisados por parte de los entes. Sin embargo, existe un porcentaje de orientadores que indicaron, nunca ser supervisados, puesto que sus instituciones se encuentran en lugares remotos o simplemente no existen las conexiones necesarias para hacer llegar una supervisión integral que ayude a los servicios de orientación, esto evidencia una debilidad importante para los orientadores.

VARIABLE: Optimización de la Orientación

DIMENSION: Habilidades Profesionales

INDICADOR: Comunicación Efectiva

N° DE ITEMS: 11, 12,13

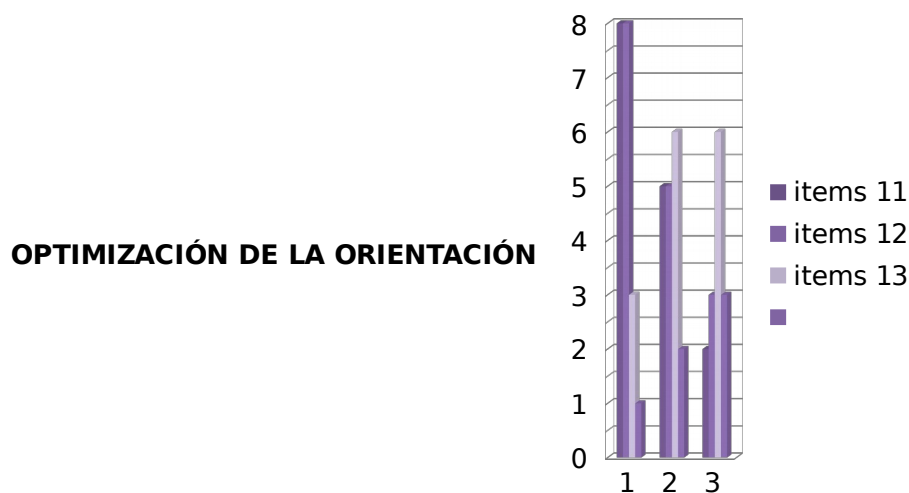
- 11- Emplea usted los canales de comunicación efectiva dentro de su institución.
 12- Solicita la colaboración de los colegas para facilitar el trabajo en orientación.
 13- Los integrantes de la institución aplican la comunicación efectiva.

Tabla Nro. 07 Optimización de la Orientación

ítems	FR (S)	%	FR(AV)	%	FR(N)	%
11	8	54%	5	27%	2	19%
12	8	50%	5	31%	3	19%
13	3	40%	6	30%	6	30%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Gráfico Nro. 07 Optimización de la Orientación



FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

En el campo de la orientación son varios los roles y factores que intervienen en su praxis, la comunicación efectiva, la colaboración entre colegas y la relaciones entre el personal que labora en las instituciones educativas son parte de éstos, es por ello que para iniciar con la dimensión de optimización de la orientación se presentaron tres (3) interrogantes relacionadas con la comunicación y los canales interpersonales de la misma.

En la primera, refería a la aplicación de la comunicación efectiva en el lugar de trabajo a la cual contestó un 54% de los encuestados que siempre(S) utiliza los canales de comunicación, un 27% dijo que a veces (AV) la aplican y finalmente esta interrogante expresó un 19% que nunca (N) lo realiza.

El orientador ante todo debe cultivar el arte de la comunicación efectiva, sabiendo que la teoría sugiere que es la capacidad que tienen algunos seres vivos de relacionarse con otros, intercambiando información, ideas y sentimientos. Desde todo punto de vista, el profesional de la orientación está capacitado para ejercer la comunicación efectiva, está es la herramienta fundamental de la profesión, al igual que los procesos de liderazgo e interrelación con los demás.

La segunda interrogante establece, los procesos de intercambio y colaboración entre colegas, para la cual se obtuvieron los siguientes resultados: un 50% de los orientadores encuestados dijo que siempre (S) solicitan información y colaboración a los colegas de su equipo, mientras que un 31% revelo que a veces (AV) solicitaba colaboración y finalmente un 19 % expresó pues que nunca (N).

Como se ha establecido anteriormente en los análisis mostrados, la relación que debe llevar un orientador es necesaria para el logro de sus metas dentro de la institución, se hace primordial que los orientadores se relacionen entre sí y compartan en equipos de trabajo, la colaboración entre colegas permite a su vez comparar el impacto de las estrategias aplicadas en diferentes instituciones y conlleva al éxito de los procesos educativos.

La tercera pregunta estuvo basada en los miembros del grupo de trabajo, según la perspectiva de los orientadores, se preguntó acerca de la aplicación de la comunicación efectiva para facilitar el trabajo en grupo, para ello los resultados que se exteriorizaron fueron: un 40% de los orientadores encuestados dijo que siempre (S) los miembros de su equipo como orientadores tomaban en cuenta la comunicación efectiva, sin embargo un 30 % indicó que a veces (AV) los orientadores aplican la comunicación efectiva entre los mismo miembros del equipo y finalmente un 30% expresó que nunca (N) aplican entre los miembros la bases de la comunicación efectiva en pro del beneficio común.

En relación con los resultados obtenidos en este ítem específicamente, es claro que se evidencia que existe resultados variados, si los orientadores deben mantener una relación cordial entre los miembros de la institución, es fundamental que dentro del mismo equipo de orientación pues se manejen los canales de comunicación efectiva. En contraposición con los resultados indicados, existe un alto nivel revelando que nunca se manejan los canales de comunicación efectiva entre los orientadores de un mismo departamento y esto es una debilidad importante para la práctica de la orientación.

Zambrano (2012) indica un aspecto de la comunicación que es importante destacar, la comunicación “ocurre cuando el destinatario decodifica el mensaje y le agrega un significado que se aproxima a la información o a la idea que la fuente quiso transmitir”. (Pág. 13). Es por ello, que es importante desarrollar en los profesionales de la orientación los canales de comunicación efectiva.

VARIABLE: Optimización de la Orientación

DIMENSION: Habilidades Profesionales

INDICADOR: Manejo de Grupo

Nº DE ITEMS: 14, 15, 16, 17, 18

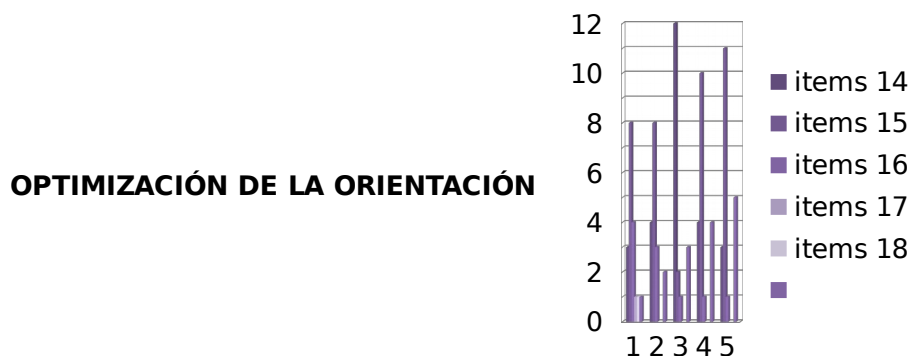
- 14- El equipo directivo incluye al servicio de orientación como parte del mismo.
 15- Existe cordialidad entre los integrantes del equipo directivo.
 16- Se relaciona con todas las personas que laboran en su institución.
 17- Se Realizan actividades comunitarias donde se involucre a todo el colectivo.
 18- Maneja adecuadamente estrategias gerenciales para facilitar el trabajo de orientación en su institución.

Tabla Nro. 08 Optimización de la Orientación

ítems	FR (S)	%	FR(AV)	%	FR(N)	%
14	3	27%	8	40%	4	33%
15	4	27%	8	53%	3	20%
16	12	80%	2	13%	1	7%
17	4	27%	10	67%	1	6%
18	3	26%	11	67%	1	7%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Gráfico Nro. 08 Optimización de la Orientación



FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

En la dimensión de habilidades profesionales, también se estableció el manejo de grupo como ente fundamental para el desarrollo de los procesos de la orientación y la gerencia, para lograr que un equipo de trabajo tenga un mismo propósito, se requiere que el componente directivo o la gerencia esté claro en los factores que intervienen para el manejo de grupo, los componentes que lo fortalecen y las debilidades del equipo.

En relación con la integración del orientador al equipo directivo, se establecieron una serie de ítems tomando en cuenta, entre otros aspectos: la cordialidad del equipo directivo, la inclusión del servicio de orientación en la gerencia, la integración escuela comunidad desde el índole gerencial y finalmente las estrategias gerenciales que los orientadores manejan para la praxis de su labor, dentro de las instituciones educativas.

Con respecto a la integración de los orientadores al equipo directivo se cotejaron los siguientes resultados: un 40% indicó a veces (AV) se sienten integrados a la gerencia y un 33% dijo que nunca (N) son incluidos como parte de la gerencia y un 27% de los orientadores encuestados indicó que siempre (S) se integra al servicio de orientación como parte del equipo directivo. Los resultados reflejan una clara tendencia hacia que los orientadores a pesar de ser parte de la gerencia, no son incluidos en las mismas.

En el ámbito de la cordialidad, que debe existir entre los miembros del equipo directivo los encuestados expresaron que un 53% a veces (AV) observan alguna cordialidad en el equipo, mientras que 27% siempre (S) observan cordialidad entre el equipo y un 20 % indicó que nunca (N) observan cordialidad entre los miembros del equipo. Es evidente, que más de la mitad de los encuestados expresan que a veces observan cordialidad en el equipo directivo. Es por ello, que se hace necesario realizar una propuesta que trate de la gerencia educativa y que sea dirigido al equipo que representa el liderazgo de una institución para de este modo, lograr mayor calidad para el logro de los objetivos en común.

Seguidamente, para destacar la importancia de la relación del equipo de orientación con el resto del componente docente, los resultados fueron los que se presentan a continuación: un 80% de los encuestados indicó que siempre (S) se relacionan con los miembros de sus institución a comparación de un 13% que dice ser a veces (AV) las relaciones y tan solo un 7% indicó que nunca (N) buscan relacionarse con los otras personas. Los resultados demuestran, que un alto porcentaje siempre están en contacto con el componente docente, puesto que son de gran importancia y los orientadores trabajan de la mano para el bienestar de los educandos.

Sabiendo que una de las bases de la orientación es la relación humana, y que esta se debe llevar entre las personas, no solo que laboran en la institución sino en el ámbito comunitario que también forma parte de la relación académica. En cuanto, a la relación comunitaria también se aportaron datos importantes tales como: un 67% dijo que a veces (AV) realizaban trabajos comunitarios, mientras que un 27 % de los orientadores encuestados indicó que siempre (S) se relacionaban con las actividades de la comunidad y planificaban estrategias para este fin y tan solo un 6% resalto que nunca (N) se llevan a cabo labores comunitarias en sus instituciones.

El impacto hacia la comunidad es importante para el ejercicio de la orientación, se pone en manifiesto que un alto nivel de orientadores a veces maneja estrategias donde incorporen a la comunidad, es importante destacar que el orientador realiza trabajos preventivos y que la base de su práctica es el bienestar social de sus educando, la comunidad es el entorno natural del estudiante, por ello, que el orientador debe conocer cuáles son sus raíces, en este aspecto se evidencia una debilidad en cuanto a la praxis orientadora.

Finalmente en la dimensión de habilidades profesionales, fue necesario destacar las estrategias gerenciales que los orientadores como formadores y líderes aplican para fortalecer el trabajo en los departamentos de bienestar social y desarrollo estudiantil.

En este aspecto, el 67% contestaron que a veces (AV) puesto que no manejaban el contenido de estrategias gerenciales dentro de su campo, mientras que el 26% expresó que siempre (S) utilizaban estrategias gerenciales para facilitar el trabajo y el 7% resaltó que nunca (N) aplica este tipo de estrategias, puesto que desconocían totalmente de que se tratan. Claramente, existe una alta debilidad ante las estrategias gerenciales que debe manejar el profesional de la orientación para optimizar su labor dentro de los departamentos de bienestar estudiantil, esto lleva a plantear una propuesta diseñada y dirigida desde la orientación educativa, integrando las competencias gerenciales con el propósito de optimizar la praxis de la orientación, específicamente en el municipio Carlos Arvelo, resaltando la comunicación efectiva, el liderazgo y las relaciones interpersonales con las bases de la gerencia educativa.

VARIABLE: Optimización de la Orientación

DIMENSION: Habilidades Profesionales

INDICADOR: Liderazgo.

N° DE ITEMS: 19, 20

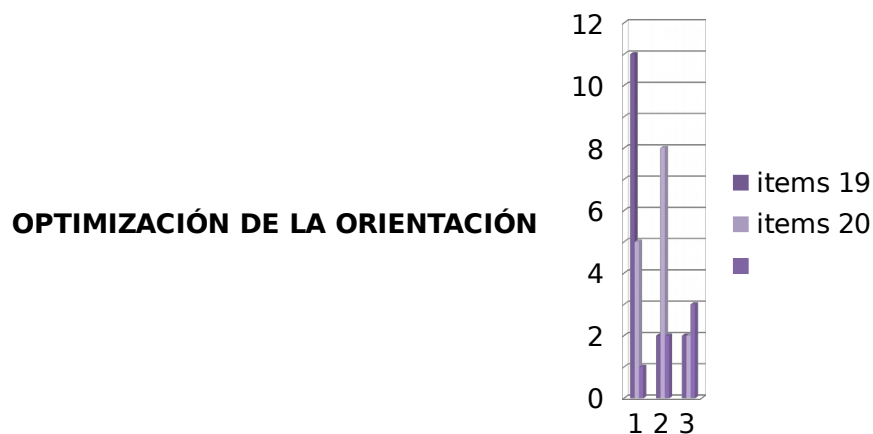
- 19- Practica el liderazgo en el espacio que labora
20- Ejerce el liderazgo transformacional como herramienta de cambio.

Tabla Nro. 09 Optimización de la Orientación

ítems	FR (S)	%	FR(AV)	%	FR(N)	%
19	11	74%	2	13%	2	13%
20	5	34%	8	53%	2	13%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Gráfico Nro. 09 Optimización de la Orientación



FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

El liderazgo es una cualidad innata del docente y debe fortalecer los canales a través del conocimiento del grupo en el cual se aplique, para la praxis de la orientación el campo del liderazgo permite el logro de los objetivos de manera eficaz y eficiente, es por ello, que para determinar si los orientadores que pertenecen al Municipio Carlos Arvelo practican el liderazgo en los espacios donde laboran se les presentó la interrogante, para la cual se encontraron los siguientes resultados: un 74% de los encuestados siempre (S) indicó que ejercen el liderazgo, sin embargo un 13% expresó que a veces (AV) practican la cualidad por diferentes razones y finalmente un 7% dijo que nunca (N) practica el liderazgo dentro de la institución donde labora. Según los resultados obtenidos, se puede evidenciar que en su mayoría trabajan en sus instituciones bajo las líneas del liderazgo.

Partiendo del liderazgo y sus tipologías, también en la dimensión de habilidades profesionales se presentó el ítem acerca del liderazgo transformacional como herramienta de cambio, para el cual se arrojaron los resultados que se presentan a continuación: el 53% expresó que a veces (AV) practica el liderazgo transformacional en sus instituciones, el 34% de los orientadores contestó que siempre (S) ejercían el liderazgo transformacional específicamente como estrategia para el logro de sus metas y solo el 13% indicó que nunca (N) manejaban el liderazgo desde esa perspectiva. Los resultados, expresan que un alto porcentaje ejerce el liderazgo y eso es una fortaleza del equipo, puesto que a través de las estrategias del liderazgo se logra que los educandos desarrollen potencialidades para la vida.

Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollo de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones. Es por ello, que se hace necesario formar a los orientadores bajo los paradigmas de la transformación y el cambio para que los procesos dentro de las instituciones sean de mayor impacto social.

VARIABLE: Optimización de la Orientación

DIMENSION: Habilidades Profesionales

INDICADOR: Relaciones Interpersonales.

N° DE ITEMS: 21, 22, 23.

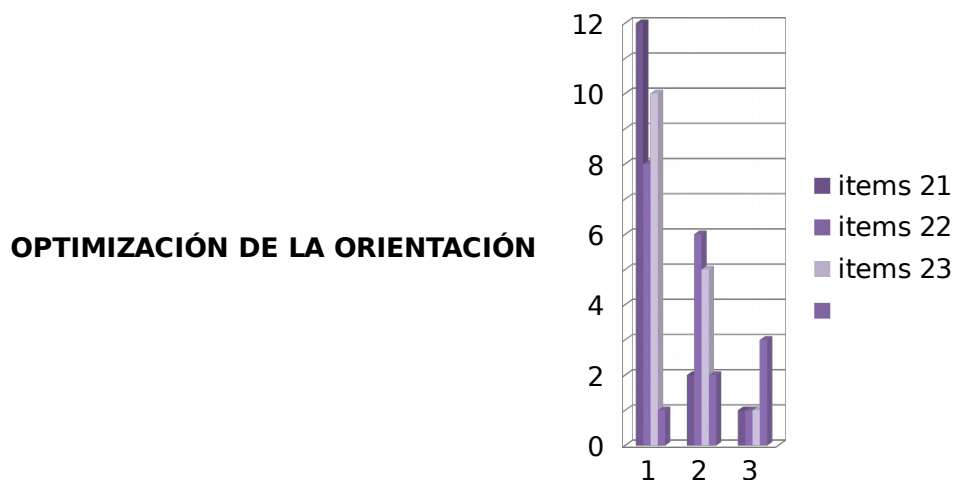
- 21- Fomenta estrategias dirigidas a las relaciones interpersonales
- 22- Es necesario un comité de relaciones interpersonales en su institución
- 23- El apoyo con otros profesionales facilitan el trabajo de orientación.

Tabla Nro. 10 Optimización de la Orientación

ítems	FR (S)	%	FR(AV)	%	FR(N)	%
21	12	80%	2	13%	1	7%
22	8	53%	6	13%	1	7%
23	10	63%	4	31%	1	6%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Gráfico Nro. 10 Optimización de la Orientación



FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

El campo de las relaciones interpersonales, es uno de los preceptos establecidos bajo el nivel educativo y por ende del orientador, por tal motivo se estableció en la variable de la optimización de la orientación bajo la dimensión de habilidades profesionales, puesto que la relación del orientador con las personas que interactúan con la entidad educativa establece su función y su interacción, con el propósito de establecer conocimiento ante esa área determinada se indicaron tres ítems específicos.

El primer ítem estableció si los orientadores fomentaban la práctica de las relaciones interpersonales, para el cual se encontraron los sucesivos resultados: en un 80% de los orientadores expresó que siempre (S) fomentan esas relaciones con el resto del equipo institucional, un 13% de los encuestados dijo que a veces (AV) se relacionaban con el resto del equipo por sus realidades particulares, y un 7% por el contrario nunca (N) se toman el deber de fomentar las relaciones interpersonales. Queda en evidencia, que un alto nivel de los orientadores toma en cuenta y fomenta las relaciones interpersonales entre los miembros de sus instituciones.

El segundo ítem, buscó indagar sobre la necesidad de establecer los comités de organización y relaciones personales dentro de las instituciones, para el cual demostró que un 53% de los orientadores siempre (S) creen necesario que exista un comité de relaciones interpersonales, mientras que un 13% dijo que a veces (AV) es necesario y finalmente en este aspecto solo un 7% relaciono que nunca (N) debe existir el comité. En las instituciones educativas las organizaciones internas se desarrolla a través de comités y bajo los resultados se hace necesario contar con un comité que se encargue de las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas, que tengan como propósito crear estrategias que fomenten la armonía, la paz y los valores de integración profesional.

El tercer ítem relacionado con el indicador relaciones interpersonales, buscó establecer la necesidad del apoyo que pueden dar otros especialistas al área de orientación, los datos que se obtuvieron fueron los a continuación presentados: una cantidad representativa del 63% indicó que siempre (S) se han apoyado en otros especialistas, mientras que un 31% expresó que a veces (AV) buscan el apoyo de otros profesionales y un 6% estableció que nunca (N) buscan el apoyo.

El reflejo de los resultados obtenidos ante esta dimensión manifiesta que las necesidades de interacción son cubiertas por parte de los orientadores en su gran mayoría, las relaciones interpersonales forman parte de los procesos naturales de la colectividad y de los profesionales, los educadores, en su mayoría facilitan su trabajo a través de las relaciones con otros entes concernientes a la educación.

En la búsqueda teórica de las bases de la orientación, se refleja que la profesión está enmarcada en distintos roles; uno de ellos establece con claridad que los y las orientadoras deben establecer las relaciones con diferentes entes, el comunitario, el familiar, el académico, el social y sobre todo el personal y para ello el manejo de las relaciones interpersonales es prioritario para que en la función orientadora se genere un resultado con el mayor impacto.

Es por ello, que el propósito de la investigación persiguió la propuesta de una capacitación gerencial desde las áreas más relevantes de la gerencia que fortalece a la orientación como práctica educativa, transformadora e integral del ser humano.

VARIABLE: Optimización de la Orientación

DIMENSION: Habilidades Profesionales

INDICADOR: Mejoramiento Profesional.

Nº DE ITEMS: 24, 25.

24- La formación del orientador (a) debe actualizarse.

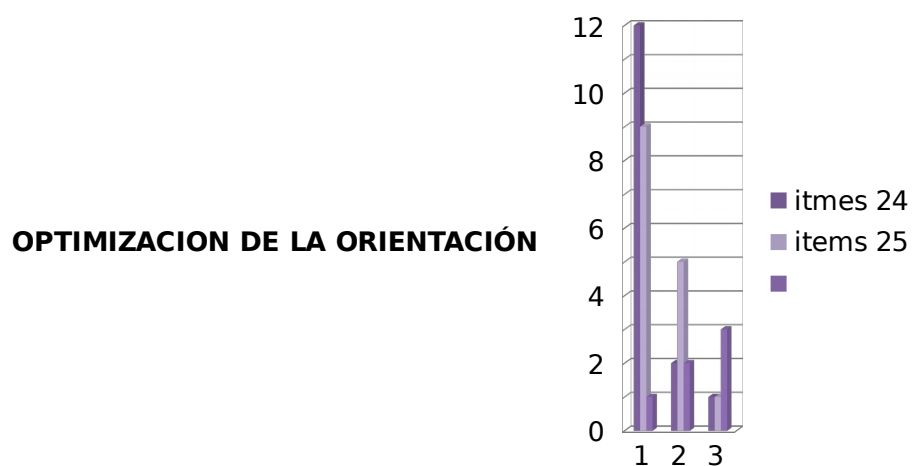
25- Participa usted en actividades de formación profesional

Tabla Nro. 11 Optimización de la Orientación

ítems	FR (S)	%	FR(AV)	%	FR(N)	%
24	12	80%	2	13%	1	7%
25	9	60%	5	33%	1	7%

FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

Gráfico Nro. 11 Optimización de la Orientación



FUENTE: Cuestionario aplicado a los Coordinadores del Servicio de Bienestar Social y Desarrollo Estudiantil del Municipio Carlos Arvelo. Olivero (2013)

El mejoramiento de todo profesional parte del interés que se tenga y la pasión hacia la carrera que se esté ejerciendo, específicamente en la praxis educativa los constantes cambios son productos de la evolución y la transformación del día a día, de la sociedad y de las exigencias como estructura social, dentro del proceso educativo los orientadores cumplen una función preventiva y su mejoramiento debe ser constante.

Con el propósito de fortalecer la formación profesional y el mejoramiento de la orientación se establecieron dos interrogantes relacionadas ante esta premisa, una cuyo fin determinaba si el orientador debe actualizarse y otra donde el propósito fue primordial para la presente investigación pues reflejaba la admisión o no de la participación del crecimiento profesional. Para la primera se obtuvieron resultados tales como: el 80% de los encuestados dijo que siempre (S) la formación del orientador debe actualizarse, mientras que un 13% expresó que a veces (AV) es que se debe actualizar y tan solo un 7% reflejó que nunca (N) se debe actualizar. Evidentemente, la mayoría de los encuestados indicaron que actualización del profesional de la orientación siempre es importante puesto que los conocimientos, las teorías y nuevas formas de manejar los procesos están en constante cambio.

Para la última interrogante que se estableció en los parámetros de los datos se solicitó la participación de los orientadores en actualizaciones y se encontraron los siguientes resultados: un 60% de los orientadores indicaron que siempre (S) participan en actualizaciones y que participarían en cualquier acción que conlleve a su formación, por otro lado un 33% expresó que a veces (AV) participaría en actualizaciones en el área, y finalmente un 7% de los orientadores encuestados sugirió que nunca (N) participarían en actualizaciones. El análisis de los resultados presentados permite o facilita conclusiones que serán ampliamente desarrolladas, pero que en resumen, se enfocan en la optimización

de la orientación, en donde la capacitación y el fortalecimiento de la visión orientadora se involucren con la gerencia como parte fundamental en la práctica.

CONCLUSIONES

La gerencia educativa incorpora diversos enfoques y campos de acción, a su vez cuenta como propósito el alcance de los objetivos de una organización, donde sus miembros son el pilar fundamental de su ejercicio. El presente trabajo de investigación, integró la gerencia educativa con la práctica de la orientación, sustentándose en las funciones del profesional de la orientación como parte del componente directivo de una institución. Para ello, se manejaron importantes procesos de diagnóstico y análisis, los cuales permiten expresar las siguientes conclusiones.

En cuanto al objetivo 1 referente al diagnóstico de necesidades, es primordial destacar como conclusión que se observó carencia en el ámbito de la orientación respecto a las competencias gerenciales, sumadas a sus funciones como parte del equipo directivo de una institución educativa, al igual que, poco adiestramiento en el manejo de conflictos interpersonales, donde también interviene el liderazgo y el escaso manejo de la comunicación efectiva como estrategia gerencial para el logro de los objetivos en común. Se pudo evidenciar entonces, la necesidad de proponer un plan de capacitación gerencial dirigido a optimizar las funciones de los orientadores que ejercen en las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil, específicamente en el Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo.

Desde el análisis del objetivo 2 donde se enmarca la perspectiva teórica, se establecen importantes aportes para resaltar como conclusión, por ejemplo, la Teoría Científica de la Administración de Taylor y la Teoría Clásica de la Administración de Fayol, las cuales contribuyeron a otros esquemas teóricos como lo expuesto por Weber en la Teoría de la Burocracia. El sustento teórico permite establecer las bases de la gerencia y su

práctica a nivel educativo, por eso es importante tomar los conceptos e integrar los conocimientos a la praxis de la orientación, puesto que facilita el impacto desde las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil.

En cuanto a las conclusiones del 3er objetivo, donde se destacó el estudio de la factibilidad del diseño de un plan de capacitación gerencial dirigido a los orientadores del Municipio Carlos Arvelo, se determinó que es factible técnicamente puesto que se cuenta con el recurso humano, espacios adecuados para la aplicación de la propuesta y el total apoyo de los sujetos de estudio para la participación del mismo, del mismo modo se determinó la factibilidad económica a través de estudio costos, presupuestos y comparación de los beneficio para el diseño del plan de capacitación para el equipo de orientación.

Finalmente, el objetivo 4 propuso el diseño de un plan de capacitación gerencial para optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del eje dos del Municipio Carlos Arvelo del Estado Carabobo, claramente como conclusión se propone un plan de capacitación gerencial basado en dos módulos principales, donde se integran cuatro talleres en cada uno, se incorpora manual de facilitación con el objeto de proporcionar la información y posible aplicación así sea el caso.

RECOMENDACIONES

Luego del transcurso de la investigación, del análisis de los resultados se recomienda los siguientes aspectos: primero, fortalecer la formación del profesional de la orientación desde su base, en cuanto a las competencias gerenciales necesaria para integrar al profesional de la orientación al equipo directivo de las instituciones educativas. Segundo, evaluar constantemente los procesos de orientación y su inclusión en la gerencia dentro de las organizaciones educativas, llevar el seguimiento a los procesos administrativos que realizan los orientadores y fortalecer el apoyo institucional para el desarrollo de los objetivos y las habilidades gerenciales, tales como la comunicación eficaz y el liderazgo.

En un tercer aspecto se recomienda, Afianzar la labor orientadora a nivel comunitario, a través de actualizaciones y programas de formación hacia los campos de la orientación y proponer actualizaciones de la gerencia educativa con la incorporación del equipo directivo con el propósito de fortalecer las relaciones interpersonales entre los líderes de las instituciones, establecer formatos de remisión y registro de casos para la facilitación del tratado de la información de todo el equipo que labora en la institución.

Finalmente, tomar en cuenta el diseño del plan de capacitación gerencial para la optimización de las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil dirigido al Municipio Carlos Arvelo, el cual fortalecería los equipos de orientación dentro de las

instituciones educativas y tendrían a través de los conocimientos adquiridos mejor desarrollo en el impacto comunitario, estudiantil y gerencial.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL DIRIGIDO A ORIENTADORES

(P.C.G.O)

La propuesta está encaminada a fortalecer el trabajo de las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del Municipio Carlos Arvelo, se titula “Plan De Capacitación Gerencial Dirigido A Orientadores” y se estructura mediante dos módulos, el primero va encaminado hacia “La Gerencia del Siglo XXI” incluyendo las competencias gerenciales y las habilidades del gerente, incorporando la gerencia educativa y las perspectivas de la gerencia y la orientación, cuenta con cuatro (4) talleres respectivos a las temáticas antes mencionadas, mientras que el segundo módulo está propuesto con base en la optimización de la orientación, bajo el enfoque de “Orientación Gerencial”; este módulo, está compuesto por cuatro (4) talleres relacionados con los temas: comunicación efectiva, manejo de conflictos, apoyo de las relaciones interpersonales, estrategia de fortalecimiento de equipo de trabajo, liderazgo, liderazgo transformacional y finalmente motivación.

Cada módulo está diseñado, para ser facilitado en un máximo de 2 horas aproximadamente con el objeto de ser eficaz y eficiente su aplicación o puesta en práctica, se incluye el material de apoyo, recursos técnicos y humanos, al igual que el manual de facilitación con objetivos propuestos para el alcance de las metas.



LA PROPUESTA
PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL DIRIGIDO
A ORIENTADORES

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General

Capacitar al orientador educativo en las competencias gerenciales para optimizar el trabajo de las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del Municipio Carlos Arvelo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la necesidad de proponer un plan de capacitación gerencial dirigido a orientadores educativos para optimizar el trabajo de las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del Municipio Carlos Arvelo.

Analizar la factibilidad de proponer un plan de capacitación gerencial dirigido a orientadores educativos para optimizar el trabajo de las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del Municipio Carlos Arvelo.

Diseñar las fase de un plan de capacitación gerencial dirigido a orientadores educativos para optimizar el trabajo de las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del Municipio Carlos Arvelo.

MISIÓN

CAPACITAR EN EL ÁREA DE LA GERENCIA A LOS ORIENTADORES RESPONSABLES DE LAS COORDINACIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO ESTUDIANTIL DEL MUNICIPIO CARLOS ARVELO CON EL FIRME PROPÓSITO DE OPTIMIZAR EL TRABAJO QUE REALIZAN Y ESTABLECER ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL LOGRO INTEGRAL DE SUS OBJETIVOS.

VISIÓN

PROMOVER LA APLICACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL QUE SE DESARROLLE A TRAVÉS DE ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES LAS CUALES FORTALEZCAN LA OPTIMIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS ORIENTADORES RESPONSABLES DE LAS COORDINACIONES DE BIENESTAR SOCIAL Y DESARROLLO ESTUDIANTIL DEL MUNICIPIO CARLOS ARVELO.

**PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL DIRIGIDO A ORIENTADORES
(P.C.G.O)**

PLAN DE TRABAJO				
Objetivo General: Capacitar al orientador educativo en las competencias gerenciales para optimizar el trabajo de las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del Municipio Carlos Arvelo.				
Modulo N° 1 Gerencia del siglo XXI	Taller 1	Taller 2	Taller 3	Taller 4
	Competencias Gerenciales	Habilidades de un Gerente	Gerencia Educativa	Gerencia y Orientación
Modulo N° 2 Orientación Gerencial	Taller 1	Taller 2	Taller 3	Taller 4
	Comunicación Efectiva	Manejo de Conflictos	Liderazgo	Motivación

Cuadro Nro. 04 Plan de trabajo de la propuesta modulo 1

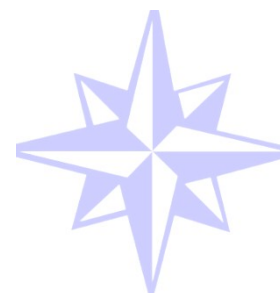
Fuente: Olivero (2013)

RECURSOS HUMANOS:

Orientadores, Docentes, Facilitadores.

RECURSO MATERIAL:

Espacio físico, material de papelería, recurso audiovisual.



MÓDULO N° 1
“LA GERENCIA DEL SIGLO XXI”

CONTENIDO:

COMPETENCIAS GERENCIALES

HABILIDADES DE UN GERENTE

GERENCIA EDUCATIVA

GERENCIA Y ORIENTACIÓN

Taller N° 1

RECURSOS HUMANOS:

Orientadores, Docentes, Facilitadores.

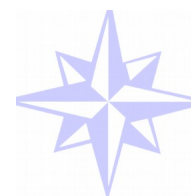
RECURSO MATERIAL: Espacio físico, sillas, mesas, material de papelería, lápiz, hoja tamaño carta, bolígrafo recurso audiovisual, video bean, radio reproductor, cornetas , cable, micrófono.

TIEMPO DE APLICACIÓN: 60 minutos aproximadamente.

COMPETENCIA GERENCIALES					
Objetivo General: Conceptualizar las competencias gerenciales.					
Espacio Cognitivo	Contenido	Estrategia	Recurso	Tiempo	Evaluación
Inicio	Adaptación Grupal	Saludos de inicio	Recurso humano y material.	10 min	Formativa
		Presentación de los facilitadores.			Formativa
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Organización • Dirección • Control • Evaluación 	Explicación de conceptos de las Competencias de la gerencia Intercambio de ideas.	Recurso humano y material.	15 minutos por cada temática	Formativa y constante.
Cierre	Cierre cognitivo afectivo	Dinámica de cierre. “la araña”	Recurso humano y material.	15 min	Formativa

Cuadro Nro. 05 Modulo 1

Fuente: (Olivero 2013)



Taller N° 2

RECURSOS HUMANOS:

Orientadores, Docentes, Facilitadores.

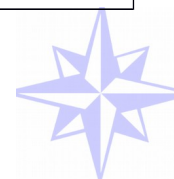
RECURSO MATERIAL: Espacio físico, sillas, mesas, material de papelería, lápiz, hoja tamaño carta, bolígrafo recurso audiovisual, video bean, radio reproductor, cornetas , cable, micrófono.

TIEMPO DE APLICACIÓN: 60 minutos aproximadamente.

Cuadro Nro. 06 Modulo 1

HABILIDADES DE UN GERENTE					
Objetivo General: Indagar las habilidades que debe poseer un gerente en el siglo XXI					
Espacio Cognitivo	Contenido	Estrategia	Recurso	Tiempo	Evaluación
Inicio	Adaptación Grupal	Saludos de inicio	Recurso humano y material.	10 min	Formativa
		Presentación de los facilitadores.			Formativa
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades técnicas. Habilidades humanas. Habilidades cognitivas. 	“Buscando desarrollar las habilidades desde la gerencia” a través de ponencia y lluvia de ideas	Recurso humano y material.	15 minutos por cada temática	Formativa y constante.
Cierre	Cierre cognitivo afectivo	Dinámica de cierre. “la carreta”	Recurso humano y material.	15 min	Formativa

Fuente: (Olivero 2013)



Taller N° 3

GERENCIA EDUCATIVA					
Objetivo General: Conocer teóricamente las bases de la gerencia educativa.					
Espacio Cognitivo	Contenido	Estrategia	Recurso	Tiempo	Evaluación
Inicio	Adaptación Grupal	Saludos de inicio	Recurso humano y material.	10 min	Formativa
		Presentación de los facilitadores.			Formativa
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia Educativa 	“la gerencia educativa en el siglo XXI” a través de video foro	Recurso humano y material.	15 minutos por cada temática	Formativa y constante.
Cierre	Cierre cognitivo afectivo	Video reflexivo	Recurso humano y material.	10 min	Formativa
		Dinámica de cierre.		5 min	Formativa

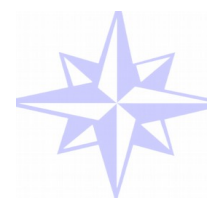
RECURSOS HUMANOS:

Orientadores, Docentes, Facilitadores.

RECURSO MATERIAL: Espacio físico, sillas, mesas, material de papelería, lápiz, hoja tamaño carta, bolígrafo recurso audiovisual, video bean, radio reproductor, cornetas , cable, micrófono.

TIEMPO DE APLICACIÓN: 60 minutos aproximadamente

Cuadro Nro. 07 Modulo 1



Fuente: (Olivero 2013)

Taller N° 4

GERENCIA Y ORIENTACIÓN					
Objetivo General: Establecer las diferencias de la gerencia y la orientación.					
Espacio Cognitivo	Contenido	Estrategia	Recurso	Tiempo	Evaluación
Inicio	Adaptación Grupal	Saludos de inicio	Recurso humano y material.	10 min	Formativa
		Presentación de los facilitadores.			Formativa
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Gerencia y orientación 	Diferencias “la gerencia y la orientación” a través de Ponencia y reflexiones	Recurso humano y material.	15 minutos por cada temática	Formativa y constante.
Cierre	Cierre cognitivo afectivo	Video reflexivo	Recurso humano y material.	10 min	Formativa
		Dinámica de cierre.		5 min	Formativa

RECURSOS HUMANOS:

Orientadores, Docentes, Facilitadores.

RECURSO MATERIAL: Espacio físico, sillas, mesas, material de papelería, lápiz, hoja tamaño carta, bolígrafo recurso audiovisual, video bean, radio reproductor, cornetas , cable, micrófono.

TIEMPO DE APLICACIÓN: 60 minutos aproximadamente

Cuadro Nro. 08 Modulo 1

Fuente: (Olivero 2013)

MANUAL DE FACILITACIÓN

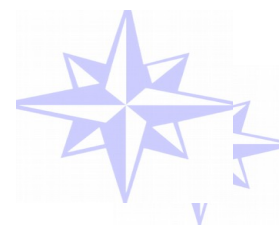
TALLER N°1

INICIO: los facilitadores deben tomar la adaptación grupal y bienvenida de una forma amena y clara. Se presentarán para conocer sus expectativas y formas de organización así como establecer las normativas del taller N°1.

DESARROLLO: Se presentan las competencias gerenciales necesarias para la actualización de conocimiento, a través de la ayuda del recurso audiovisual se presentará a los participantes siete (7) láminas explicando las competencias, incorporando la teoría y los preceptos de la gerencia. (Ver contenido capítulo II)

CIERRE: los facilitadores mostrarán un video reflexivo titulado “trabajo en equipo” que puede ser adquirido en las redes sociales especializadas para luego compartir las experiencias con el grupo y finalmente realizar la despedida del taller.

MANUAL DE FACILITACIÓN



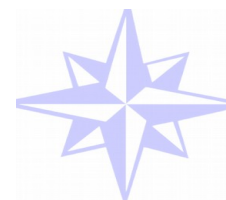
TALLER N°2

INICIO: los facilitadores deben tomar la adaptación grupal y bienvenida de una forma amena y clara. Se presentaran para conocer sus expectativas y formas de organización así como establecer las normativas del taller N°2.

DESARROLLO: Se presentan las habilidades de un gerente las cuales son necesarias para el verdadero manejo de un equipo de trabajo, como lo son las habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades cognitivas. . (Ver contenido capítulo II)

CIERRE: los facilitadores realizarán un dinámica titulada “la araña”, la cual consiste en colocara a todos los participantes en círculo, explicar brevemente que se les dará un pabito que beben ir pasándolo de acuerdo sea su turno, a su vez que gritan una palabra aprendida durante el taller de habilidades de un gerente para luego compartir las experiencias con el grupo. Y despedir el taller.

MANUAL DE FACILITACIÓN



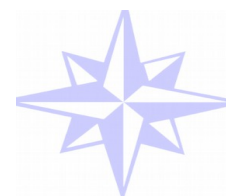
TALLER N°3

INICIO: los facilitadores deben tomar la adaptación grupal y bienvenida de una forma amena y clara. Se presentarán para conocer sus expectativas y formas de organización así como establecer las normativas del taller N° 3.

DESARROLLO: Se presentan Los conceptos de gerencia educativa, conceptos. . (Ver contenido capítulo II)

CIERRE: los facilitadores realizarán un dinámica titulada “la carreta”, la cual consiste en colocara a todos los participantes hombro con hombro, explicar brevemente que se les darán unos materiales que beben ir pasándolo de acuerdo sea su turno, a través del fondo musical estarán bailando en su lugar, para cuando la música se detenga buscaran a la azar una pareja que servirá de carreta para llegar hasta un punto determinado previamente por los facilitadores. Luego de repetir varias veces la dinámica, se realiza el compartir de experiencias y se da paso al cierre afectivo del taller.

MANUAL DE FACILITACIÓN



TALLER N°4

INICIO: los facilitadores deben tomar la adaptación grupal y bienvenida de una forma amena y clara. Se presentarán para conocer sus expectativas y formas de organización así como establecer las normativas del taller N° 4.

DESARROLLO: Se presentan La gerencia y la orientación con la ayuda de video se estarán presentando los conceptos de gerencia y como se incorpora la orientación a este medio. El video se titula “trabajo en equipo” y se adquiere en el portal gratuito de internet. (Ver contenido capítulo II)

CIERRE: los facilitadores realizarán una dinámica reflexiva, con la ayuda de la música clásica se les pedirá a los participantes que se quiten los zapatos y de manera desordenada caminen por los espacios determinados con los ojos cerrados, respirando suavemente y sin miedo de tropezar unos con otros, mientras que los facilitadores van diciendo caricias positivas al grupo, al parar la música todos deben quedar de forma desordenada y sin abrir los ojos dar un gran abrazo a quien tengan cerca, luego abrir sus ojos y compartir las experiencias, terminando con el cierre del taller.

MÓDULO N° 2
“ORIENTACIÓN GERENCIAL”



CONTENIDO:

COMUNICACIÓN EFECTIVA

LIDERAZGO

MOTIVACIÓN

Objetivo General: Capacitar al orientador educativo en las competencias gerenciales para optimizar el trabajo de las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del Municipio Carlos Arvelo.				
Modulo N° 2 Orientación Gerencial	Taller 1	Taller 2	Taller 3	Taller 4
	Comunicación Efectiva	Manejo de Conflictos	Liderazgo	Motivación

**PLAN DE CAPACITACIÓN GERENCIAL DIRIGIDO A ORIENTADORES
(P.C.G.O)**

Cuadro Nro. 09 Plan de trabajo de la propuesta modulo 2

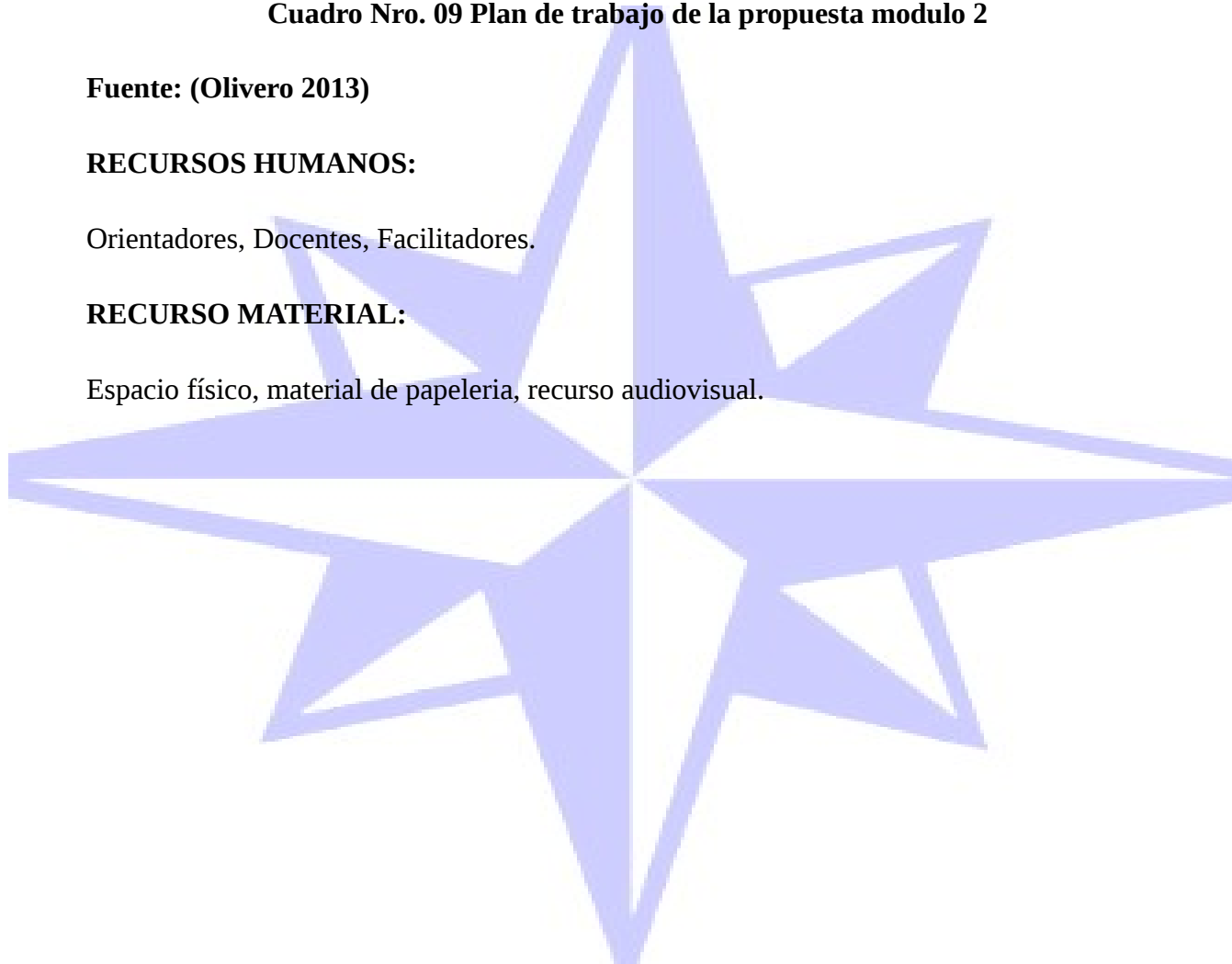
Fuente: (Olivero 2013)

RECURSOS HUMANOS:

Orientadores, Docentes, Facilitadores.

RECURSO MATERIAL:

Espacio físico, material de papelería, recurso audiovisual.



Taller N° 1

RECURSOS HUMANOS:

Orientadores, Docentes, Facilitadores.

RECURSO MATERIAL: Espacio físico, sillas, mesas, material de papelería, lápiz, hoja tamaño carta, bolígrafo recurso audiovisual, video bean, radio reproductor, cornetas , cable, micrófono.

OPTIMIZACIÓN DE LA ORIENTACIÓN					
COMUNICACIÓN EFECTIVA					
Objetivo General: Determinar los diferentes canales de comunicación efectiva y como utilizarlos.					
Espacio Cognitivo	Contenido	Estrategia	Recurso	Tiempo	Evaluación
Inicio	Adaptación Grupal	Saludos de inicio	Recurso humano y material.	10 min	Formativa
		Presentación de los facilitadores.			Formativa
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación efectiva. 	Compartir experiencias comunicacionales a través de lecturas.	Recurso humano y material.	15 minutos por cada temática	Formativa y constante.
Cierre	Cierre cognitivo afectivo	Dinámica de cierre.	Recurso humano y material.	15 min	Formativa

TIEMPO DE APLICACIÓN: 60 minutos aproximadamente

Cuadro Nro. 10 Modulo 2

Fuente: (Olivero 2013)

Taller N° 2

OPTIMIZACIÓN DE LA ORIENTACIÓN					
MANEJO DE CONFLICTO- RELACIONES INTERPERSONALES.					
Objetivo General: Establecer las diferencias en el manejo de conflicto para de esta forma llevar a la resolución de problemas.					
Espacio Cognitivo	Contenido	Estrategia	Recurso	Tiempo	Evaluación
Inicio	Adaptación Grupal	Saludos de inicio	Recurso humano y material.	10 min	Formativa
		Presentación de los facilitadores.			Formativa
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de conflicto-resolución de problemas. 	Rally educativo.	Recurso humano y material.	15 minutos por cada estación	Formativa y constante.
Cierre	Cierre cognitivo afectivo	Dinámica de cierre.	Recurso humano y material.	15 min	Formativa

RECURSOS HUMANOS:

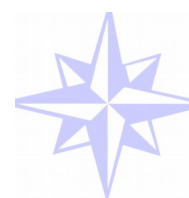
Orientadores, Docentes, Facilitadores.

RECURSO MATERIAL: Espacio físico, sillas, mesas, material de papelería, lápiz, hoja tamaño carta, bolígrafo recurso audiovisual, video bean, radio reproductor, cornetas , cable, micrófono.

TIEMPO DE APLICACIÓN: 60 minutos aproximadamente

Cuadro Nro. 11 Modulo 2

Fuente: (Olivero 2013)



Taller N° 3

OPTIMIZACIÓN DE LA ORIENTACIÓN LIDERAZGO.					
Objetivo General: Determinar los tipos de liderazgo y poner en práctica sus bases					
Espacio Cognitivo	Contenido	Estrategia	Recurso	Tiempo	Evaluación
Inicio	Adaptación Grupal	Saludos de inicio	Recurso humano y material.	10 min	Formativa
		Presentación de los facilitadores.			Formativa
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Tipos de líderes • Liderazgo transformacional 	Video foro sobre reflexiones de los líderes mundiales.	Recurso humano y material.	15 minutos por cada temática	Formativa y constante.
Cierre	Cierre cognitivo afectivo	Dinámica de cierre.	Recurso humano y material.	15 min	Formativa

RECURSOS HUMANOS:

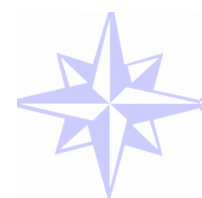
Orientadores, Docentes, Facilitadores.

RECURSO MATERIAL: Espacio físico, sillas, mesas, material de papelería, lápiz, hoja tamaño carta, bolígrafo recurso audiovisual, video bean, radio reproductor, cornetas , cable, micrófono.

TIEMPO DE APLICACIÓN: 60 minutos aproximadamente

Cuadro Nro. 12 Modulo 2

Fuente: (Olivero 2013)



Taller N° 4

OPTIMIZACIÓN DE LA ORIENTACIÓN					
MOTIVACIÓN					
Objetivo General: Analizar teóricamente los preceptos de la motivación y sus tipos.					
Espacio Cognitivo	Contenido	Estrategia	Recurso	Tiempo	Evaluación
Inicio	Adaptación Grupal	Saludos de inicio	Recurso humano y material.	10 min	Formativa
		Presentación de los facilitadores.			Formativa
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación de • Tipos de motivaciones. • Motivación educativa. 	Lecturas y reflexiones. Compartir de ideas	Recurso humano y material.	15 minutos por cada temática	Formativa y constante.
Cierre	Cierre cognitivo afectivo	Dinámica de cierre.	Recurso humano y material.	15 min	Formativa

RECURSOS HUMANOS:

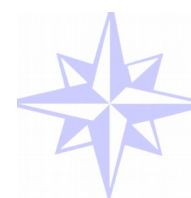
Orientadores, Docentes, Facilitadores.

RECURSO MATERIAL: Espacio físico, sillas, mesas, material de papelería, lápiz, hoja tamaño carta, bolígrafo recurso audiovisual, video bean, radio reproductor, cornetas , cable, micrófono.

TIEMPO DE APLICACIÓN: 60 minutos aproximadamente

Cuadro Nro. 13 Modulo 2

Fuente: (Olivero 2013)



MANUAL DE FACILITACIÓN

TALLER N°1

INICIO: los facilitadores deben tomar la adaptación grupal y bienvenida de una forma amena y clara. Se presentarán para conocer sus expectativas y formas de organización así como establecer las normativas del taller N°1.

DESARROLLO: Se presentan las competencias gerenciales necesarias para la actualización de conocimiento, a través de la ayuda del recurso audiovisual se presentará a los participantes siete (7) láminas explicando las competencias, incorporando la teoría y los preceptos de la gerencia. . (Ver contenido capítulo II)

CIERRE: los facilitadores mostrarán un video reflexivo titulado “trabajo en equipo” para luego compartir las experiencias con el grupo y realizar la despedida del taller.

MANUAL DE FACILITACIÓN

TALLER N°2

INICIO: los facilitadores deben tomar la adaptación grupal y bienvenida de una forma amena y clara. Se presentaran para conocer sus expectativas y formas de organización así como establecer las normativas del taller N°2.

DESARROLLO: previamente el equipo de facilitadores debe organizar las estaciones referentes al rally de participación donde se manejaran estaciones dinámicas y creativas, 1) estación “EL ESPEJO” los participantes deben ver sus propias debilidades, se observarán en un espejo durante un determinado tiempo luego dirán abiertamente lo que sienten. 2) estación “EL PROBLEMA” en la segunda estación luego de saber sus debilidades los participantes escribirán una problema familiar, social, personal y luego lo introducirán en

un globo que luego deben llenar y mantener en el resto del rally la 3) estación “BAILA Y CANTA” se les colocara canciones de niños para demostrar que los problemas son de adultos bailarán y mostrarán actitud positiva y finalmente dejaran ir el globo con sus problemas dejando ir sin aferrase a ellos. . (Ver contenido capítulo II)

CIERRE: los facilitadores mostrarán un video reflexivo titulado “resolución de conflictos laborales” para luego compartir las experiencias con el grupo y despedir el taller.

MANUAL DE FACILITACIÓN

TALLER N°3

INICIO: los facilitadores deben tomar la adaptación grupal y bienvenida de una forma amena y clara. Se presentaran para conocer sus expectativas y formas de organización así como establecer las normativas del taller N°1.

DESARROLLO: Se presentan las competencias gerenciales necesarias para la actualización de conocimiento, a través de la ayuda del recurso audiovisual se presentará a los participantes siete (10) láminas explicando las competencias, incorporando la teoría y los preceptos de la gerencia. . (Ver contenido capítulo II)

CIERRE: los facilitadores mostrarán un video reflexivo titulado “trabajo en equipo” para luego compartir las experiencias con el grupo y realizar la despedida del taller.

MANUAL DE FACILITACIÓN

TALLER N°4

INICIO: los facilitadores deben tomar la adaptación grupal y bienvenida de una forma amena y clara. Se presentaran para conocer sus expectativas y formas de organización así como establecer las normativas del taller N° 3.

DESARROLLO: Se presentan Los conceptos de gerencia educativa, conceptos, a través de material de audio visual realizado con antelación por los facilitadores. . (Ver contenido capítulo II).

CIERRE: los facilitadores realizarán un dinámica titulada “la carreta”, la cual consiste en colocara a todos los participantes hombro con hombro, explicar brevemente que se les darán unos materiales que beben ir pasándolo de acuerdo sea su turno, a través del fondo musical estarán bailando en su lugar, para cuando la música se detenga buscaran a la azar una pareja que servirá de carreta para llegar hasta un punto determinado previamente por los facilitadores. Luego de repetir varias veces la dinámica se realiza el compartir de experiencia y cierra el taller.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2006). ***“El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica”*** 5ta Ed. Episteme. Caracas, Venezuela.

Balestrini, M. (2006). ***“Como se elabora el proyecto de investigación”*** 7ma Ed. Consultores Asociados. Caracas, Venezuela.

Cázares Y. (2008). ***“Manejo efectivo de un grupo”*** 3era Ed. Editorial Trilla México.

Chiavenato, I. (2006). ***“Introducción a la Teoría General de la Administración”***. 7ma. Ed. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2001). ***“Administración de Recursos Humanos”***. 5ta Ed. McGraw-Hill Interamericana Editores. Bogota, Colombia.

Código de ética del profesional de la orientación, (2009) Caracas, Venezuela.

Constitución Nacional, (2000). Caracas, Venezuela.

Corral, Fuentes, Maldonado y Brito (2011). ***Algunos tópicos y normas generales aplicables a la elaboración de proyectos y trabajo de grado y ascenso”***. 1er. Ed. Fondo Editorial de la Upel (FUDUPEL). Caracas, Venezuela.

Descallas H. (2008) ***“El orientador (a) y su pertinencia en el proceso educativo para el desarrollo psicoemocional de los alumnos”*** T.E.G. Universidad de Carabobo.

Del valle S. (2008) ***“Plan de formación en gerencia estratégica dirigido a los directores para la integración de las comunidades organizadas y liceos bolivarianos del Municipio escolar 10, en Naguanagua Estado Carabobo”*** T.E.G. Universidad de Carabobo.

- Gómez, C. (2000) ***“Proyectos factibles planificación, formulación y ejecución”*** 2da Ed. Prografica, Valencia, Venezuela.
- Hernández, S. (2006). ***“Introducción a la Administración. Teoría general administrativa, origen, evolución y vanguardia.”*** 4ta Ed. McGraw Hill. Mexico.
- Hernández Fernández Baptista. (2010). ***“Metodología de la investigación”*** 5ta Ed. McGraw Hill. Mexico.
- Herrero R. (2007) ***“Propuesta de actualización gerencial al equipo directivo de los planteles 1era y 2da etapa de educación básica del sector 1 del Municipio escolar 14.5 de la parroquia Miguel Peña, en el marco del modelo educativo Venezolano”*** T.E.G. Universidad de Carabobo.
- Ley Orgánica de educación,*** (2009). Caracas, Venezuela.
- Maxwell J. (2010) ***“Líder de 360”*** 23° impresión Ed. Editorial Líder Latino. U.S.A
- Martínez M. (1996) ***“Comportamiento Humano”*** 2da Ed. Editorial Trilla México.
- Olivero A, García L (2008) ***“Programa de orientación dirigido a los consejos comunales del Estado Carabobo”*** T.E.G. Universidad de Carabobo
- Toledo M. (2010) ***“Formación en competencias gerenciales del personal docente basado en el modelo de las organizaciones educativas inteligentes”*** T.E.G. Universidad de Carabobo
- Palella, S. y Matins, F. (2010). ***“Metodología de la Investigación Cuantitativa”***. 3er. Ed. Fondo Editorial de la Upel (FUDUPEL). Caracas, Venezuela.
- Robbins, E. (1995). ***“Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica”***. 7ma Ed. Prentice Hall. Mexico.

Rodriguez G. (2011) *“los valores como canal de prevención educativa”* T.E.G. Universidad de Carabobo.

Sistema Nacional de Orientación, (2009) Caracas, Venezuela.

Núñez A. (2009) *“Programa de formación gerencial dirigido al personal directivo de la III etapa de educación básica del municipio escolar 9 del Estado Cojedes”* T.E.G. Universidad de Carabobo.

Zambrano P. (2012) *“La comunicación eficaz para el desarrollo de las potencialidades humanas”* T.E.G. Universidad de Carabobo

.

ANEXOS



ANEXO (A)

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



Instrucciones Generales.

El siguiente instrumento tiene como propósito recolectar valiosa información para la investigación que lleva por título “Proponer un plan de capacitación gerencial para optimizar las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil del eje dos del Municipio Carlos Arvelo, Estado Carabobo.” El tratado de la información es confidencial y anónimo.

Lea cuidadosamente cada pregunta, sienta libertad para contestarla y tome el tiempo para ello. Por favor, no deje de ninguna pregunta sin contestar.

Cada pregunta está orientada a la práctica profesional de la acción orientadora y al trabajo desde las coordinaciones de bienestar social y desarrollo estudiantil. El instrumento está planteado con tres (3) opciones de respuesta, las cuales son: (S) siempre, (AV) algunas veces, (N) nunca. Sea lo más sincero posible a la hora de realizar su escogencia.

Muchas gracias por su valiosa colaboración.

Licda. Olivero Peña Alexandra Virginia

N°	En su rol como coordinador de bienestar social y desarrollo estudiantil adscrito al eje 2 del Municipio Carlos Arvelo, considera que:	S	AV	N
1	La planificación anual de la coordinación de orientación se elabora en conjunto con el equipo directivo de la institución.			
2	Se mantienen actualizadas las planificaciones con las necesidades de la institución.			
3	Las acciones planificadas desde el equipo de orientación mantienen relación con el Proyecto Educativo de la institución.			
4	Al inicio de las actividades escolares ¿es actualizado el diagnóstico institucional?			
5	La coordinación de orientación participa en las actividades que son organizadas por parte de otras coordinaciones de la institución.			
6	Las actividades planificadas por la coordinación de orientación se cumplen en el tiempo estipulado en su institución.			
7	Desde la coordinación de orientación se manejan estrategias de apoyo a las actividades administrativas del personal directivo.			
8	El componente docente de su institución utiliza los formatos administrativos para la remisión de casos y control de seguimiento.			
9	Se debe realizar una evaluación mensual de las actividades coordinadas por el servicio de orientación.			
10	El trabajo de la coordinación de bienestar social es supervisado por parte de algún ente ministerial			
11	Emplea usted los canales de comunicación efectiva dentro de su institución.			
12	Solicita la colaboración de los colegas para facilitar el trabajo en orientación.			
13	Los integrantes de la institución aplican la comunicación efectiva.			
14	El equipo directivo incluye al servicio de orientación como parte del mismo.			
15	Existe cordialidad entre los integrantes del equipo directivo de su institución.			
16	Se relaciona con todas las personas que laboran en su institución.			
17	Se Realizan actividades comunitarias donde se involucre a todo el colectivo?			
18	Maneja adecuadamente estrategias gerenciales para facilitar el			

	trabajo de orientación en su institución.			
19	Practica el liderazgo en el espacio que labora			
20	Ejerce el liderazgo transformacional como herramienta de cambio.			
21	Fomenta estrategias dirigidas a las relaciones interpersonales			
22	Es necesario un comité de relaciones interpersonales en su institución			
23	El apoyo con otros profesionales facilitan el trabajo de orientación.			
24	La formación del orientador (a) debe actualizarse.			
25	Participa usted en actividades de formación profesional			

ANEXO (E)



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



INVENTARIO DE INMOBILIARIO

Objeto	Cantidad	Disposición	Lugar	Hora de uso
Sillas	45	gratuita	U.E Mercedes I	7:30 am
Mesas	45	gratuita	Corro	7:30 am
Escritorio	2	gratuita	U.E Mercedes I	7:30 am
Pizarra acrílica	2	gratuita	Corro	7:30 am
Marcadores	15	gratuita	U.E Mercedes I	7:30 am
Porta lápiz	1	gratuita	Corro	7:30 am
Salones	3	gratuita	U.E Mercedes I	7:30 am
papeleras	3	gratuita	Corro	7:30 am

Fuente: Olivero (2013)

INVENTARIO DE MATERIAL PEPELERIA

Objeto	Cantidad	Disposición	Lugar	Hora de uso
Lápices	45	gratuita	U.E Mercedes I	7:30 am
Hojas resma	2	gratuita	Corro	7:30 am
Colores cajas	2	gratuita	U.E Mercedes I	7:30 am
Tizas cajas	2	gratuita	Corro	7:30 am
Marcadores	15	gratuita	U.E Mercedes I	7:30 am
Cinta plástica	1	gratuita	Corro	7:30 am
lapto	1	gratuita	U.E Mercedes I	7:30 am
Video bean	2	gratuita	Corro	7:30 am

Fuente: Olivero (2013)

ANEXO (F)



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



PRESUPUESTO ECONOMICO

OBJETO	UTILIDAD	COSTO
Lápiz	Modulo 1 y 2	25
Tijera	Taller 3	
Resma de hojas	Modulo 1 y 2	
Pega	Taller 4	
Tizas	Taller 2	
Papel bond	Modulo 1 y 2	
pabulo	Taller 1	
Cinta plástica	Modulo 1 y 2	
Tirro	Taller 4	
Bolígrafos	Modulo 1 y 2	
Cuadernillos	Modulo 1 y 2	
TOTAL DEL PRESUPUESTO		

ANEXO (G) CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

		2012 - 2013																			
Actividad/Meses	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	
Revisión bibliográfica																					
Elaboración del capítulo I y asesorías																					
Elaboración del capítulo II y asesorías																					
Elaboración del capítulo III y asesorías																					
Elaboración del capítulo IV y asesorías																					
Aplicación de los Instrumentos																					
Organización y Análisis de Resultados																					
Discusión de los resultados																					
Elaboración del informe final																					

Fuente Olivero (2013)

