

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN GERENCIAL DIRIGIDO
AL DOCENTE DE AULA DE LA U.E. SAN JOSÉ DE LOS
CHORRITOS



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



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN GERENCIAL
DIRIGIDO AL DOCENTE DE AULA DE LA U.E. SAN
JOSÉ DE LOS CHORRITOS

Autora: Lcda. María Veroes
Tutor: Msc. Pedro Mendoza

Valencia, Julio 2011



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



**PROGRAMA DE CAPACITACION GERENCIAL DIRIGIDO AL DOCENTE DE
AULA DE LA U.E "SAN JOSE DE LOS CHORRITOS"**

**Autora:
MARIA VEROES
C.I. 9.517.029**

Trabajo de grado presentado en
la Universidad de Carabobo, para
optar al título de Magíster en
Gerencia Avanzada en Educación.

Valencia, Julio 2011



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



AUTORIZACIÓN 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 **Mcg. PEDRO MENDOZA**, titular de la cédula de identidad N° **11.351.158**, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **PROGRAMA DE CAPACITACION GERENCIAL DIRIGIDO AL DOCENTE DE AULA DE LA U.E “SAN JOSE DE LOS CHORRITOS”**, presentado por la ciudadana **MARIA VEROES**, titular de la cédula de identidad N° **9.517.029**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Naguanagua, Marzo 2011.

Mcg. Pedro Mendoza

C.I.: 11.351.158



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA: 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, Pedro Mendoza titular de la cédula de identidad N° 11.351.158 en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN GERENCIAL DIRIGIDO AL DOCENTE DE AULA DE LA U.E. SAN JOSÉ DE LOS CHORRITOS presentado por la ciudadana María Veroes titular de la cédula de identidad N°: 9.517.029 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 designe.

En Valencia a los veinticinco días del mes de Febrero del año dos mil once.

Msc. Pedro Mendoza
C.I.: 11.351.158



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



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: María Veroes **Cédula de identidad:** 9.517.029

Tutor (a): Pedro Mendoza **Cédula de identidad:** 11.351.158

Correo electrónico del participante: mveroes@hotmail.com

Título del Trabajo: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN GERENCIAL DIRIGIDO AL DOCENTE DE AULA DE LA U.E. SAN JOSÉ DE LOS CHORRITOS

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	21/04/2010	4:30 pm	Revisión de Antecedentes	
2	06/05/2010	3:00 pm	Bases y Fundamentación	
3	03/06/2010	6:00 pm	Marco Metodológico	
4	10/06/2010	2:30 pm	Revisión del Instrumento	
5	15/06/2010	4:30 pm	Confiabledad	
6	19/10/2010	3:30 pm	Análisis de los Resultados	
7	25/11/2010	4:30 pm	Propuesta	

Comentarios finales acerca de la investigación: _____

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

Tutor
Msc. Pedro Mendoza
C.I.: 11.351.158

Participante
Lcda. María Veroes
C.I.: 9.517.029



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado Examinador designado para la evaluación del Trabajo de Grado, titulado: **PROGRAMA DE CAPACITACION GERENCIAL DIRIGIDO AL DOCENTE DE AULA DE LA U.E “SAN JOSE DE LOS CHORRITOS”**, presentado por la **Licda. María Veroes**, titular de la cédula de identidad N° **9.517.029**, para optar al Título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Aprobado o trabajo óptimo: _____

Nombre	Apellido	C.I.	Firma

Naguanagua, Febrero 2011



MAESTRIA

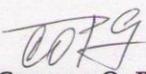


ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44,46,130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN GERENCIAL DIRIGIDO AL DOCENTE DE AULA DE LA U.E. SAN JOSÉ DE LOS CHORRITOS**, presentado por la ciudadana **María Veroes**, titular del cédula de identidad N° **9.517.029**, elaborado bajo la dirección del Tutor **Prof. Pedro Mendoza**, cédula de identidad N° 11.351.158, considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los veintiún (21) días del mes de Julio de dos mil diez.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en
GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN


Prof. Carmen O. Pérez
Coordinadora del Programa



Archivo Acta de Aprobación
Jennifer 2010-07-21

Luz de una tierra inmortal

DEDICATORIA.-

A mi Dios Todopoderoso, por guiarme, nunca desampararme y permitir que lograra esta meta tan importante en mi vida.

A mis dos Tesoros: **JINNY Y JICSELY.**

AGRADECIMIENTO.-

Al finalizar esta meta es necesario agradecer a todas aquellas personas e instituciones que dieron su apoyo para que se pudiera culminar este trabajo, ellas son:

A mí Dios Todopoderoso, por guiarme, cuidarme, darme la paciencia necesaria y no abandonarme en este camino.

A la Universidad de Carabobo, por ser la casa de estudio que me abrió las puertas y me dio la oportunidad de formarme como profesional de la República Bolivariana de Venezuela.

A mí profesora de Seminario Carmen Omaira Pérez, por su paciencia y por haberme guiado y transmitido sus conocimientos para formarme como profesional.

A mí Tutor, Pedro Mendoza, por sus orientaciones sugeridas y colaboración en el desarrollo de este trabajo.

A mí Maita por su apoyo incondicional en todos los momentos importantes de vida.

A mí amiga y compañera Sandra Rodríguez, por su amistad, colaboración y confianza.

A mis hijos Jinny José y Jicsely, por el amor y la paciencia durante toda mi carrera.

A mis amigos: Eloy, Jhony y Elimar, por brindarme su apoyo, colaboración y consejos en todo momento.

A Todos Gracias!!!!

MARIA VEROES.-

INDICE GENERAL.-

RESUMEN.....	pp. iii
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPITULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de Estudio.....	8
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Justificación del Estudio.....	10

CAPITULO II MARCO TEORICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación.....	11
Bases Teóricas.....	14
Fundamentación Teórica.....	34
Bases Legales.....	41
Tabla de Especificaciones.....	46

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación.....	48
Diseño de Investigación.....	49
Población y Muestra.....	49
Técnicas de Recolección de Datos.....	50
Validez y Confiabilidad.....	50

CAPITULO IV ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Recursos Humanos.....	53
Recursos Institucionales.....	53
Recursos Materiales.....	53
Presupuesto Tentativo.....	54
Cronograma de Actividades.....	55

CAPITULO V ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Análisis y Tabulación de Datos Tabla N° 1.....	56
Análisis N° 1.....	57
Análisis y Tabulación de Datos Tabla N° 2.....	58
Análisis N° 2.....	59
Análisis y Tabulación de Datos Tabla N° 3.....	60
Análisis N° 3.....	61
Análisis y Tabulación de Datos Tabla N° 4.....	62
Análisis N°4.....	63
Análisis y Tabulación de Datos Tabla N° 5.....	64
Análisis N° 5.....	65
Análisis y Tabulación de Datos Tabla N° 6.....	66
Análisis N°6.....	67
Análisis y Tabulación de Datos Tabla N° 7.....	68
Análisis N° 7.....	69
Análisis y Tabulación de Datos Tabla N° 8.....	70
Análisis N° 8.....	71
Conclusiones.....	72
Recomendaciones.....	73

CAPITULO VI PROPUESTA

Presentación.....	74
Justificación y Bases legales.....	75
Objetivo General y Objetivos Específicos.....	76
Matriz DOFA.....	77
Talleres Fase I y II.....	78
Talleres Fase III.....	79
Talleres Fase IV.....	80
Bibliografía de la Propuesta.....	81
Referencias Bibliográficas.....	82



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



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN GERENCIAL DIRIGIDO AL DOCENTE DE AULA DE LA U.E. SAN JOSÉ DE LOS CHORRITOS

Autora: Lcda. María Veroes
Tutor: Pedro Mendoza
Año: 2011

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general proponer un programa de capacitación gerencial dirigido al docente de aula en la Unidad Educativa "San José de los Chorritos", del Municipio Libertador, Estado Carabobo. El mismo se fundamentó en las teorías del Liderazgo, teoría Humanista y teoría de la Motivación entre otras. La investigación se desarrolló bajo la modalidad de un Proyecto Factible con un diseño de campo, para efectos del diagnóstico documental para registrar el análisis y la interpretación de las bases teóricas. La población estuvo conformada por 75 docentes de la segunda etapa de educación secundaria en la unidad objeto de estudio, y se trabajó con una muestra igual al 100 % de la población por ser una muestra finita y accesible a recopilar datos. El instrumento utilizado fue un cuestionario tipo encuesta, con 30 ítems de respuesta cerrada tipo escala de Licker con tres opciones, dirigidos a los objetos muestrales. Para verificar posteriormente su confiabilidad, se calculó el coeficiente de confiabilidad y se le aplicó la fórmula de Alfa de Cronbach, obteniéndose un resultado de 0.93. Los datos que se obtuvieron, por medio del instrumento se tabularon en forma manual, analizando los ítems representados en tablas y gráficos estadísticos. Los resultados permitieron concluir que el gerente de aula de la Unidad Educativa presenta deficiencias en cuanto al manejo de las funciones de la gerencia en el aula y los mismos manifiestan la disposición de participar en los talleres presentados en la propuesta de actualización gerencial en el aula.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales

Descriptor: Capacitación, Gerencia de Aula, Planificación.



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



MANAGEMENT TRAINING PROGRAM AIMED AT TEACHING CLASS EU SAN JOSE TRICKLES

Author: Maria Veroes
Tutor: Pedro Mendoza
Year: 2011

ABSTRACT

This study aimed to propose a general management training program aimed at the classroom teacher in the Unidad Educativa "San José de los Chorritos" the Libertador Municipality, Carabobo State. The same was based on the theories of leadership, human theories, and Motivation theory among others. the research was conducted in the form of a feasible project with a design field, for purposes of diagnosis documentary to record the analysis and interpretation of the theoretical. the population consisted of 75 teachers from second stage of secondary education in the unit under study, and worked with a sample equivalent to 100% of the population to be a finite sample and available to collect data. the instrument used was a questionnaire type survey, with 30 response items Licker closed type scale with three options, aimed at the sample objects. to further verify its reliability, we calculated the reliability coefficient and applied the formula for Cronbach's alpha, yielding a score of 0.93. the data were obtained through the instrument were tabulated by hand, analyzing the items represented in tables and statistical graphs. the results concluded that the manager of the Educational Unit classroom has deficiencies in the management of the functions of management in the classroom and manifest themselves available to participate in workshops presented in the proposed update management in the classroom.

Online Research: Process Management.

Descriptors: Training, Classroom Management, Planning.

INTRODUCCIÓN.-

El sistema educativo venezolano está compuesto por muchos elementos que hacen posible la función educacional del mismo, entre ellos la actividad gerencial del docente de aula. En cada organización educativa el docente como gerente cumple un rol fundamental en el logro de los objetivos educativos, pues su actitud permite a la acción de todos los estudiantes, en conjunto, producir buenos resultados y por ende el éxito del proceso educativo. En este sentido, el estilo asumido por el permitirá optimizar el rendimiento, motivando al logro de los niveles más elevados de producción, buscando sostenidamente los objetivos que se planteen.

De igual manera, en las instituciones el papel del docente es un elemento muy importante, pues crea la interacción entre las personas, dándole una característica muy especial a la institución y origina un ambiente propicio al desarrollo de planes y cumplimiento de metas establecidas. Cuando se analiza este aspecto, surge la necesidad de identificar indicadores que generan información referencial sobre su función y desempeño como gerente de aula en la institución, en la actitud, su compromiso, su entorno, factores estructurales, organización, gerencia y ambiente, tanto interno como externo, que de una manera directa o indirecta influyen en el quehacer diario educativo.

En este contexto, la finalidad de esta investigación es proponer un programa de capacitación gerencial dirigido al docente de aula en la Unidad Educativa "San José de los Chorritos", del Municipio Libertador, Estado Carabobo. Su composición se presenta a continuación, estructurada por 5 capítulos, del modo siguiente:

El capítulo I contempla una descripción detallada del planteamiento del problema, formulación de objetivos, y la justificación de la misma.

El capítulo II estará referido al marco teórico en el cual se señalan los antecedentes de investigaciones relacionados con el tema en estudio, las bases teóricas y legales que lo sustentan.

El Capítulo III presentará el marco metodológico en el cual se describe el diseño y tipo de investigación del estudio, la población y muestra seleccionada, técnicas de recolección de datos.

El capítulo IV contiene el análisis e interpretación de resultados obtenidos en la investigación presentándolos en cuadros y tabulaciones que faciliten su interpretación, de igual forma contiene conclusiones y recomendaciones.

El capítulo V Presenta la propuesta con su respectiva sustentación y el plan correspondiente, además, de las recomendaciones derivadas de este estudio, así como las referencias bibliográficas que fueron utilizadas como soporte de la investigación y los anexos complementarios.

CAPITULO I

EL PROBLEMA.-

Planteamiento del Problema

En un mundo de cambios y de globalización como el que se observa en el siglo XXI, solo las personas y las organizaciones con una visión clara y un liderazgo efectivo pueden enfrentar los nuevos paradigmas Educativos para adaptarlos a los requerimientos del entorno, lo cual demanda de un personal altamente competitivo, con habilidades y destrezas que coadyuven al funcionamiento de las mismas.

En este orden de ideas dentro del sistema Educativo a nivel mundial; el gerente juega un papel muy importante, al ser agente transformador, de la sociedad, haciéndola más justa, humana y creativa; de allí se requiere que sea guía, organizador, motivador y creador de oportunidades que contribuya a la permanencia de las relaciones interpersonales. Cabe destacar que un gerente debe usar técnicas que le permitan mantener el control del trabajo que desarrolla, y debe estar dispuesto a tomar decisiones importantes según lo amerite, de esta manera estas funciones tienen mayor relevancia en la ejecución general.

Además el gerente educativo, debe poseer una serie de habilidades personales y profesionales: dentro de las competencias personales debe tener habilidad para trabajar con personas de modo que se aumente el éxito de la organización, debe entender y motivar a sus empleados sea individual o en grupo, en las habilidades profesionales, debe ser un experto en el área

de conocimiento en el cual se desempeña; además de desempeñar ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas que desean. Es decir, planificar, organizar, dirigir y controlar el proceso educativo de manera sistemática en la organización.

Así mismo los autores: Davis y Newstron (2009). "Las organizaciones requieren que las personas trabajen juntas y se comuniquen" (p 81). Igualmente, deben tener creatividad para manejar conflictos dentro de la organización, el cual es un proceso interpersonal que siempre va a estar presente en los desacuerdos sobre los objetivos que quieren alcanzar en dicha organización. En cuanto a esta visión, las relaciones interpersonales deben tener como aliadas el respeto, la equidad, igualdad, solidaridad, el bien común; con el fin de lograr la construcción de un sistema educativo óptimo para alcanzar un desarrollo integral y de calidad, lo que permitirá abrir espacios de encuentro para la integración.

Desde esta perspectiva, Stoner (2006) afirma "que se ha usado el término gerente para referirse a quien sea responsable de cumplir con las cuatro actividades básicas de la administración en el desempeño de su cargo" (planificar, organizar, dirección y control) (p.17).

Ahora, en Venezuela, durante la última década, la educación ha sufrido significativos cambios principalmente en las etapas de la Escuela Básica, lo cual ha ocasionado la reingeniería de muchas instituciones tanto públicas como privadas; todo esto sustentado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, en el artículo n° 39 el cual tiene como fin esencial del Estado brindar a sus individuos la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, la educación y el trabajo como procesos fundamentales para alcanzarlas.

Por consiguiente, uno de los aspectos que han sufrido mayores transformaciones es el diseño curricular (planificación y la evaluación). Así como también el surgimiento de nuevas alternativas y modalidades de estudio; como es el caso de la creación de las diferentes misiones educativas, que abarcan desde la alfabetización hasta la educación superior, con una visión centrada hacia la inclusión social y en busca de la igualdad del individuo. En consecuencia, la capacitación gerencial del docente de aula debe ser considerada para asumir estos retos en su desempeño, ya que el educador tiene el compromiso de contribuir en la transformación de los ciudadanos de un país. Ahora bien, en contraposición a lo anteriormente dicho, en Venezuela se proponen cambios curriculares que deben implantarse a corto plazo, pero se ofrece poca atención a la capacitación inmediata de quienes gerencian en la educación tanto a nivel docente como al docente de aula, ocasionando improvisaciones en el desarrollo del proceso educativo orientado a alcanzar los objetivos planteados.

Es por ello, que Salmier (2003), refiere "que la falta de capacitación del gerente en las Instituciones Educativas impiden la excelencia en la productividad". Puesto que la misma es una medición del rendimiento que incluye la eficacia y la eficiencia para el logro de las actividades realizadas en el aula. En tal sentido, para alcanzar, esta productividad, es necesario que quienes gerencian la Educación Venezolana, deben insistir en la capacitación de los gerentes de aula, porque según Robbins (2005), "Los empleados competentes no permanecen por siempre competentes, las habilidades se deterioran y pueden volverse obsoletas", es decir, las Organizaciones Educativas deben invertir en la capacitación permanente del docente, lo que evitaría el tradicionalismo en las planificaciones y ser

repetitivo en contenidos que nada tiene que ver con la realidad del o la estudiante.

Por lo tanto, para alcanzar esa productividad, es necesario que quienes gerencian la educación en Venezuela deben insistir en la capacitación en los gerentes de aula, porque "los empleados competentes no pertenecen por siempre competentes, las habilidades se deterioran y pueden volverse obsoletas". Así lo refiere Robbins (2009), por esta razón, las organizaciones educativas deben invertir en la capacitación permanente del docente, lo cual posteriormente se traducirá en beneficio para la comunidad escolar.

En este sentido, en el Estado Carabobo a través de la Zona Educativa y la Secretaría de Educación del Estado, han unido esfuerzos desde hace más de una década para la implantación de programas orientados a la capacitación de los docentes, especialmente en la primera y segunda etapa de educación básica con la finalidad de actualizarlo en los cambios educativos que demandan las políticas del estado Venezolano, tanto en lo legal como curricular. Cabe destacar, como un hecho relevante que en el año 2007, el Ministerio del Poder Popular para la Educación a través de la Dirección de Supervisión y Formación del personal Docente dictó el curso de Educación Bolivariana, con una duración de 300 horas, con el cual se quería implementar una serie de contenidos que iban desde Fundamentos de la Educación Bolivariana: Filosóficos, Políticos, Legales y Pedagógicos. En los diferentes subsistemas: Inicial, Primaria, Secundaria y Técnica, además de la educación de adultos; incluyendo las misiones, hasta el manejo de las nuevas tecnologías como era el uso de las TIC. Pero a pesar de lo amplio de los contenidos, estos no cubrieron las expectativas de la realidad educativa Venezolana.

En es pertinente destacar que, en la investigación realizada se pudo observar la problemática que presenta la Unidad Educativa “San José de Los Chorritos” ubicada en el Municipio Libertador del Estado Carabobo, la cual fue fundada en el año 1969, para satisfacer las necesidades educativas de las comunidades que hacen vida en esta zona.

Es necesario mencionar, que el gerente de aula en el desempeño de sus funciones no utiliza la comunicación con el estudiante, como una herramienta fundamental que afecta a todos y cada uno de los procesos de transformación personal, no busca la innovación a la hora de practicar nuevas estrategias y aplicar el nuevo diseño curricular que se quiso implementar con el taller antes mencionado, lo cual es necesario tomarlo en consideración para buscar los correctivos necesarios. De igual forma se observa que no existe liderazgo ni una efectiva toma de decisiones, para trabajar con dedicación en el aula y lograr los objetivos, en la institución, es decir, el gerente de aula no toma en cuenta al nuevo diseño curricular, que tiene como fin que él o la estudiante se formen como un individuo creativo, autocrítico, capaz de tomar decisiones acertadas y ser líder.

De igual forma se observa una serie de situaciones que distan una gerencia efectiva, un personal docente titular, pero una estructura organizacional jerárquica, donde las líneas de mando no están claras, lo que promueve asensos del personal que aun no cumplen con el requerimiento para el cargo, situación que ha generado insatisfacción en el resto del personal ocasionando el deterioro de las relaciones interpersonales y poco compromiso además de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en el aula, lo que lleva a no cumplir con los objetivos de la

institución como es el logro de las diferentes funciones de la organización (planeación, organización, dirección y control) en las diferentes actividades.

Se observa que, en la planificación de los proyectos pedagógicos se consideran muy poco las necesidades de la comunidad demostrando apatía y desinterés por las necesidades sentidas por la comunidad.

En consecuencia si esta situación no se resuelve podría tener como consecuencia la deserción escolar, renuncia a su cargo de algunos docentes y poca participación de la comunidad en los problemas de la escuela. Por estas razones surge la necesidad de plantear algunas interrogantes que permitan diagnosticar la capacitación de los gerentes para su desempeño de aula en la Unidad Educativa San José de los Chorritos a fin de proponer un programa de capacitación de los mismos.

Formulación de las interrogantes

¿Cómo es el desempeño gerencial de los docentes de aula en la U.E. "San José de los Chorritos"?

¿Cuáles funciones deben cumplir los gerentes de aula para la efectividad en su desempeño?

¿Cómo contribuye un programa de capacitación en el desempeño del gerente de aula en la U.E. San José de los Chorritos?

Dando respuesta a estas interrogantes se pueden obtener resultados significativos que permitan buscar solución al problema planteado.

Objetivos de la Investigación.-

Objetivo General:

Proponer un programa de capacitación gerencial dirigido al docente de aula en la Unidad Educativa "San José de los Chorritos", del Municipio Libertador, Estado Carabobo.

Objetivos Específicos:

- Diagnosticar la situación actual del desempeño gerencial del docente de aula en la U.E. San José de los Chorritos.
- Estudiar la factibilidad de aplicar un programa de capacitación gerencial dirigido al docente de aula en la U.E. San José de los Chorritos.
- Diseñar un programa de capacitación gerencial dirigido al docente de aula en la U.E. San José de los Chorritos.

Justificación del Estudio

Se considera importante este tema de investigación a realizar, por cuanto permitirá determinar con certeza las competencias que debe mostrar el docente como líder gerencial en el aula. Los resultados permitirán evaluar el grado de importancia que tiene la acción del docente y su incidencia en la calidad del desempeño en las actividades pedagógicas en la institución.

Entre los beneficios que aporta el presente estudio, se puede afirmar que proporciona una herramienta para el docente educativo para corroborar de forma directa que está cumpliendo con sus funciones de manera más

adecuada; así como tomar los correctivos necesarios para el logro de unas relaciones interpersonales efectivas entre todo el personal.

Así mismo, los resultados propuestos, reflejarían algunos correctivos para mejorar el desempeño tanto de la acción docente como en sus relaciones lo que permitirá optimizar el proceso de enseñan-aprendizaje con eficiencia, ya que su desarrollo se enfoca en la línea de investigación de procesos gerenciales.

Es necesario, que las nuevas tendencias en los diversos ámbitos del acontecer nacional, hacia el desarrollo del perfil demandado por el país, este en función de la búsqueda de la excelencia del ciudadano y su preparación, y de esta forma contribuir de manera determinante como un basamento en el desarrollo personal del estudiante que muestre valores de convivencia, además de tener en cuenta que en los cambios fundamentales de nuestros estilos de vida y comportamientos la educación en su sentido más amplio juega un papel preponderante.

La importancia social en esta investigación radica en que el ser es un instrumento de transformación, en tal sentido el educador que es quien tiene la tarea de instruir, debe de estar capacitado con estrategias bien estructuradas para fortalecer valores y principios como gerente de aula, en tal sentido el gerente debe utilizar la comunicación de manera eficaz para que las relaciones interpersonales en aula y fuera de ella permitan un desempeño óptimo del estudiante, que el mismo sea capaz de mostrar sus habilidades, ser creativo que se sienta seguro y con criterio propio para el desarrollo de sus actividades.

Tomando en cuenta el aspecto científico este estudio muestra la herramienta para capacitar al gerente de aula, a fin de asumir nuevos retos en su desempeño, que ayuden a la planificación de proyectos pedagógicos acordes con el área de estudio y la situación del país, que el estudiante se vea encaminado a un futuro inmediato acorde a la realidad, y pueda interaccionar con el docente para propiciar un mejor ambiente en el aula.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El presente estudio investigativo, contiene dos variables importantes a considerar en su desarrollo, las cuales son capacitación gerencial y desempeño del docente de aula. Para tal fin fue necesario la realización de un arqueo bibliográfico de estudios previos relacionados al tema, de esta forma han contribuido a percibir una concepción más amplia de su significado e importancia en el quehacer educativo.

Antecedentes de la Investigación

Un proceso de investigación requiere soportes que permita ampliar los conocimientos acerca de la capacitación gerencial del docente, es por ello que por su similitud con el tema tratado fueron seleccionados los siguientes aportes bibliográficos. A continuación presentamos los trabajos revisados, y sus aportes con el presente:

Herrera (2008), en su trabajo de investigación que lleva por título **Comunicación interpersonal del docente como facilitador en el proceso de aprendizaje**, presenta como objetivo general, determinar la comunicación interpersonal del docente como facilitador en el proceso de aprendizaje en el octavo grado, de la Escuela Básica “Jesús Manuel Subero”. Dicho estudio fue enmarcado bajo la modalidad descriptiva con diseño de campo. Se concluyó que los docentes en su mayoría no utilizan la comunicación

interpersonal como estrategia de aprendizaje, debido a que cumplen específicamente el rol de facilitador. La pertinencia con la presente investigación está en que los docentes de la Unidad Educativa “San José de los Chorritos” no utilizan la comunicación para interactuar con el estudiante en cuanto a sus necesidades individuales, sino sólo de impartir clases, no se preocupan por dar una educación fundamentada en valores.

Urpín (2005), En su estudio, “**Modelo de gerencia en el aula basado en los siete hábitos de la gente altamente efectiva**”, planteó como objetivo general presentar un modelo de gerencia en el aula basado en los principios de “Los Siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva”, a los docentes de Jardín de Infancia “Juan Ignacio Méndez” del Municipio Falcón del Estado Cojedes. El estudio se enmarcó dentro de la modalidad de proyecto factible apoyado en una investigación de campo y documental; la población estuvo integrada por 6 docentes. El instrumento utilizado fue una encuesta de 41 ítems, en la escala de Lickert. La validación del mismo se realizó por el método de Alfa Cronbach.

La autora concluye que la capacitación docente debe ser reiterativa para que el sistema educativo posea bases bien definidas y así obtener resultados satisfactorios en el proceso de enseñanza-aprendizaje para ambas partes docentes-estudiantes. Este trabajo tiene relación directa con la presente investigación debido a que en ambas se hace énfasis en la capacitación docente, además tiene pertinencia porque en él se propone un diseño de capacitación que pueda servir de marco referencial para el programa que se quiere implementar.

Agüero (2010), en su trabajo de investigación “**Propuesta de un Programa de Capacitación Para la Prestación de Servicio Comunitario**”

de los Docentes y Estudiantes de la Carrera de Formación de Grado en Estudios Jurídicos”, su objetivo general consistió en proponer un programa de capacitación para la prestación de servicio comunitario de los docentes y estudiantes de la carrera de formación de grado en estudios jurídicos de la Universidad Bolivariana de Venezuela, sede Aragua, el mismo se enmarca bajo la modalidad de proyecto especial, con apoyo en una investigación de campo y documental. La población estuvo conformada por 2 estratos. Docentes de Programa de Estudios Jurídicos y Estudiantes del Programa de Estudios Jurídicos de la Universidad Bolivariana sede Aragua. La confiabilidad de los instrumentos se hizo mediante la utilización de la fórmula de coeficiente de Alfa Cronbach. Agüero, concluyó que las actividades de capacitación y adiestramiento impartidas en la Universidad Bolivariana de Venezuela no son las más adecuadas para la prestación y cumplimiento del servicio comunitario. La pertinencia de este trabajo con la presente investigación se encuentra en que la capacitación docente es un factor fundamental para el proceso enseñanza-aprendizaje en todos los subsistemas de la educación.

Por otro lado López (2008), en su trabajo titulado **“Propuesta de Actualización Para los Docentes de la Unefa, Basada en el Pensamiento Complejo y la Transdisciplinariedad en el Marco de la Ley del Servicio Comunitario Estudiantil”**. Su objetivo general fue proponer una alternativa de actualización para los docentes de la Unefa. La investigación estuvo enmarcada en un diseño de campo en su fase diagnóstica, ajustada a la modalidad de proyecto factible. La población estuvo conformada por 32 docentes, y la muestra se constituyó con 25 de estos docentes, y la confiabilidad se determinó por el coeficiente K 20 de Kuder. López Concluyó que los docentes universitarios de la Unefa presentan deficiencias en cuanto al conocimiento e implementación de la Ley de servicio comunitario

estudiantil. Este trabajo se relaciona con la presente investigación porque ofrece capacitar al docente periódicamente a procesos de actualización y evaluación en cuanto a las actividades y estrategias que permitan ser gerente autónomo en el aula.

Por su parte, Giordanelli (2008), en su trabajo titulado **“Taller de Capacitación Docente para la Interdisciplinariedad en los Proyectos de Aprendizaje del Nuevo Sistema Educativo Bolivariano en el Liceo Bolivariano Manuel Gual, del Municipio Puerto Cabello del Estado Carabobo”**. Su objetivo general diseñar un taller de capacitación para la aplicación de la interdisciplinariedad en los proyectos de aprendizaje, preestablecidos en el plan educativo Bolivariano. La metodología se enmarcó en la modalidad de proyecto factible. La población estuvo conformada por 90 docentes y la muestra por 45, se utilizó un cuestionario policotómico, cuyo coeficiente de confiabilidad de acuerdo al método Alfa Cronbach, fue de 0.64. Se concluyó que los docentes no utilizan el recurso de los proyectos de investigación o proyección social para consolidar los aprendizajes. La pertinencia con la presente investigación, está en que se pone en evidencia la importancia que tiene el hecho que el docente se capacite de manera adecuada para optimizar la calidad de su gestión en el aula a fin de ejercer sus funciones con conocimiento y dinamismo garantizando de ese modo el logro de los objetivos educacionales tal y como se pretende realizar en esta investigación.

Bases Teóricas

En un estudio de investigación las bases teóricas constituyen según Hernández Fernández y Batista (2003), “el conjunto, principios y teorías que hacen viable el estudio de la realidad investigada” (P.50), por su parte

Balestrimi (2010), al referirse a las bases teóricas precisa que las mismas están distribuidas por “todos aquellos enfoques teóricos derivados del paradigma que se ha definido, vinculados con algunas dimensiones de análisis del problema” (P. 91) y que en el caso de esta investigación ayuda a encontrar solución a la problemática encontrada.

Capacitación Gerencial

El término capacitación, es definido como hacerlo a uno apto, habilitado, facultado o comisionado para algo.

El Instituto de Mejoramiento Profesional de Magisterio (1986), conceptualiza la capacitación del docente como conjunto de experiencias de aprendizajes destinadas a proporcionar a aquellos profesionales que se desempeñan como tal, los instrumentos conceptuales y metodológicos que les permitan un desempeño más eficiente de la función docente...”Es un proceso de preparación y entrenamiento para el trabajo calificado o técnico de un individuo que no tiene los conocimientos y las habilidades requeridas” (Pag.9)

Desempeño Gerencial

La definición de gerencia, según Drucker P. (2002), “El término Gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar los objetivos comúnmente relacionado, con beneficios económicos” (p. 3). En base a ellos, considerando los planteles educativos como organizaciones que tienen un fin social, el término gerencia puede ser aplicado al ámbito

educativo, siendo el docente el Gerente General de su aula y responsable de su funcionamiento.

Por lo tanto, esta conceptualización connota que el desempeño es el comportamiento caracterizado por el proceso de seleccionar y dirigir ciertas acciones que conduzcan el desarrollo de tareas para alcanzar los objetivos propuestos. Llevado al plano educativo, el encargado de todas estas funciones, o el cumplimiento de las mismas recae sobre la figura del personal docente, quien será el encargado de conducir las actividades del aula en la institución, y el responsable del éxito o del fracaso del proceso de enseñanza y aprendizaje.

GERENCIA EDUCATIVA

La gerencia se ejerce en las organizaciones educativas y consiste en el conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de las actividades necesarias para alcanzar la eficacia pedagógica, eficiencia administrativa y efectividad comunitaria. El gerente escolar debe tener la capacidad de desarrollar las relaciones interpersonales, manejar información y tomar decisiones. Es por ello que para el éxito de la acción en el aula, el gerente debe ser capaz de comprender las relaciones y sentimientos de la gente, puesto que la gerencia educativa es como una posibilidad que aprovechan los centros educativos para lograr resultados concretos que ayuda a una tarea planificada dinámica y con espíritu de cambio. Para la presente investigación, es importante resaltar que el gerente educativo debe conjugar tres atributos en sus funciones: ser estratega, organizador y líder, además de velar por el buen funcionamiento del aula que maneja; unido a una serie de características

personales que son necesarias para el buen desempeño de sus funciones que se estudiarán a continuación:

PERFIL DEL GERENTE DE AULA

El gerente educativo, además de gozar de una buena salud física y mental, debe poseer características personales que le permitan desarrollar con éxito su labor en las diferentes actividades y así garantizar de cierto modo el éxito del proceso y el buen ambiente organizacional.

- ❖ **Comunicador:** Función indispensable dentro de toda la acción gerencial, mediante la cual se intercambian ideas verbales y no verbales, para ejercer la acción del líder que contribuya al establecimiento y logro de los objetivos del grupo.
- ❖ **Creativo:** Considera la innovación como un elemento clave en todas las actividades que desarrolla, cultivando el ingenio y la originalidad personal.
- ❖ **Perseverante:** Insiste en la búsqueda de medios y oportunidades para alcanzar mejores logros dentro de su institución y mayores satisfacciones en todo el personal.
- ❖ **Comprometido:** Se involucra y se compromete con la filosofía y los valores de calidad, servicio y excelencia, lo que implica entrega absoluta de todo el equipo docente.
- ❖ **Sencillez y Humildad:** El gerente educativo debe ser un profesional que logre en todo momento la cercanía de la gente, que sea capaz de reconocer sus errores, aceptarlo y mejorar día a día. La empatía y la simpatía son indispensables para lograr la excelencia.
- ❖ **Optimista:** Con capacidad a reconocer el lado positivo de todas las situaciones, para confiar en el futuro y en su gente, así como para

aprender de los fracasos y los errores. La actitud optimista y amable del gerente educativo, infunde en todo.

- ❖ **Solidario:** Presenta una actitud solidaria ante los problemas que afectan a su personal y a la comunidad local y nacional, con miras a contribuir en aplicación de soluciones.
- ❖ **Conocimientos Administrativos:** Debe poseer conocimientos de las funciones administrativas que se han de desarrollar en toda organización, es decir, debe ser capaz de planificar, organizar, dirigir, evaluar y supervisar.
- ❖ **Conocimientos Pedagógicos:** Por ser su campo de trabajo de gerente educativo, debe poseer también conocimientos pedagógicos que le permitan orientar el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de su institución.
- ❖ **Ético:** Poseer normas morales bien definidas que controle su conducta dentro del medio donde se desenvuelve.
- ❖ **Espíritu de Logro:** Ha de ser capaz de establecer metas claras y específicas, cuya consecución es motivo de satisfacción de todo el personal a su cargo.
- ❖ **Flexible:** Capaz de asumir los cambios y retos que demanda el presente sistema educativo.
- ❖ **Proactivo:** Persona abierta al cambio, que adopta al nuevo paradigma que le permite adaptarse a los nuevos compromisos que demanda el actual sistema educativo.
- ❖ **Dinámico:** Hábil en la participación de las actividades planificadas.
- ❖ **Pasión por la excelencia y la calidad:** Sus objetivos están trazados en lograr en todas las actividades que se realizan dentro y fuera del aula con excelencia y la calidad, logrando desarrollar un equipo de alto desempeño dispuesto a dar lo mejor de ellos para su institución y para el logro del éxito en todas las actividades planificadas.

En síntesis, el gerente de aula, se perfilará como líder, integrador e innovador a la hora de aplicar creativamente cada uno de éstos rasgos que le permitirán contribuir altamente con el fortalecimiento de la práctica pedagógica y organizacional, garantizándole de ésta forma un proceso educativo eficiente y eficaz, tanto a nivel del educando, como a nivel del sistema educativo y la administración de los recursos.

La organización como proceso conlleva a un encadenamiento de acciones orientadas por el qué y cómo ha de hacerse, de modo que exista un método para la aplicación de procedimientos, estrategias y técnicas en la instrumentación de las operaciones. La organización lleva implícito un hilo estructurado que permite armonizar, acordar, ajustar y adecuar las interrelaciones entre el personal y las instancias de una institución para un mejor funcionamiento y equilibrio en la articulación de los componentes de la totalidad o sistema; como proceso tiene el propósito de asegurar la correspondencia entre las disposiciones oficiales y el ideario que define la filosofía de la institución.

Roles fundamentales que debe desempeñar el gerente de aula según Robbins y Coulter:

Roles interpersonales: Son aquellas que tienen que ver con la gente (subordinados e individuos que no pertenecen a la organización), son figuras de autoridad, líder y enlace.

Roles informativo: consisten en recibir, almacenar y difundir, información, cada uno incluye el del supervisor, el difusor y el vocero.

Roles de decisión: Giran en torno a la toma de decisiones, son empresarios, manejador de perturbaciones, distribuidor de recursos y negociador, es decir, los roles consisten en relacionarse con los demás, con la organización en sí mismo y con el exterior de la organización, a través de la reflexión y la acción.

Robbins y Coulter (2005) refiere el término gerencia a alguien que trabaja con otras personas y a través de ellas coordinar sus actividades laborales para cumplir con las metas de la organización. Su trabajo no es de realizaciones personales, sino ayudar a los demás hacer su trabajo y conseguir logros. Esto quiere decir, que coordina el trabajo de un departamento o grupo o que supervisan a una sola persona.

Funciones administrativas que debe cumplir el gerente de aula.

Los gerentes realizan ciertas actividades o deberes al tiempo que coordinan de manera eficiente y eficaz el trabajo de los demás. En la actualidad los gerentes en las organizaciones cumplen cuatro funciones administrativas muy importante: planear, organizar, dirigir y controlar.

En el proceso de planificación del gerente de aula, se debe determinar los objetivos y metas que aspira alcanzar, basándose en las necesidades y expectativas de las y los estudiantes, así como en los recursos con que se cuenta. Cabe destacar, que para ejecutar las acciones pedagógicas, el gerente de aula ha de utilizar la planificación estratégica como una herramienta clave en el proceso de dirigir la educación hacia el éxito.

Planeación: función de la administración en la que se definen las metas, se fijan las estrategias para alcanzarlos, y se trazan planes para integrar y coordinar las actividades.

Cabe destacar, que para Richard Daft planeación significa: definir las metas del desempeño futuro y relacionar las actividades y recursos necesarios para alcanzarlos. Es de hacer notar que la planificación estratégica además de permitir la elaboración de los planes es un proceso que debe conducir a un sistema gerencial inspirado en una cultura estratégica capaz de guiar el trabajo de aula hacia la excelencia académica logrando comprometer al estudiantado, con los objetivos de la institución. Es decir, la planificación estratégica es lo que permite al gerente de aula asumir la institución educativa como un sistema abierto, donde se reconozcan las fortalezas y debilidades que influyen sobre ella y tener una visión clara de valores, creencias y normas que regulan la vida en la institución, así como la amenazas y oportunidades que se presentan en el entorno.

Por otra parte Chiavenato, (2002), connota que la planeación da a la organización objetivo y, fija el mejor procedimiento para obtenerlo, permitiendo, en primer lugar, que la organización consiga y dedique los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos. En segundo lugar, que el progreso en la obtención de la información sea medido.

En este mismo orden de ideas, en la planeación según Stoner (2004), la “coordinación permiten que las actividades se realicen de forma armoniosa y concurrente a fin de aprovechar al máximo los recursos y evitar la pérdida de esfuerzos, tiempo y dinero” (p. 36) El gerente de aula debe trabajar de forma coordinada con las demás dependencias administrativas de su planten, a fin de lograr la participación de todos los elementos de la organización en la consecución de propósitos comunes.

Cabe señalar, que al coordinar dentro de las actividades del docente, se trata de engranar en forma eficaz, el buen desenvolvimiento tanto de las tareas educacionales y pedagógicas como las tareas administrativas, para fortalecer la conducción hacia el logro de los objetivos planteados

Para Fred (2004), la gerencia estratégica pueden definirse como “la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos” (p. 3) Es por ésta razón, que el gerente educativo debe fundamentarse en ésta herramienta de éxito pensando siempre en la misión institucional.

Asimismo, el autor señala que la planificación “está formada por todas las actividades gerenciales relacionadas con la preparación para el futuro” (p. 141) Lo que permite inferir que el gerente de aula debe incluir dentro de sus tareas específicas: la predicción, fijación de objetivos, diseños de estrategias, desarrollo de políticas y fijación de método; de tal manera que la efectividad sea el norte institucional.

ORGANIZACIÓN

En el caso particular del docente como gerente de aula, le corresponde a éste distribuir y asignar las funciones y actividades que deben desempeñar todos los estudiantes bajo su cargo, donde se cuentan la comunidad vinculada, asimismo la administración y organización de los recursos materiales.

En atención en lo ante expresado Robbins y Coulter (2005) considera que los gerentes también son responsables de disponer el trabajo para conseguir las metas de la organización. Llama a organización a esta función

cuando los gerentes organizan, determinan que tareas hay que hacer quien las hace, como se agrupan y donde se toman las decisiones. En el caso particular del docente como gerente de aula le corresponde a éste distribuir y asignar las funciones y actividades que deben desempeñar todos los estudiante bajo su cargo, donde se cuentan la comunidad vinculada, así mismo la administración y organización de los recursos materiales

Para Stonner (2004), organizar es el proceso que permite “ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de la organización” (p.12). Al gerente de aula le corresponde dentro de su institución, cumplir con las funciones académicas, delimitar los niveles de decisión y el grado de autoridad, de tal manera que con el grupo de estudiantes con que trabaje logre cumplir los objetivos de manera eficaz.

Es necesario destacar que la acción del gerente educativo de hoy, debe ir orientada dentro del mundo competitivo de las organizaciones a través de la toma de decisiones, porque no cabe duda que la eficacia de cualquier equipo docente guarda relación con el tipo de liderazgo y la comunicación. En dicho caso se considera pertinente mencionar que el proceso de toma de decisiones, en oportunidades carece de métodos, prevalece la improvisación, se deambula entre la precipitación, postergación y el afán parece centrarse como subyugar opiniones, ahogando la creatividad y los buenos deseos.

Según **Morales (2006)**, “define que la toma de decisiones es el proceso de identificación de un problema específico o el aprovechamiento de oportunidades” (p.19). Cabe señalar que el proceso de toma de decisiones por parte del personal docente de una institución educativa constituye un continuo cambio en que se desarrolla la vida en el aula, además que el éxito

de una organización sea público o privado, depende del trabajo en equipo, cuya calidad se refleja en su teoría

DIRECCIÓN

Según Stonner (2004), “la dirección es el proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea” (p. 13). Esta función tiene que ver con la motivación, comunicación y liderazgo, ya que se trata básicamente, de orientar el comportamiento de las personas en función de los objetivos que se desean lograr.

De igual forma Robbins y Coulter (2005), refiere que en todas las organizaciones hay personas y el gerente debe trabajar con ellas para alcanzar las metas de la organización, es decir, los gerentes dirigen cuando motivan a sus subordinados e influyen en los individuos y equipos mientras hacen su trabajo, eligen el mejor canal de comunicación o de cualquier otra manera se ocupa del comportamiento. Se hace necesario señalar, que para dirigir el trabajo como gerente de aula.

Según Castillo (2000), el término comunicación lo define de la siguiente forma: “se entiende por comunicación al proceso para influenciar, para persuadir, para establecer relaciones humanas, para materializar ideas, estados subjetivos, los cuales hacen que la vida humana pueda cumplir esas finalidades de interpelación social” (p. 11).

A este respecto, para el desempeño de un buen gerente de aula, es importante que tome en cuenta en su práctica pedagógica que las y los estudiantes necesitan ser motivados por un líder que facilite la comunicación

intra e intergrupala, para garantizar el alcance de metas y la prosecución entre los niveles educativos como un continuo humano.

Es de hacer notar, que en las relaciones humanas del gerente educativo, la comunicación es el elemento imprescindible y determinante para el logro de las mismas, por cuanto éstas permiten satisfacer las necesidades del intercambio. Se deduce entonces que la comunicación es el eslabón vital en la relación de los seres humanos dentro de cualquier estructura y que de ella depende el éxito de las organizaciones.

La comunicación puede darse también, en la siguiente forma: oral y escrita. Donde los señalamientos escritos y orales, se refieren al tipo de mensajes comunicados. Muchas formas de comunicación, en especial las interpersonales se hacen orales o por escrito. La comunicación escrita tiene la ventaja de ofrecer registros, referencias y diferencias legales, además es posible preparar cuidadosamente el mensaje y dirigirlo a muchos receptores a la vez. La comunicación oral permite un intercambio rápido con retroalimentación inmediata para ser más eficaz el acto comunicacional y esto lo convierte en un proceso dinámico bidireccional y comprobación del mensaje.

Cabe señalar, que el gerente de aula tiene la gran responsabilidad de canalizar acciones que permitan alcanzar las metas tanto de las instituciones como las de los docentes a su cargo, buscando la excelencia como sinónimo de efectividad, pertinencia y productividad, donde todos se hagan partícipes de los logros de la organización, pues es en ésta fase donde la conducta del gerente de aula sirve de marco de referencia para el éxito de la organización.

Control

Según Chiavenato (2004), determina la función de control como el proceso de “asegurar si lo que se planeó, organizó y dirigió realmente cumplió los objetivos previstos” (p. 264). El control sirve a los gerentes educativos, para motivar la eficacia de las actividades realizadas de acuerdo a las fases administrativas, y tomar las correcciones necesarias sobre la marcha para mejorar los resultados.

De igual forma Robbins y Coulter (2005) lo define como la “función de vigilar el desempeño actual compararlo con una norma y emprender las acciones que hicieran falta”, por tanto, si las instituciones educativas se dirigen a la consecución de sus metas, toma las medidas correctivas que se vallan necesitando y se le de confianza a los subordinado, se lograra mayor control y el docente tomara decisiones con gran libertad que lo asignara como un gerente de alto desempeño.

En tal sentido, Fred (2004), afirma que el control se refiere “a todas aquellas actividades gerenciales, cuyo objetivo sea asegurar que los resultados reales están de acuerdo con los resultados planeados” (p. 121). Este planteamiento infiere, que el gerente educativo debe evaluar y corregir el desempeño de las acciones que realiza el personal a su cargo, señalando las debilidades y los errores, para minimizarlos y rectificarlos.

Para el desempeño del gerente de aula, la función de control es muy importante, ya que le permitirá determinar cuándo debe mantener o cambiar una estrategia, si está logrando los fines deseados, y poder tomar correctivos a tiempo, para lograr el éxito en la organización.

BASES TEÓRICAS

LIDER

Según Robbins y Coulter (2005), líder lo definen: como alguien que puede influir en otros y que posee autoridad gerencial, mientras que, liderazgo como el proceso que consiste en influir en un grupo para orientarlos hacia el logro de objetivos, en tal sentido en la actualidad, para entender el liderazgo se estudia la teoría de la trayectoria a la meta, que refiere el trabajo del líder para ayudar a sus seguidores a lograr sus metas y proporcionar la dirección o el apoyo necesario para que estas sean compatibles con los objetivos generales de la organización.

Es por ello, que la aspiración normal de todas las instituciones educativas es el liderazgo. Una institución líder es lo ideal, dirigida también por líderes cuya influencia va más allá de los límites formales, dan libertad a sus colaboradores supervisando los resultados, enseñan a partir de la gerencia, dando lugar al aporte de ideas y escuchando a su personal. Son personas con un trato cordial, amables y atentos a las características de los otros. Se adaptan a los grupos a través de una conducta flexible y abierta al dialogo, no juegan, comprenden más que lo que critican, son humildes y solidarios. Si algo no los satisface busca el mejor momento y la mejor forma de expresarlo, es decir para resolver situaciones de conflicto ponen distancia y actúan objetivamente, fijan límites de comportamiento de una manera convincente mostrando su liderazgo.

Según Devís y Newstrom (2002), el liderazgo “es el proceso de motivar y ayudar a los demás para trabajar con entusiasmo hacia

determinados objetivos. Es el factor humano que ayuda a un grupo a identificar hacia donde se dirige y luego lo motiva a alcanzar sus metas” (p. 233). Es por ello, que el liderazgo ha sido siempre motivo de estudio y preocupación por parte de quienes, de una manera u otra, dirigen la educación tanto privadas como públicas, debido a que la presencia de líderes innovadores, efectivos, dispuestos al cambio, para enfrentar exitosamente las situaciones surgidas en dichos espacios; cuestión que es extensiva a las instituciones educativas en donde los gerentes de aula, en sus roles de líder, deberían estar atentos a la resolución de los problemas que surgen en el desarrollo pedagógico.

En tal sentido, que para mejorar el funcionamiento de los institutos educativos, se hace necesario que los gerentes educativos conozcan los diferentes conceptos sobre liderazgo, siendo el personal docente, el conjunto de líderes más indicados para lograr que el proceso educativo sea dinámico e innovador; ellos deben estimular, dirigir y motivar los esfuerzos de los estudiantes hacia la excelencia educativa.

Estilos de Liderazgo

Según Devis y Newstrom (2002), sostiene que los líderes pueden exhibir más de un estilo de liderazgo, de los cuales identifica cuatro, que puede manifestar dependiendo de la situación en que sea necesario; estos son los siguientes:

- ❖ **Liderazgo Directivo:** Orienta a los empleados sobre qué debería hacerse y cómo debería hacerse, programando el trabajo y manteniendo los estándares de rendimiento. En el caso educativo, el

docente debe orientar a los estudiantes de lo que se debe hacer y cómo se deben llevar a cabo el proceso educativo y así garantizar la consecución de los objetivos propuestos.

- ❖ **Liderazgo de Apoyo:** Se preocupa por el bienestar y las necesidades de los empleados, mostrándose amigable y asequible a todos, y tratando a los trabajadores como iguales. El líder educativo necesita mostrar que toma en cuenta sus recursos, de manera igual, o demostrando criterios de igualdad, para garantizar de éste modo un ambiente óptimo para el desarrollo de la práctica pedagógica
- ❖ **Liderazgo Participativo:** Consulta con los estudiantes y toma en consideración sus ideas al adoptar decisiones. Lo que se denominara también líder democrático, a nivel educativo el líder docente debe mostrar que se interesa por las necesidades de los demás y considera sus propias decisiones sin imponer actividades o estrategias muy complejas o difíciles de cumplir.
- ❖ **Liderazgo Centrado en el Logro:** Estimula a lograr el máximo rendimiento estableciendo objetivos estimulantes, realzando la excelencia y demostrando confianza en las capacidades de sus empleados. En el caso del liderazgo a nivel educativo, este estilo de líder recae en el docente que promueve en su grupo el cumplimiento de los objetivos, sin importar en algunos casos los medios pero siempre tomando en consideración la capacidad de su recurso.

De igual forma Robbins y Coulter (2005), enumeran siete rasgos relacionados con el liderazgo:

1. **Dinamismo:** los líderes realizan gran cantidad de esfuerzo. Tienen un deseo relativamente alto de logros; son ambiciosos; tienen mucha energía; son incansablemente persistentes en sus actividades y muestran iniciativa.

- 2. Deseo de Dirigir:** Los líderes tienen un fuerte deseo de influir en los demás y dirigirlos. Muestran el deseo de tomar responsabilidad.
- 3. Honestidad e Integridad:** Los líderes crean relaciones de confianza entre ellos mismos y sus seguidores siendo sinceros y honestos, y mostrando gran congruencia entre sus palabras y hechos.
- 4. Confianza en sí Mismo:** Los seguidores buscan líderes que no duden de sí mismo. Por lo tanto, los líderes deben demostrar confianza en sí mismos para convencer a sus seguidores de que sus objetivos y decisiones son los correctos.
- 5. Inteligencia:** Los líderes deben ser lo suficientemente inteligentes para reunir, sintetizar e interpretar grandes cantidades de información y deben tener la capacidad de crear visiones, resolver problemas y tomar decisiones correctas.
- 6. Conocimientos pertinentes para el trabajo:** Los líderes eficaces tienen gran cantidad de conocimientos sobre su organización.
- 7. Extraversión:** Los líderes son personas muy activas y alegres. Son sociables, seguros de sí mismos y raramente callados y retraídos.

Teoría Humanista

Rogers (1999), afirma que enseñar es el aprendizaje, de manera que su significado esté en relación directa con sus experiencias y las motivaciones del medio ambiente. No obstante, plantea que al concepto de enseñanza se le han dado connotaciones muy generales, en relación con la función que cumple el docente en el proceso institucional.

Por consiguiente, el rol de docente dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, requiere proporcionar las condiciones ideales

para el logro del aprendizaje significativo del o la estudiante puesto que, su función no es excluirlo del proceso sino que forme parte del grupo.

Los recursos utilizados no son preestablecidos por el docente sino que son determinados en función de las necesidades del grupo y van desde lo más comunes como son los libros, equipos de laboratorio, rotafolio, entre otros; hasta lo más técnicos como una película, grabaciones, videos. Así mismo se considera la utilización de los recursos humanos que puedan aportar conocimientos para el logro del aprendizaje significativo, entre las que se pueden nombrar: charlas, simposio, talleres, hasta experiencias vividas por el gerente que se ajusten al contenido de estudio.

Por su parte, Maslow (1908-1970), una de las figuras más conocidas de la psicología humanista, comparte con otros psicólogos la propuesta de un sistema holístico abierto a la variedad de la experiencia humana y, por tanto, el rechazo del uso de un método único para el estudio de esta diversidad. Propone integrar el conductismo y el psicoanálisis en sistemas más amplios.

Tuvo gran interés por las personas humanamente excepcionales, lo que le llevó a una visión del hombre que muestra lo que puede llegar a ser y lo que se puede frustrar. El concepto central en la psicología de Maslow es el de autorrealización, entendida como culminación de la tendencia al crecimiento que Maslow define como la obtención de la satisfacción de necesidades progresivamente superiores y, junto a esto, la satisfacción de la necesidad de estructurar el mundo a partir de sus propios análisis y valores.

Maslow establece su jerarquía de necesidades, la más conocida de sus aportaciones son: Necesidades fisiológicas (comida, agua, sueño,...), necesidades que aún perteneciendo a este nivel tan básico tienen un

componente de individualidad. Si estas necesidades fisiológicas son razonablemente satisfechas aparece el segundo nivel: las necesidades de seguridad.

Necesidades de pertenencia y amor: La frustración en este nivel es la principal causa de los problemas humanos de ajuste; Necesidades de estima, que incluiría la necesidad de sentirse competente, de ser reconocido por los propios logros y de sentirse adecuado.

Finalmente, el hombre se abre a las necesidades de desarrollo, de autorrealización.

El proceso que lleva a la autorrealización culmina en lo que Maslow llama “experiencia cumbre”, que se siente cuando se alcanza una cuota como ser humano, un estar aquí y ahora “perdido en el presente”, con la conciencia de que lo que debería ser, es. Estas experiencias son perfectamente naturales e investigables y nos enseñan sobre el funcionamiento humano maduro, evolucionado y sano. Maslow identifica la sanidad, la autorrealización y la creatividad.

Cuando el proceso hacia la autorrealización se corta, o aparecen reacciones desanimadoras, compensatorias o neuróticas y la conducta se focaliza hacia la evitación impidiendo el desarrollo autónomo. Maslow propone una concepción de la patología, relacionando la privación de los Valores del ser (o Valores-B, de “being”= ser), con la aparición de determinadas alteraciones, que él llama meta patologías y que entiende como disminuciones de lo humano. Por ejemplo, cuando el Valor-B, “verdad” es privado patógenamente y sustituido por deshonestidad, la meta patología específica que aparece es la incredulidad o desconfianza.

Teoría de la Motivación

Al respecto, Terry (1986), afirma que la motivación es la necesidad o el impulso interno de un individuo que lo mueve hacia una acción orientada a un objetivo. El grado del impulso va a depender del nivel de satisfacción que pueda lograrse por el objetivo. En otras palabras, cuando los empleados disfrutan en sus trabajos, encuentran el trabajo retador y les agrada el ambiente organizacional, entonces, ponen su mejor esfuerzo y desempeñarán sus tareas con entusiasmo.

En este mismo sentido, Robbins, (2009) conceptualiza la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y una situación, es decir, que la motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo para alcanzar muchas metas de la organización, condicionado por satisfacer algunas necesidades individuales.

Este mismo autor, considera tres elementos básicos de la motivación como son: esfuerzo, metas organizacionales y satisfacción de necesidades. Con respecto al elemento esfuerzo, este es considerado como una medida de intensidad, la cual explica que cuando alguien está motivado suele poner todo su empeño para dar resultados favorables en la realización del trabajo. El elemento metas organizacionales, es alcanzado dependiendo del esfuerzo y su intensidad, por lo tanto, debe estar dirigido hacia las metas de la organización y ser compatibles con sus exigencias. Y por último, la satisfacción de necesidades, es entendida como algún estado que hace atractivo ciertos resultados, debido a que una necesidad insatisfecha crea un estado de tensión que estimula impulsos en el interior de un individuo. Estos impulsos generan un comportamiento de búsqueda tendiente a encontrar

metas especiales, que sí se logran, serán satisfechas sus necesidades y atenuarán la tensión.

De allí que, cuando las necesidades fisiológicas del individuo están relativamente satisfechas surge la necesidad de seguridad y, así hacia arriba en jerarquía de necesidades, es decir el gerente de aula necesita satisfacer necesidades básicas para sentirse completamente seguro, capaces y autorizados, en cumplir con sus funciones académicas y lograr ser un gerente de alto desempeño. Por consiguiente el rol del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje del o la estudiante se debe basar en ideales y en situaciones vividas por él, que además pueda asociar a su entorno para el logro de un aprendizaje significativo.

Bases Legales

La acción gerencial del docente se rige primeramente por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación (2009), y por el reglamento interno de cada institución.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece el derecho a la educación, desde el preámbulo de nuestra Carta Magna, reafirmando en su articulado la necesidad de que este proceso sea ejercido por personas de reconocida moralidad.

En su artículo 102, reza textualmente:

“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 en esta Constitución y en la ley”.

Se puede constatar cómo lo define la declaratoria, como derecho humano y deber social fundamental de la educación. Por lo tanto, es el Estado el responsable de asumirla en todos sus niveles y modalidades, quedando establecido, que como servicio público, está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, orientado a desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el ejercicio pleno de su personalidad, donde se le dé valor a la ética del trabajo y a la participación activa, consciente y solidaria en los procesos transformadores de la sociedad.

En el artículo 103 se plantea:

“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”.

En tal sentido, en este artículo, reafirma lo expresado en el artículo 103, orientado al derecho que tienen los venezolanos a una educación integral y de calidad, aseverando la obligatoriedad educativa. En este artículo, se percibe la búsqueda de participación de entes particulares como apoyo a proyectos y programas educativos.

Asimismo en el artículo 104, se establece el deber ser del personal docente: al señalar:

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

Se puede verificar que se establece como condición necesaria la existencia de una persona idónea, con capacidad moral e intelectual para cumplir esta exigente misión. El articulado de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, desde su concepción, es preciso y marca el camino para que todo educador, sea seleccionado de la forma más adecuada.

Ley Orgánica de Educación (2009).

La Ley Orgánica de Educación recién modificada (2009), establece las directrices y bases de la educación como proceso integral, determinando la orientación, planificación y organización del sistema educativo nacional. La concepción en el artículo 12 de la ley mencionada, decreta:

Artículo 12 “La educación es un derecho humano y un deber social fundamental. Debe ser integral, gratuita, inclusiva y de calidad,

permanente, continua, e interactiva y promover la construcción social del conocimiento, la valoración ética del trabajo, la formación de nuevos republicanos y republicanas para la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social; consustanciada con los valores de la identidad nacional, con una visión latinoamericana, caribeña indígena, afro descendiente y universal. La educación regulada por esta Ley, se fundamenta en la Doctrina Bolivariana, Robinsoniana, en el humanismo social y es abierta a todas las corrientes del pensamiento. La didáctica está centrada en procesos que tienen como eje la investigación y la innovación. Esto permite adecuar las estrategias, los recursos y la organización del aula, a partir de la diversidad de intereses y necesidades de los estudiantes”.

Esta Ley, en relación con la profesión docente, define en el artículo 36, lo siguiente:

Artículo 36. “Es función indeclinable del Estado, la formulación, regulación, seguimiento y control de gestión de las políticas de formación docente a través del órgano rector de la educación universitaria, en atención al perfil requerido por los niveles y modalidades del Sistema Educativo, en correspondencia con las políticas, planes, programas y proyectos educativos emanados del ente rector en materia de educación básica, en el marco del desarrollo humano, endógeno y soberano del país. La formación de los docentes del Sistema Educativo se regirá por la Ley Especial que al efecto se dicte, la cual deberá contemplar la creación de una instancia que coordine con las instituciones de educación universitaria lo relativo a sus programas de formación docente.”

Asimismo, en el artículo 39, se describen las actividades que debe emprender el personal que se dedique a la docencia. El mencionado artículo reza lo siguiente:

Artículo 39. “La Carrera Docente constituye el sistema de promoción, y permanencia de quien la ejerza en instituciones educativas oficiales y privadas. En los niveles desde inicial hasta media, responderá a criterios de evaluación integral de mérito académico y desempeño ético, social y educativo. Tendrán acceso a la carrera docente quienes sean profesionales de la docencia, siendo considerados como tales los que posean el título correspondiente otorgado por instituciones de educación universitaria para formar docentes. Se regirá por una Ley Especial”.

Se percibe en la revisión del articulado de la Ley Orgánica de Educación, que la profesión docente está blindada en relación con su ejercicio, marcando la necesidad de contar con profesionales idóneos.

Cuadro 1 Tabla de Especificaciones

Objetivo General: Proponer un programa de capacitación gerencial o dirigido al docente de aula en la Unidad Educativa San José de los Chorritos.

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Sub Indicadores	Ítems	
Programa de Capacitación Gerencial	Se define como el mejoramiento continuo del gerente, con capacidad de motivación y convicción para que el trabajo se realice eficazmente, centrando su rol en la asesoría, apoyo y conexión con el estudiante	Perfil del gerente de aula	Comunicador	Verbal	1	
				No verbal	2	
			Creativo	Ingenio personal	3	
			Valores	Perseverancia	4	
				Compromiso	5	
				Sencillez	6	
				Humildad	7	
				Optimismo	8	
				Solidaridad	9	
				Espíritu de logro	10	
				Ética	11	
				Flexibilidad	12	
				Pro actividad	13	
					14	
				Conocimientos	Pedagógicos	15
					Administrativos	16
					Pasión por la excelencia	17
			Dinamismo		18	
			Criticidad		19	

Variable	Definición	Dimensiones	Indicadores	Sub Indicadores	Ítems
Gerencia de aula	Es la función docente que se encarga de ejecutar la acción pedagógica a fin de lograr los objetivos planteados en el Currículo Básico Nacional cumpliendo las funciones administrativas adaptadas a su desempeño en el aula	Funciones administrativas del gerente de aula	Planificación y Organización	Actividades pedagógicas	20-21
				Actividades administrativas	22-23
			Coordinación	Con otros Departamentos	24
			Dirección	Toma de decisiones	25
				Motivación	26
	Comunicación	27			
	Liderazgo	28			
		Control	Evaluación	29	
			Retroalimentación	30	

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente trabajo de investigación tiene como propósito proponer un programa de capacitación al gerente de aula de la “U.E. San José de Los Corritos”, en el que se ha delimitado el problema y se ha establecido el marco de referencia teórico, que orienta al estudio sobre todo en el caso de los proyectos factibles. Se hace necesario ahora delimitar el marco metodológico que según Balestrini (2010), es... “la instancia referida a los método, las diversas reglas, registro, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real”. Esta parte del estudio persigue como fin según la mencionada autora:

...situar en lenguaje de investigación, los métodos e instrumentos que se emplearían en la investigación planteada, desde la ubicación acerca del tipo de estudio y el diseño de investigación, su universo o población, su muestra, los instrumentos y técnicas de recolección de datos, la medición de los datos.(p.114).

Tipo de investigación

La investigación será aplicada bajo la modalidad de proyecto factible el cual es definido por Arias (2004), como aquel que “puede ser descrito como la búsqueda de una solución inteligente al planteamiento de un problema tendente a resolver, entre muchas, una necesidad del hombre”. (p. 16).

Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación corresponderá a un diseño documental y de campo; para Arias (2004), “el diseño es la estrategia adoptada por el investigador para responder al problema planteado” (p.47).

En este caso el diseño incluye las modalidades documental y de campo. La investigación documental “es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos. (p.47).

De igual forma para Balestrini (2010), el diseño de campo consiste” en la observación, recolección de datos directamente de la realidad objeto de la investigación, en su ambiente cotidiano, para posteriormente analizar e interpretar los resultados de esas indagaciones”. (p. 134).

Población

Para Balestrini M (2010), se entiende por población “cualquier conjunto de elementos de los que se requiere conocer investigar alguna o algunas de sus características” (p.140). Esta investigación se realizará con una población de 75 docentes de la Segunda Etapa de Educación Secundaria de la U.E. “San José de Los Chorritos” ubicada en Los Chorritos, Municipio Libertador, del Estado Carabobo, de allí se tomará la muestra.

Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2007), “la muestra es en esencia un subgrupo, de la población, digamos que es un subgrupo de

elementos que pertenecen a ese conjunto definitivo en sus características al que llamamos población”. (p.212).

Se tomará el 100% de la población total, o sea 75 docentes de la Segunda Etapa de Educación Secundaria de la U.E. “San José de Los Chorritos” ubicada en Los Chorritos, Municipio Libertador, del Estado Carabobo, ya que según Hernández (2007), representa una muestra finita, la cual puede ser manejada por el investigador, y proporciona mayor confiabilidad de los resultados y de los datos obtenidos.

Técnicas de recolección de datos.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, son las distintas maneras de obtener la información necesaria para el estudio propuesto. En tal sentido, el instrumento utilizado para recolectar los datos, fue el cuestionario, que según el autor Hernández S. Y otros (2007), lo define como “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (p.276)

El diseño estará determinado por una encuesta de preguntas cerradas con un modelo de escala de Licker, compuesto por 30 ítems aproximadamente con 3 opciones de respuesta de siempre, casi siempre, y nunca; íntimamente relacionados con las variables del estudio, el mismo se aplicará a los docentes.

Validez

Según Hernández y otros (2007), la validez de un instrumento se refiere al “grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 235), el cual puede tener tres tipos de evidencia:

- a) Evidencia relacionada con el contenido
- b) Evidencia relacionada con el criterio
- c) Evidencia relacionada con el constructo

La Validez del Contenido: “Es el grado en que la medición representa al concepto medio. Un instrumento de medición debe contener representados todos los ítems del dominio de contenido de las variables a medir” (Ob. Cit. p. 236)

La Validez de Criterios: Establece la validez de un instrumento de medición comparándola con algún criterio externo. “Si el instrumento se fija en el presente, se habla de validez concurrente. Si el criterio se fija en el futuro, se habla de validez predictiva” (Ob. cit. P.237)

Validez de los Expertos: Para estimar la validez del instrumento a ser aplicado, se utilizó el juicio de expertos, que consistirá en entregar a especialistas versados en el área que se investigan los objetivos, el cuadro de la operacionalización de las variables y el cuestionario, para que determinen la validez del mismo.

Confiabilidad

Según Hernández (2007), cita:

La Confiabilidad se refiere al grado de consistencia del instrumento de medida, señalando que existen diversos instrumentos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, que todos utilizan formulas que producen

coeficientes de confiabilidad, que pueden oscilar entre cero y uno; donde el coeficiente de cero significa nula la confiabilidad y el uno representa el máximo de confiabilidad; mientras más se acerque a cero, hay mayor error en la medición. (p.92).

En este orden de ideas, la confiabilidad del instrumento se determinó aplicando la fórmula del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, siendo su fórmula:

$$\text{Alfa} = \frac{k}{k-1} \frac{1 - \sum S_i}{S^2_t}$$

Donde:

Alfa= Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

K= número de ítems del instrumento

Si= Varianza para cada ítems

St= Varianza total

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se exponen en primer lugar, los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los setenta y cinco (75) docentes de la Unidad Educativa “San José de los Chorritos” a fin de diagnosticar su desempeño como gerente de aula. En segundo término para el análisis de los resultados, se utilizó la fórmula de Alfa de Cronbach.

En consecuencia en el análisis de los resultados de estudio, se tomaron en consideración las preferencias de las categorías de mayor puntaje. El resumen de la información se registró en tablas de frecuencia simple y gráficos estadísticos de barra, de acuerdo a las dimensiones e indicadores de las variables de estudio, y en ellos se diagnosticaron las frecuencias y los porcentajes de cada ítem.

Este proceso se realizó a través de la tabulación manual, que consistió en el ordenamiento de los instrumentos, elaboración de la tabla matriz donde se registro la información contenida antes referida. De igual forma, se interpreto cada uno de los ítems estableciendo una relación entre la información suministrada por los sujetos muestrales, representados por los setenta y cinco (75) docentes y el basamento teórico que argumenta la presente investigación.

ANÁLISIS Y TABULACION DE DATOS.

Variable: Capacitación Gerencial

Dimensión: Perfil del Gerente de Aula

Indicador Comunicador

Ítems:

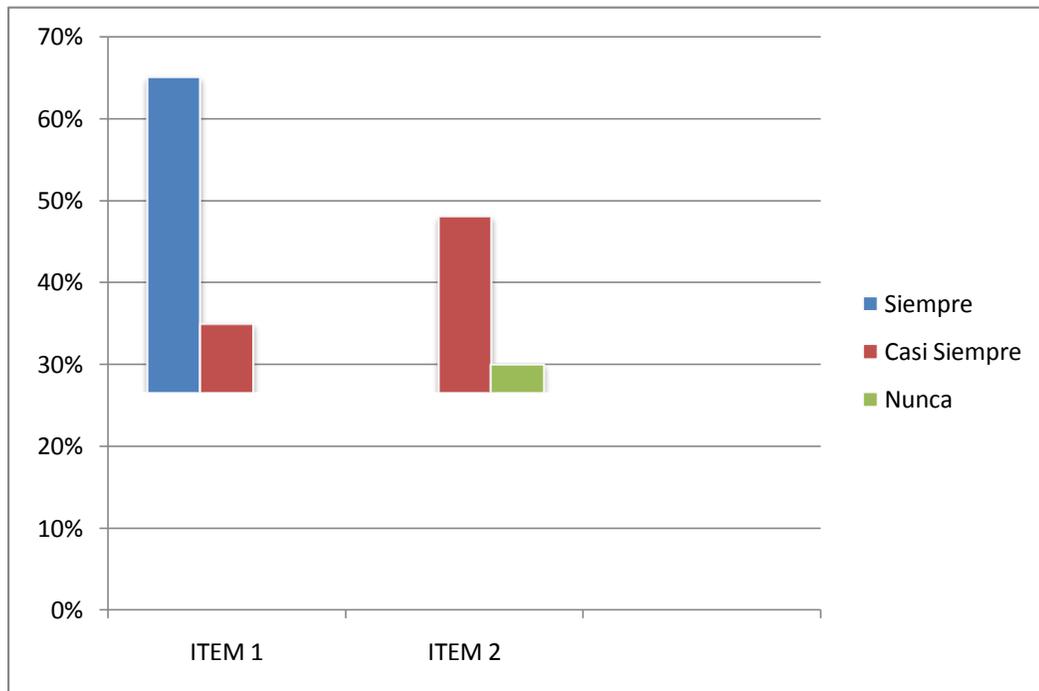
Usted como Gerente de aula considera que:

- 1) En el desempeño de sus funciones pone en práctica la comunicación verbal.
- 2) Para transferir una información lo hace de manera no verbal.

TABLA Nº 1

Ítems	siempre		Casi siempre		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
1	15	65	8	35	0	0
2	5	22	11	48	7	30

GRÁFICO Nº 1



ANÁLISIS TABULACIÓN DE DATOS

ANALISIS N° 1

Mediante las respuestas obtenidas en las encuestas realizadas a los docentes de la Unidad Educativa San José de los Chorritos se puede afirmar que en un 65 por ciento en el ítem número 1, respondieron que siempre en el desempeño de sus funciones ponen en práctica la comunicación verbal, mientras que el 35 por ciento respondió casi siempre. De la misma manera en el ítem 2 los docentes en un 22 por ciento respondieron que siempre para transmitir una información lo hacen de manera no verbal, el 48 por ciento respondió que casi siempre y el 30 por ciento nunca.

Los resultados evidencian que existe un porcentaje considerable de docentes que no siempre ponen en práctica la comunicación verbal, la cual dentro de toda acción gerencial es importante para el logro de los objetivos con el grupo, es necesario acotar que se entiende por comunicador, la herramienta fundamental que afecta a todos y cada uno de los procesos de transformación personal que se den en un espacio y tiempo determinado.

Variable: Capacitación Gerencial
Dimensión: Perfil del Gerente de Aula
Indicador: Ingenio Personal

Ítems:

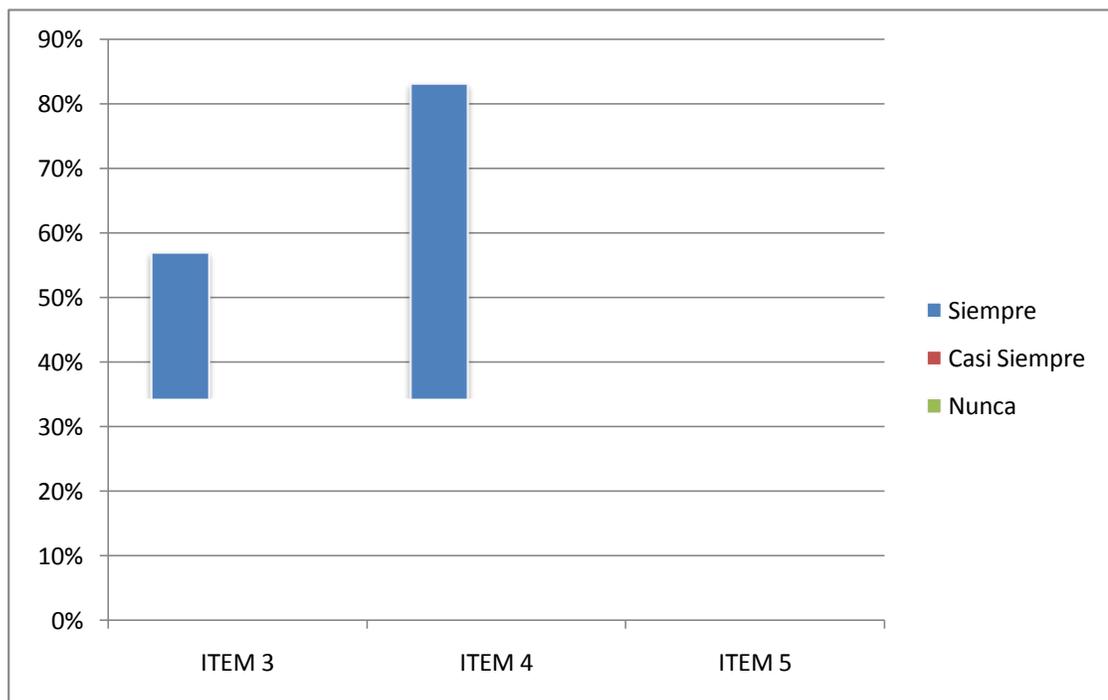
Usted como Gerente de aula considera que:

- 3) Pone de manifiesto su ingenio personal, en el desarrollo de las actividades de aula.
- 4) Es perseverantes en las actividades que realiza para lograr los objetivos propuestos.
- 5) Se siente comprometido con la labor que realiza en su trabajo docente.

TABLA Nº 2

Ítems	Siempre		Casi siempre		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
3	13	57	4	17	6	26
4	19	83	4	17	0	0
5	19	83	4	17	0	0

GRÁFICO Nº 2



ANALISIS N° 2

En las respuestas emitidas por los docentes de aula en el ítem número 3 que refiere al ingenio personal en el desarrollo de las actividades de aula, los mismos respondieron en un 57 por ciento siempre, mientras que el 17 por ciento casi siempre y el 26 por ciento nunca, es decir, los docentes en un alto porcentaje evade la innovación como un elemento clave para el desarrollo de las actividades en el aula, dejando de lado su espíritu de originalidad, resistiéndose al cambio del nuevo sistema educativo, sin darse cuenta que lo interesante de un aprendizaje son los materiales significativos y que, una actitud positiva del docente lleva a objetivos con resultados positivos, a través de ello, el estudiante sea capaz de relacionar sus conocimientos con lo que vive y experimentar día a día, así como lo refiere Guedez (2005) "el docente debe actuar como un promotor de experiencias educativas ,con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, participación activa de su aprendizaje". En el ítem número 4, es perseverante en las actividades que realiza el docente para lograr los objetivos, la respuesta fue de un 83 por ciento siempre y un 17 por ciento casi siempre, de igual modo en el ítem número 5 el docente responde 83 por ciento siempre y un 17 por ciento casi siempre.

Cabe destacar que el docente de aula según las respuestas emitidas, se inclina a la búsqueda de medios para alcanzar los objetivos, lo que difiere del ítem número 2, donde el 26 por ciento responde que nunca busca la innovación a la hora de practicar nuevas estrategias y aplicar el nuevo diseño curricular lo que es pertinente tomarlo en consideración para buscar los correctivos.

Variable: Capacitación Gerencial
Dimensión: Perfil del Gerente de Aula
Indicador Desempeño Docente

Ítems:

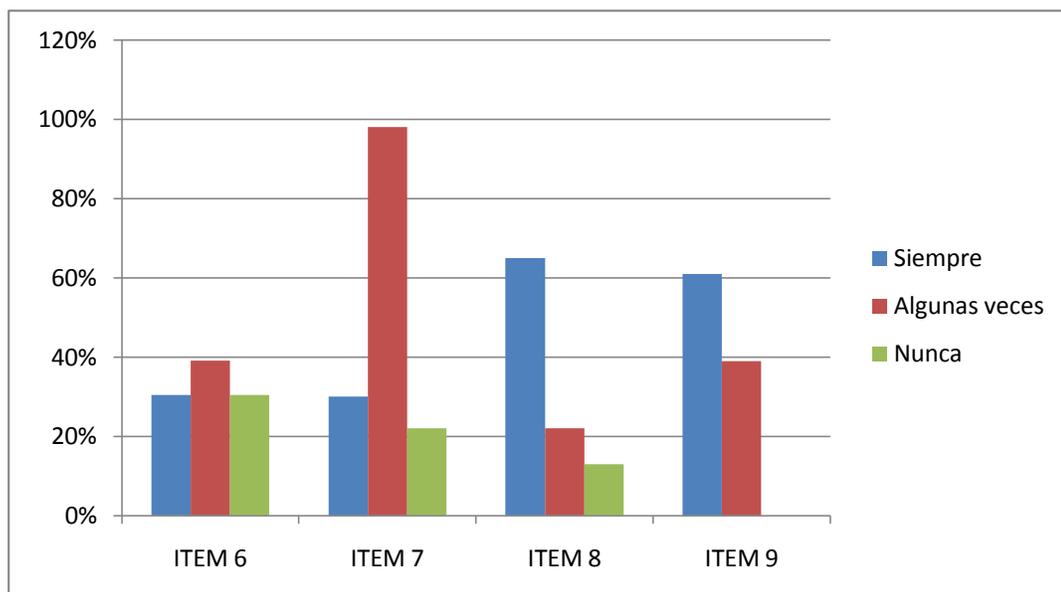
Usted como Gerente de aula considera que:

- 6) Su desempeño está basado en la sencillez de sus actos.
- 7) Demuestra humildad en la interacción personal con estudiantes y docentes.
- 8) Muestra optimismo en la prosecución de las metas profesionales.
- 9) Es solidarios con estudiantes y demás personal de la institución (actores escolares).

TABLA Nº 3

Ítems	Siempre		Casi siempre		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
6	7	30,4	9	39,1	7	30,4
7	7	30	11	45,8	5	22
8	15	65	5	22	3	13
9	14	61	9	39	0	0

GRÁFICO Nº 3



ANALISIS N° 3

De igual manera en los siguientes ítems, donde el indicador hace referencia al desempeño docente y perfil del mismo, los docentes respondieron en el ítem número 6, que el 30 por ciento siempre es comprometido con la labor que realiza en su trabajo docente, el 39 por ciento casi siempre y el 30 por ciento nunca, es decir, se observa que en la mayoría de los docentes no existe una entrega absoluta en su labor.

Igualmente, en el ítem número 7 los docentes en un 30 por ciento respondieron que siempre muestran humildad en la interacción personal con estudiantes y docentes, el 48 por ciento casi siempre y el 22 por ciento nunca, lo que muestra que con los de su entorno, no es capaz de reconocer sus errores y poder mejorar día a día las relaciones interpersonales, lo que trae como consecuencia el descontento entre los mismos. Así mismo, la respuesta de los docentes en el ítem 8 fue de 65 por ciento, muestran optimismo en la prosecución de las metas profesionales, el 22 por ciento respondió casi siempre y el 13 por ciento nunca.

De igual manera en el ítem 9, el 61 por ciento respondió que, es solidario con los estudiantes y demás personal de la institución (actores escolares); mientras que el 39 por ciento respondió casi siempre, lo que refleja que el docente presenta una actitud solidaria ante cualquier problema que afecta a estudiantes y demás personal, pero llama la atención que existe un número considerable de docentes que hace caso omiso a la unión y a la paz laboral, demostrando desinterés por los valores que deben enseñar a los y las

Variable: Capacitación Gerencial
Dimensión: Perfil del Gerente de Aula
Indicador Desempeño docente

Ítems:

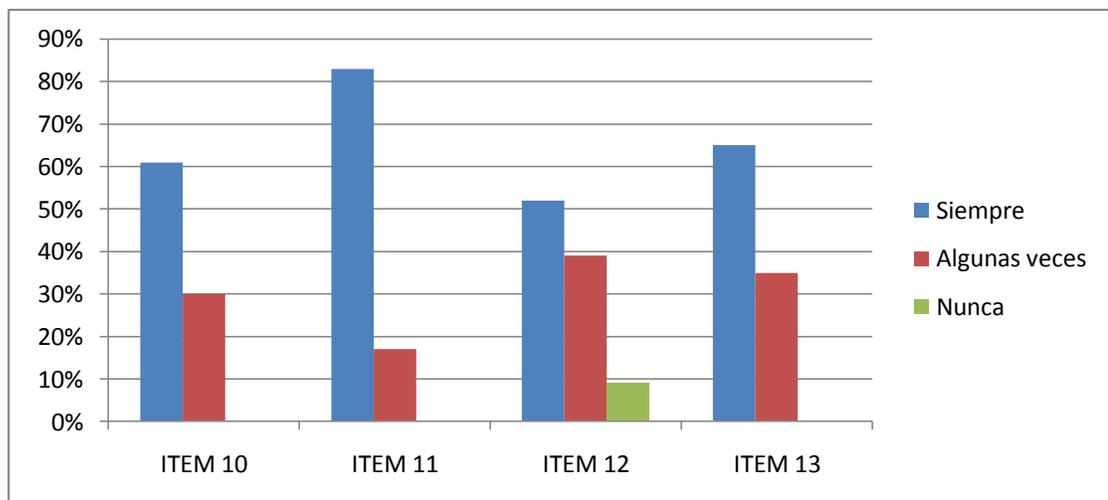
Usted como Gerente de aula considera que:

- 10) Poner de manifiesto su espíritu de logro, para estimular a los estudiantes a alcanzar el éxito.
- 11) Muestra ética en el desempeño de sus acciones como gerentes de aula.
- 12) Manifiesta flexibilidad en su desempeño pedagógico y administrativo.
- 13) Demuestra pro actividad en el desempeño de sus funciones como gerentes de Aula.

TABLA Nº 4

Ítems	Siempre		Casi siempre		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
10	14	61	7	30	2	0
11	19	83	4	17	0	0
12	12	52	9	39	2	9
13	15	65	8	35	0	0

GRAFICO Nº 4



ANALISIS N° 4

En este mismo orden, en el ítem 10, pone de manifiesto su espíritu de logro para estimular a los y las estudiantes a alcanzar el éxito, el 61 por ciento respondió siempre y el 39 por ciento casi siempre lo que refiere que, el docente es capaz de plantearse metas claras para que ello sea motivo de satisfacción de todos los estudiantes, de igual forma en ítem 11, el 83 por ciento respondió que siempre el docente de aula muestra ética en el desempeño de sus acciones, mientras que el 17 por ciento respondió que casi siempre ; siguiendo con el ítem 12, que refiere a si manifiesta flexibilidad en su desempeño pedagógico y administrativo, los docentes respondieron en un 52 por ciento siempre, en un 39 por ciento casi siempre y un 9 por ciento nunca. En el ítem 13 de acuerdo a las respuestas emitidas por los docentes el 65 por ciento respondieron siempre, implica que el gerente de aula demuestra pro actividad en el desempeño de sus funciones, y el 35 por ciento casi siempre.

Variable: Capacitación Gerencial
Dimensión: Perfil del Gerente de Aula
Indicador Administrativo

Ítems:

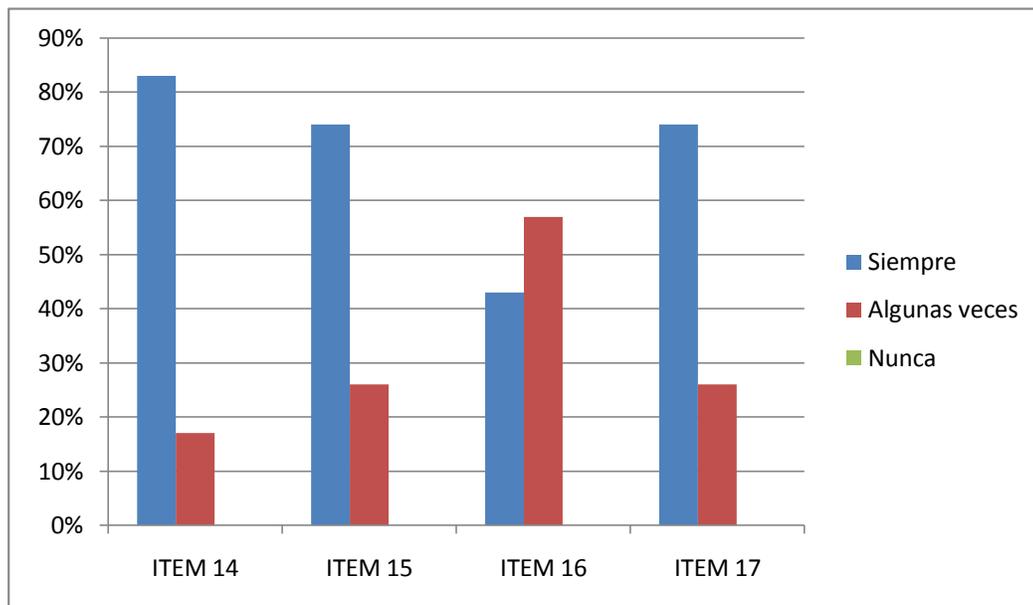
Usted como Gerente de aula considera que:

- 14) Posee conocimientos pedagógicos necesarios para su desempeño en el aula.
- 15) Cuenta con conocimientos administrativos necesarios para la ejecución de su gerencia en el aula.
- 16) Manifiesta pasión por la excelencia en el desempeño de sus funciones pedagógico y gerencial en el aula.
- 17) Es dinámico en el desempeño de sus funciones como gerente de aula.

TABLA Nº 5

Ítems	Siempre		Casi siempre		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
14	19	83	4	17	0	0
15	17	74	6	26	0	0
16	10	43	13	57	0	0
17	17	74	6	26	0	0

GRAFICO Nº 5



ANALISIS N° 5

Igualmente en el ítem 14 el 83 por ciento respondió que el docente posee conocimientos pedagógicos necesarios para el desempeño en el aula; mientras que, en un 17 por ciento respondió casi siempre, lo que refleja que la labor cotidiana del docente de aula con sus estudiantes implica un trabajo previo, para evitar el pragmatismo, el inmediatez y la improvisación durante su gestión dentro del aula. En el mismo orden en el ítem 15, el 74 por ciento de los docentes respondió que siempre cuenta con conocimientos administrativos necesarios para la ejecución de su gerencia, mientras que el 26 por ciento respondió casi siempre, cabe destacar, que ROBBINS (2009), refiere que las funciones administrativas para el ejercicio gerencial se encuentran circunscritas en: planificación, organización, control, coordinación, dirección y supervisión. Función que el gerente educativo debe integrar con la finalidad de lograr una mayor efectividad en su desempeño laboral

También en el ítem 16, el 43 por ciento respondió, que el docente manifiesta pasión por la excelencia en el desempeño de sus funciones pedagógicas, mientras que el 57 por ciento respondió casi siempre, lo que refleja que el trabajo previo que se debe desarrollar por el aprendizaje igual las estrategias de evaluación de las diferentes áreas no se está realizando. En cuanto a las respuestas emitidas en el ítem 17 al dinamismo de sus funciones en el desempeño se observó que 74 por ciento respondió casi siempre, y el 26 por ciento casi siempre, lo que nos da a entender que un considerable número de docentes aún no muestra interés a las actividades planificadas.

Variable: Capacitación Gerencial
Dimensión: Perfil del Gerente de Aula
Indicador Toma de Decisiones

Ítems:

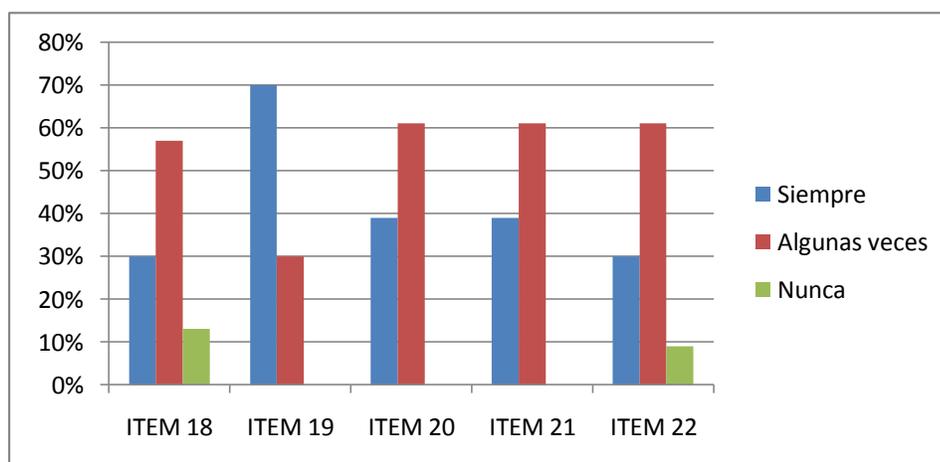
Usted como Gerente de aula considera que:

- 18) Es crítico de su propio desempeño y de sus compañeros.
- 19) Realiza la planificación de las diferentes actividades pedagógicas en el aula.
- 20) Organiza la ejecución de las actividades en el aula.
- 21) Realiza la planificación de las diferentes actividades administrativas en el aula.
- 22) Organiza la ejecución de las actividades administrativas en el aula.

TABLA Nº 6

Ítems	Siempre		Casi siempre		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
18	7	30	13	57	3	13
19	16	70	7	30	0	0
20	9	39	14	61	0	0
21	9	39	14	61	0	0
22	7	30	14	61	2	9

GRAFICO Nº 6



ANALISIS N° 6

En relación al ítem 18, el 30 por ciento de los docentes respondió siempre, el 57 por ciento casi siempre y el 13 por ciento nunca, estas respuestas demuestran considerablemente que el docente no se preocupa por innovar, por tener un alto grado de conocimientos como para ser capaz de hacer críticas constructivas a su desempeño docente y al de sus compañeros, prefieren ser conformistas con una planificación a medias sin importar si es significativo el conocimiento que se le está dando a los estudiantes, en igual sentido en el ítem 19, el 70 por ciento respondió siempre y el 30 por ciento casi siempre, el docente realiza la planificación pedagógica de aula, y en este mismo sentido responde en el ítem 20 que un 39 por ciento siempre y un 61 por ciento casi siempre, organiza la ejecución de las actividades planificadas, es decir, estas diferencias de respuestas muestran que a pesar de que si hay una planificación previa para el aula no se está llevando a cabo, el docente no se siente capacitado para crear nuevas estrategias metodológicas en el desempeño de sus funciones. Esta misma actitud se observa en las respuestas de los ítems 21 el 39 por ciento responde siempre, y el 61 por ciento casi siempre, de igual manera en el ítem 22 el 30 por ciento siempre y el 61 por ciento casi siempre, estos ítems refieren a la planificación y ejecución de actividades administrativas en el aula, es notorio que el docente no es capaz de organizar funciones integradoras, mediante la selección y aplicación de una metodología para identificar necesidades, controlar la administración de los recursos y orientar el proceso de aprendizaje. Es necesario mencionar que FALCÓN J (2004), Considera “el término gerencia como sinónimo de administración o de quien administra.”P (300)

Variable: Capacitación Gerencial

Dimensión: Perfil del Gerente

Indicador: Toma de Decisiones

Ítems:

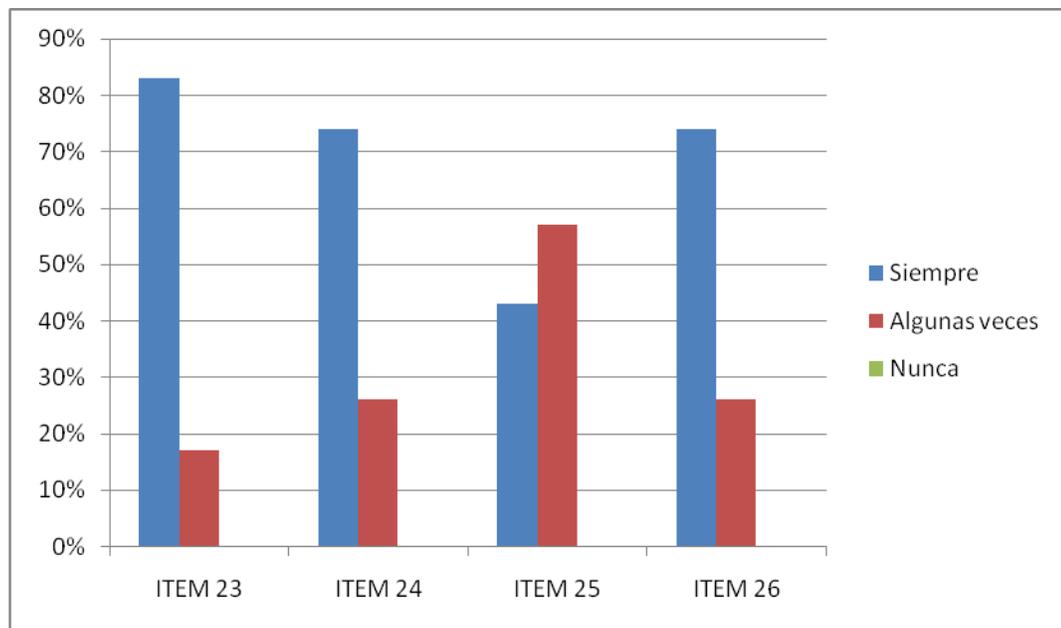
Usted como gerente de aula considera que:

- 23) Organiza la ejecución de las actividades en el aula
- 24) Coordina sus funciones como gerente de aula con el resto de los departamentos de la institución.
- 25) Toma Decisiones en el desempeño de sus funciones como gerente de aula
- 26) Motiva al estudiante y a los demás docentes en el desempeño de sus funciones

TABLA Nº 7

Ítems	Siempre		Casi siempre		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
23	7	30	13	57	3	13
24	16	70	7	30	0	0
25	9	39	14	61	0	0
26	9	39	14	61	0	0

GRAFICO Nº 7



ANALISIS N° 7

Por otra parte, en el ítem 23, la respuesta fue, el 30 por ciento siempre, el 61 por ciento casi siempre y el 9 por ciento nunca, coordinan sus funciones como gerente de aula con otros departamentos, igual en el ítem 24, el 74 por ciento, responde siempre, el 17 por ciento, casi siempre, y el 9 por ciento nunca, toman decisiones como gerente de aula; en referencia a esta respuesta emitidas el término gerencia como proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades de aprendizaje no se está cumpliendo en un alto porcentaje. Es decir, el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, aplicado en la mencionada institución, no cuenta con las estrategias y recursos para un aprendizaje significativo. Para Ruiz” la gerencia de aula se refiere a la previsión y procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje puedan suceder P (8).En consecuencia, el docente como gerente de aula va a ejercer las funciones administrativas relacionándolos con los recursos de enseñanza aprendizaje, de manera que se logre el aprendizaje significativo.

En cuanto al ítem 25, el 61 por ciento respondió siempre, el 39 por ciento casi siempre, lo que refleja que en su mayoría por parte del docente no hay motivación hacia los estudiantes en el desempeño de sus funciones, mientras que en el ítem 26, responde el 52 por ciento siempre, el 48 por ciento casi siempre; existe comunicación con los estudiantes y el resto de los escolares, lo que demuestra que no existe una habilidad como líder que le permita la interrelación, y que le genere empatía para poder impartir los valores y principios en las aulas de clases, a través de estos resultados se infiere que no hay trabajo en equipo, no existe motivación. Es pertinente mencionar que Terry (1986), citado por Robins (2009,) afirma que la motivación es la necesidad interna de un individuo que lo mueve hacia un objetivo, en otras palabras cuando el estudiante disfruta de sus actividades escolares les agrada mas el trabajo y ponen mejor empeño en sus tareas.

Variable: Capacitación Gerencial

Dimensión: Perfil del Gerente

Indicador: Control

Ítems:

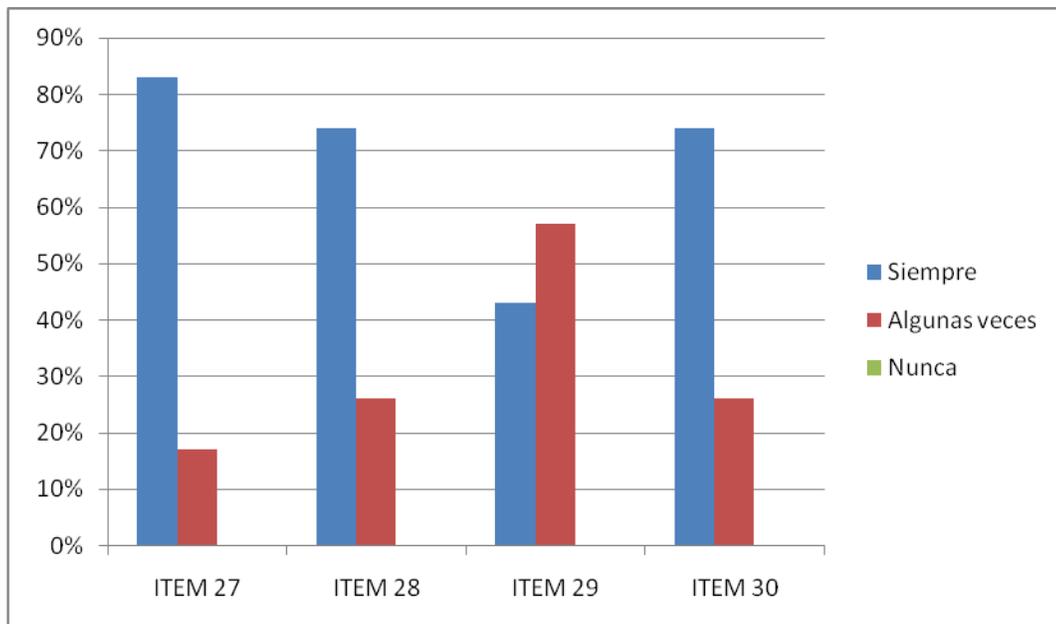
Usted como gerente de aula considera que:

- 27) Existe una buena comunicación con las y los estudiantes y con el resto de los actores escolares
- 28) Ejerce liderazgo en el desempeño de sus funciones como gerente de aula
- 29) Tiene control en el proceso de evaluación de la actividad docente
- 30) Retroalimenta a los estudiantes para afianzar fortaleza y corregir debilidades

TABLA Nº 8

Ítems	Siempre		Casi siempre		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
27	19	83	4	17	0	0
28	17	74	6	26	0	0
29	10	43	13	57	0	0
30	17	74	6	26	0	0

GRAFICO Nº 8



ANALISIS N° 8

De acuerdo a las respuestas emitidas por los docentes en el ítem número 27 los mismos respondieron en un 52 por ciento que el docente ejerce liderazgo en el desempeño de sus funciones como gerente de aula, mientras que en un 35 por ciento respondió casi siempre y un 13 por ciento nunca, es pertinente mencionar, que el liderazgo permite trabajar con dedicación para lograr los objetivos propuestos, es ejercido por una persona capaz de enfrentar las situaciones, por lo que se observa que en esta institución un porcentaje considerable no ejerce liderazgo en el desempeño de sus funciones.

Del mismo modo, en el ítem número 28, los docentes en un 65 por ciento respondieron siempre el docente tiene el control en el proceso de evaluación, el 35 por ciento respondió casi siempre, también, en el ítem 29 el 65 por ciento respondió que siempre realiza la evaluación de la actividad docente con los y las estudiantes y el 35 por ciento casi siempre lo hace, lo que refleja que en el proceso enseñanza aprendizaje en la institución no se cumple en un alto porcentaje el control y evaluación de las actividades que se realizan en el aula, lo que trae como consecuencia que los resultados no coincidan con lo planificado, en el ítem número 30, los docentes respondieron que el 30 por ciento siempre retroalimenta a los estudiantes para afianzar fortalezas y corregir debilidades, mientras que, el 70 por ciento respondió que casi siempre lo hace, lo que infiere que el docente logra dar la cantidad mas no calidad ya que hace caso omiso a la retroalimentación.

CONCLUSIONES

Se pudo concluir una vez finalizada la investigación de acuerdo a los datos encontrados con la aplicación del cuestionario de opinión que en cuanto al objetivo N° 1, se diagnosticó con los resultados la necesidad de una comunicación verbal y no verbal en el desempeño gerencial del docente de aula de la U.E. “San José de Los Chorritos”, del Municipio Libertador del Estado Carabobo. Los resultados evidencian apatía por parte de los docentes en mayor tendencia a: no utiliza el ingenio personal, la creatividad, la innovación para planificar nuevas estrategias de aprendizaje.

En este mismo orden, y en relación al perfil requerido del docente, se determinó que aún existen aspectos que no están fortalecidos entre los cuales se encuentran; la falta de compromiso, espíritu de solidaridad, respeto por los estudiantes y compañeros. De igual modo, se evidenció ante este tipo de situaciones que los docentes no muestran liderazgo ante el grupo, no toma las decisiones oportunas con estudiantes y demás personal es por ello que los estudiantes hacen caso omiso a los valores, lo que trae como consecuencia el desorden y el descuido de los intereses de la institución.

Es necesario señalar que a través de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento, se pudo visualizar que un elemento tan relevante en el gerente de aula como la planificación y la administración muestra una notable debilidad ya que no se está llevando un registro y control de evaluación en la planificación académica.

De igual forma existe una baja tendencia a capacitarse formalmente para lograr un buen desempeño como gerente de aula y en este sentido la institución no brinda la retroalimentación necesaria a fin de que los docentes se sientan estimulados para mejorar en este aspecto.

En relación al objetivo específico N° 2 a partir de los resultados se determinó que docentes cumplen con algunas de sus funciones, como el diagnóstico y atienden las necesidades del estudiante, sin embargo, existe una marcada debilidad en las siguientes funciones:

Planificación, con otros departamentos.

Organización de las actividades de clase ajustadas al momento y al entorno que vive el estudiante.

Control del rendimiento académico para verificar el logro de los objetivos.

Con la observación en base a los resultados, se pudo concluir que existe la factibilidad de diseñar un programa de capacitación para el gerente de aula, ya que cuenta con los recursos humanos y materiales necesarios para su diseño e implementación puesto que las docentes son especialistas y cada uno está ubicado en su área.

RECOMENDACIONES

Considerando los resultados encontrados y en atención a los objetivos del estudio se puede establecer las siguientes recomendaciones:

1. Es necesario que en la Unidad Educativa “San José de los Chorritos”, se lleve a cabo una comunicación eficaz entre Docentes y Estudiantes.
2. En relación al Docente debe preocuparse por ser más ingenioso y comprometido con su labor formadora.
3. Instrumentar un adecuado y permanente proceso de evaluación, que permita controlar las planificaciones estratégicas de las actividades.
4. Diseñar programas, talleres, que inviten al docente a capacitarse cada día.

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL GERENTE DE
AULA DE LA UNIDAD EDUCATIVA " SAN JOSE DE LOS
CHORRITOS"**

El discípulo no es más que su maestro, ni el siervo más que su señor.

Bástale al discípulo ser como su maestro y al siervo como su señor.

Mateo 9,10

24-25

AUTOR: MARÍA GISELA VEROES SUAREZ

VALENCIA, NOVIEMBRE DEL 2010

TITULO: PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL DOCENTE COMO GERENTE DE AULA, DIRIGIDO AL DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA " SAN JOSÉ DE LOS CHORRITOS”

PRESENTACIÓN

La capacitación del docente es un medio fundamental para la educación, requiere de procesos de instrucción, reflexión vivencias, y prácticas, en donde el docente sirva de modelo de comportamiento. El objetivo de esta propuesta es la de proponer un programa de capacitación dirigido al gerente de aula de la Unidad Educativa" San José de los Chorritos". Surge en función del diagnóstico realizado al personal docente que labora en la segunda etapa de Educación Básica de Unidad Educativa antes mencionada. En dicho diagnóstico se evidenció que existen debilidades en cuanto a la gerencia en el aula, principalmente a lo referido a la falta de comunicación de docentes con docentes y demás personal, no siempre se da una comunicación efectiva, ni se cuenta con estrategias para desarrollar las actividades planificadas para alcanzar los objetivos.

De igual modo, se determinó que los docentes no se sienten comprometidos con el aprendizaje del estudiante, no es solidario ante cualquier situación que se presente, es evidente, la falta de liderazgo y toma de decisiones para resolver situaciones vinculadas al estudiante y por ende a la institución.

En este sentido, el diagnóstico permitió identificar en los docentes muchas debilidades en relación al trabajo en equipo, es decir, no existe la planificación y organización con otro departamento, lo que se evidencia en la poca cooperación para el logro de las metas comunes. Así mismo se

comprobó que los docentes no comparten los problemas para generar ideas por lo que las relaciones interpersonales se ven afectadas y no permite el aporte de soluciones a los problemas que se presentan.

En relación a su desempeño laboral se determinó que no todos los docentes son profesionales especializados no asumen compromisos comunes y existe una baja tendencia o capacitarse profesionalmente, se une a este problema que no reciben retroalimentación para mejorar su labor como gerente de aula.

Por estas razones, se justifica el programa de capacitación dirigido al gerente de aula de la Unidad Educativa “San José de Los Chorrillos” del Municipio Libertador del Estado Carabobo. Es por ello que todo esto se plantea como un enfoque de la enseñanza que lleva a la interiorización de los procesos de aprendizajes donde la educación debe ser considerada como un proceso abierto y en permanente cambio, donde el docente tiene que modificar sus estrategias de enseñanza para que sus alumnos adquieran nuevas destrezas y modos de aprender y de pensar para ser útil a la sociedad donde vive.

Por tal motivo, y ante la nueva concepción de la educación se demanda un cambio de actitud de los docentes para que la institución donde laboran pueda garantizar el logro de los objetivos de la educación expresados en el artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece que es un derecho humano y un deber social fundamental.

JUSTIFICACIÓN

La propuesta que se presenta surge como una alternativa que pretende solventar múltiples situaciones que se observan a diario en la institución; es decir, la falta de comunicación entre el docente y el estudiante, falta de innovación, lo cual es un elemento clave para el desarrollo de actividades en el aula, por parte del docente no existe motivación hacia el estudiante, no se observa la habilidad de líder para la interrelación entre los mismos y que se genere empatía para poder impartir los valores y principios en las aulas de clases. Esta propuesta constituye una alternativa gerencial de cambio, hacia la capacitación del Gerente de aula, objeto de la investigación realizada. La aplicación del programa al personal docente de la institución facilitará el desarrollo de la educación en valores, que el estudiante se forme de una manera integral, es decir, que aprenda a valorarse a sí mismo y a las demás personas que le rodean; de igual forma lograr el cambio de conductas que corresponden con el objetivo que se persigue en la educación, por ello es necesario, que el docente como personal importante y modelo debe asumir e internalizar todos los recursos tanto didácticos como pedagógicos que se les facilitan en el programa. En este sentido, esta capacitación permitirá la reflexión y el mejoramiento de la realidad, pero con sentido de repercusión tanto como en la personalidad del educador, como en mejorar e innovar sus estrategias pedagógicas. Es por ello que se pretende establecer el programa de capacitación dirigido al gerente de aula de la Unidad Educativa “San José de Los Chorritos”.

BASES LEGALES

La propuesta tiene su fundamentación legal en las disposiciones emanadas en el artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009), perteneciente al capítulo seis, referido a los derechos culturales y educativos, el cual establece que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria, garantiza desarrollar el potencial creativo y la participación, activa en los procesos de transformación social.

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 en esta Constitución y en la ley.

OBJETIVO GENERAL

Proponer un programa de capacitación dirigido a Gerente de Aula de la Unidad Educativa “San José de Los Chorritos”

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Sensibilizar a los docentes en la importancia de la educación en valores como herramienta de transformación social.

Favorecer la innovación, creatividad y el trabajo en equipo de los docentes.

Promover la formación profesional y personal a fin de mejorar su labor como gerente de aula.

A partir del análisis de los resultados obtenidos se realiza la Matriz Dofa, para observar en ella las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, en la Institución “U.E. San José de Los Chorritos”.

MATRIZ DOFA

Debilidades	Oportunidades
<ol style="list-style-type: none"> 1) La falta de comunicación verbal en el desempeño gerencial. 2) Ausencia del ingenio personal. 3) Falta de compromiso espiritual de solidaridad y respeto por estudiantes y compañeros. 4) Falta de liderazgo y toma de decisiones para resolver situaciones vinculados a los estudiantes. 5) Planificar sin considerar las debilidades en cuanto al control de valuación. 6) Bajo tendencia a capacitarse formalmente. 7) Poca consideración, 8) Para consideración en la organización y planificación con otros departamentos de las actividades. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) La comunicación directa del docente con los estudiantes constituye la oportunidad para mantener buenas relaciones interpersonales. 2) Se cuenta con docentes especialistas, que permiten la capacitación a través de cursos y talleres. 3) Compartir experiencias con los estudiantes y compañeros sobre valores. 4) Los docentes requieren capacitación como gerente de aula. 5) Se cuenta con la programación por lapso.
Fortaleza	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> 1) Personal docente especializado, cada uno en su área. 2) Se cumple con realizar un diagnóstico antes de planificar el proceso educativo. 3) Guía el comportamiento de estudiantes hacia actitudes basados en los valores. 4) Poseen habilidades y conocimientos que permitan las estrategias individuales. 5) Busca asesoramiento para tomar decisiones asertivas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Falta de interacción con el estudiante y demás personal. 2) Requieren capacitación como Gerente de Aula. 3) La información emanada de Zona Educativa no es notificada oportunamente y se corre el riesgo de alterar la planificación y evaluación. 4) La inseguridad que existe en el sector acarrear problemas de impuntualidad por parte del docente y estudiantes. 5) Al no estar a disposición del estudiante impide ayudarlos.

Fuente: Diagnóstico, Veroes (2010).

Fase I Sensibilización

Estrategias	Actividades
<p>1. Se aplicará la técnica del Phillips 66, para lograr la empatía de los participantes. El propósito del mismo será discutir las diferentes funciones en el aula, a través de lecturas e interrogantes alusivas a la temática obtenidas de artículos de la revista Paréntesis, del diario El Carabobeño: clásicos gerenciales recopilados por Juan Carlos Caramés y otras obtenidas de manera casual, las lecturas son: ¿Muere lentamente quien no cambia?, ¿Por qué la gente dice que le cuesta cambiar?, “la gente que me gusta”, “como aprender de los demás”, no inventes disculpas.”</p>	<p>1.1. Se motivara a los docentes a través de dípticos y circulares a la participación de los Phillips 66, organizados para desarrollar la temática de gerencia en el aula.</p> <p>1.2. Se realizarán jornadas para la sensibilización de los docentes de aula referidos al tema de gerencia, a través de los Phillips 66, que consisten en agrupar seis personas que discuten diferentes artículos durante seis minutos en el se designan por grupo un relator y un secretario, el propósito del mismo será responder los siguientes aspectos: ¿Qué es para usted gerencia? ¿Cuáles serian las funciones de un gerente de aula? ¿Te consideras un gerente de alto desempeño?</p>

Fase II Innovación

Estrategias	Actividades
<p>2. Se realizara la capacitación de los docentes en materia de gerencia educativa, a través de un plan de acción que permita desarrollar diversas estrategias, iniciando con charlas del perfil del gerente de aula, continuando con un taller de capacitación sobre las funciones y rol del gerente de aula. Además de facilitar diferentes alternativas de prácticas pedagógicas para el mejor desenvolvimiento en el aula.</p>	<p>2.1. Charla. Definición del gerente.</p> <p>2.2. Ejecutar el taller sobre las funciones y roles del gerente del aula.</p> <p>2.3. Identificar diferentes alternativas sobre prácticas pedagógicas.</p> <p>2.4. Implementar un plan de acción que a través de diversas estrategias de educación permitan el avance en su rol de gerente.</p>

Fase III

Control y Evaluación

Estrategias	Actividades
<p>2. Se llevará a cabo un plan de revisión constante a través de instrumentos por parte del directivo conforme a instrumentos legales que rigen la materia educativa.</p>	<p>2.1. Se realizará mediante supervisiones periódicas a través de un instrumento diseñado para la evaluación.</p> <p>2.2. Utilizar los documentos relacionados con las funciones gerenciales del docente.</p> <p>2.3. Se asignaron normas para la ejecución del Plan de Capacitación del docente para manifestar así una efectiva gerencia de aula.</p>

Fase IV
Ejecución/Plan de Acción

Fecha	Acciones	Metodología	Recursos	Duración
19-09-10 Al 23-09-10	Sensibilización a los docentes en la importancia de la educación	Campañas de divulgación. Talleres Trípticos Publicaciones	Humanos: Facilitadores Asistentes Materiales: Videos Computadora Papel Impresiones y tinta	10 horas
26-09-10 Al 30-09-10	Capacitación y asesoramiento continuo	Curso de funciones gerenciales: Planeación, organización, dirección, control y evaluación, toma de decisiones, comunicación, motivación, liderazgo, manejo de conflictos.	Humanos: Facilitador, Asistentes Materiales: Videos, papel, impresora, rota folios, material impreso, guías.	30 horas
03-10-10 Al 07-10-10	Control de Evaluación	Aplicación de instrumentos de control mediante supervisiones, periódicos, sobre procedimientos legales del desempeño docente y planificación educativa. Elaboración del Reglamento de Convivencia escolar, educación en valores.	Humanos: Facilitadores Asistentes Materiales: LOPNA	30 horas

PLAN DE ACCION

FECHA	ACCIONES	METODOLOGIA	RECURSOS
26-09-2010	Charlas	Charlas motivacionales	Humano. Materiales: hojas blancas, impresora, computadora.
27-09-2010	Capacitación	Taller de: funciones del Gerente	Humano. Materiales: hojas blancas, lápices bolígrafos, borras, impresora, computadora.
28-09-2010	Capacitación	Taller: roles del gerente	Humano. Materiales: hojas blancas, lápices bolígrafos, borras, impresora, computadora.
29-09-2010	Entrega de plan de acción con diversas estrategias	Interacción del material recibido	Humano. Materiales: hojas blancas, lápices bolígrafos, borras, impresora, computadora.
30-09-2010	Propuestas para la elaboración de un plan de acción.	Discusión del plan de acción elaborados por equipo.	Humano. Materiales: hojas blancas, lápices bolígrafos, borras, impresora, computadora.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias,F. (2004). **Método y Proceso de Investigación**. Editorial Limusa.
España
- Arta, F. (2001). **Gerencia Educativa**. Editorial Ediluz. Maracaibo, Venezuela
- Balestrini, M. (2010). **Como se elabora el Proyecto de Investigación**. BL
Consultores Asociados, Servicio Editorial
- Briceño (2002). **El aula como unidad organizacional**. Tesis de Grado no
publicada. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Castillo R. (2000). **La Comunicación y la Gerencia**. Editorial Ediluz.
Maracaibo, Venezuela
- Chiavenato, I. (2004). **Introducción a la Teoría General de la
Administración**. Edición en España, Mc Graw Hill. Interamericana
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA (1999). Editores
distribuidora escolar, S.A. Caracas- Venezuela.
- Devis y Newstron (2002). **El Comportamiento Humano en el Trabajo:
Comportamiento Organizacional**. Octava Edición. Mc Graw Hill,
México.

Drucker, P. (2002). **Los Desafíos de la Gerencia para el Siglo XXI.** Editorial Ateneo. Argentina.

Fred, G. (2004). **Principios y Funciones Administrativas.** Editorial Mc. Graw Hill. Argentina.

García (2007). **La gerencia del docente, una alternativa ante el poder y la autoridad ejercida por el docente en el nivel de educación básica.** Tesis de Grado no publicada. Universidad Bicentenario de Aragua. Maracay

Guedez, V. (2005). **Gerencia, Cultura y Educación.** Fondo Editorial Tropykos´ CLACDEC. Caracas. Venezuela.

Gómez, G. (2004). **Significado de las relaciones Humanas.** Revista Familia y Sociedad N°79 (p.6)

Hernández, R. y otros. (2007). **Metodología de la Investigación.** (Segunda Edición) Editorial Mc. Graw – Hill

Hernández Y. y Hernández M. (2008). **Nuevo rol del docente del siglo XXI.** Revista Electrónica Gestipolis del 30/10/2008. Disponible en la página: <http://www.gestipolis.com/economia/rol-del-docente-en-la-educacion.htm>

La Casa (1994). **Modelos Pedagógicos Contemporáneos.** Madrid-España. [http:// Constructivismo.com](http://Constructivismo.com)

LEY ORGANICA DE EDUCACIÓN (2009). Gaceta Oficial N°36.787.
Caracas- Venezuela. Editorial Eduven

Morales, M. (2007) **Influencia del Clima Organizacional sobre el Desempeño Laboral del Docente...** Trabajo de Maestría en Educación. Área de Postgrado de la Universidad de Carabobo. Valencia.

Montenegro, I; (2003). **Evaluación del desempeño docente.** Cooperativa editorial. Magisterio.

Morales, E. (2006). **La Gerencia del Futuro.** Editorial Tercer Mundo. Bogotá Colombia.

Morris, L, (2004). **Gestión del Docente.** 4ª Edición. Publicaciones Monfort, C.A. Venezuela.

Nérici, I. (2005). **Hacia una Didáctica General Dinámica.** Tercera edición. Editorial Kapeluz. Argentina.

Requeijo, D. y Lugo (1999). **Administración Escolar.** Editorial Biosfera. Caracas.

Robbins, E; (2009). **Administración Teoría y Práctica.** Editorial Mason. México.

Rogers, C; (1999). **Teoría Humanística.** México. D.F. Mc. Graw Hill

Ruiz, L; (2005). **Gerencia del Docente.** Trabajo de Grado. Publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Maracay

Salazar, J; (1996). **Gerencia de aula una alternativa para la educación.**
Maracay

Sequera (2005). **Propuesta de un modelo de evaluación a la calidad de gestión del docente como gerente de aula.** *Trabajo de Maestría.*
Universidad de Carabobo.

Stoner, J; (2004). **Administración.** Sexta Edición. México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Trevizon (2007). **El Clima Organizacional en el Desempeño de los Docentes del Nivel de Educación Básica** Trabajo de Maestría del Área de Postgrado de la Universidad de Carabobo.

UPEL (2003); **“Manual de Trabajos de grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales”** Caracas, Fudapel, Tercera Edición.

Urpín, J (2005). **Modelo de Gerencia en el aula basado en los Principios de siete hábitos de la gente altamente afectiva.** Tesis de Grado no publicada. Universidad de Carabobo. Valencia.

Valbuena (2005). **Necesidades gerenciales en el aula por los docentes que imparten enseñanza.** Tesis de Grado no publicada. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Valdes (2007). **Gerencia Educativa.** Editorial Limusa s.r.l. Argentina.

ANEXOS.-



**FUNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA: GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN GERENCIAL
DIRIGIDO AL DOCENTE DE AULA DE LA U.E. SAN
JOSÉ DE LOS CHORRITOS**

Usted como gerente de aula considera que:

Autora: Lcda. María Veroes
Tutora: Msc. Pedro Mendoza

N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	Nunca
----	-------	---------	--------------	-------

N°	Ítems	Siempre	Casi siempre	Nunca
1.	En el desempeño de sus funciones pone en práctica la comunicación verbal			
2.	Para transferir una información lo hace de manera no verbal			
3.	Pone de manifiesto su ingenio personal en el desarrollo de las actividades de aula			
4.	Es perseverante en las actividades que realiza para lograr los objetivos			
5.	Se siente comprometido con la labor que realiza en su trabajo docente			
6.	Considera que su desempeño está basado en la sencillez de sus acciones			
7.	Demuestra humildad en la interacción personal con estudiantes y docentes			
8.	Muestra optimismo en la prosecución de las metas profesionales			
9.	Es solidario con estudiantes y demás personal de la institución (actores escolares)			
10.	Pone de manifiesto su espíritu de logro para estimular a los estudiantes a alcanzar el éxito			
11.	Muestra ética en el desempeño de sus acciones como gerente de aula			
12.	Manifiesta flexibilidad en su desempeño pedagógico y administrativo			
13.	Demuestra proactividad en el desempeño de sus funciones como gerente de aula			
14.	Posee conocimientos pedagógicos necesarios para su desempeño en el aula			
15.	Cuenta con conocimientos administrativos necesarios para la ejecución de su gerencia en el aula			
16.	Manifiesta pasión por la excelencia en el desempeño de sus funciones pedagógicas y gerenciales del aula			
17.	Considera que es dinámico en el desempeño de sus funciones como gerente de aula			
18.	Es crítico de su propio desempeño y de sus compañeros			
19.	Realiza la planificación de las diferentes actividades pedagógicas en el aula			
20.	Organiza la ejecución de las actividades en el aula			
21.	Realiza la planificación de las diferentes actividades administrativas en el aula			

22.	Organiza la ejecución de las actividades administrativas en el aula			
23.	Coordina sus funciones como gerente de aula con el resto de los departamentos de la institución			
24.	Toma decisiones en el desempeño de sus funciones como gerente de aula			
25.	Motiva a los estudiantes y demás docentes en el desempeño de sus funciones como gerente de aula			
26.	Existe una buena comunicación con las y los estudiantes y con el resto de los actores escolares			
27.	Considera que ejerce liderazgo en el desempeño de sus funciones como gerente de aula			
28.	Considera que tiene control en el proceso de evaluación			
29.	Realiza la evaluación de la actividad docente con las y los estudiantes			
30.	Retroalimenta a los estudiantes para afianzar fortalezas y corregir debilidades			