



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES QUE POTENCIEN EL PROCESO DE
ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA
GENERAL**

Autora:

Lcda. Foucault Mauri

CI. 18.411.501

Tutora:

Msc. Olaizola Dolly

Bárbula; mayo 2019



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES QUE POTENCIEN EL PROCESO DE
ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN
MEDIA GENERAL**

Autora: Lcda. Mauri Foucault

**Trabajo de Grado presentado ante la Comisión de la
Maestría de Gerencia Avanzada en Educación**

Bárbula, mayo de 2019

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, vigente a la presente fecha quien suscribe **Dolly Olaizola** titular de la cédula de identidad N° **16.772.269** en mi carácter de Tutor del trabajo de Especialización __ Maestría **X** y/o Tesis Doctoral__ titulado: **“Estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes de educación Media General”** presentado por el (la) ciudadano (a) **Mauri Foucault**, titular de la cédula de identidad N° **18.411.501** para optar por el título de **Magister en Gerencia Avanzada en Educación**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe. Por tanto doy fe de su contenido y autorizo su inscripción ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

En Bárbula a los **20** días del mes de **marzo** del año dos mil **diecinueve**.



Firma

C.I.: 16.772.269



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



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Mauri Vanessa Foucault **Cédula de identidad:** 18.411.501

Tutora: Dolly Olaizola **Cédula de identidad:** 16.772.269

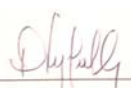
Correo electrónico del participante: mauri_fou@hotmail.com

Título del Trabajo: **ESTRATEGIAS GERENCIALES QUE POTENCIEN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIONES
01	27/01/2018	8-11 am	Revisión del tema	Cambio de tema, convenido por ambas partes
02	3/02/2018	8-11 am	Revisión planteamiento del problema	Búsqueda para completar el planteamiento del problema
03	17/02/2018	8-11 am	Objetivos de la investigación y justificación	Revisión y mejoras
04	24/02/2018	8-11 am	Revisión de Capítulo I	Revisión y mejoras
05	07/04/2018	8-11 am	Antecedentes	Revisión
06	12/05/2018	8-11 am	Marco teórico	Revisión
07	16/06/2018	8-11 am	Marco teórico	Revisión
08	30/06/2018	8-11 am	Marco teórico	Revisión
09	07/07/2018	8-11 am	Marco Metodológico	Revisión
10	14/07/2018	8-11 am	Elaboración de las fases metodológicas	Revisión
11	21/07/2018	8-11 am	Desarrollo de la fase diagnóstica	Revisión
12	28/07/2018	8-11 am	Revisión de la fase diagnóstica	Revisión y mejora
13	15/09/2018	8-11 am	Análisis e implicaciones de la fase diagnóstica	Revisión y mejoras
14	22/09/2018	8-11 am	Estudio de Factibilidad	Revisión

15	29/09/2018	8-11 am	Operacionalización de la propuesta	Revisión
16	06/10/2018	8-11 am	Prototipo del modelo	Revisión
17	13/10/2018	8-11 am	Depuración del modelo propuesto	Revisión
18	20/10/2018	8-11 am	Validez y Confiabilidad del modelo propuesto	Revisión y mejoras
19	27/10/2018	8-11 am	Análisis e interpretación de los resultados a efectos de validar el modelo	Revisión y mejoras
20	03/11/2018	8-11 am	Análisis e interpretación de los resultados a efectos de validar el modelo	Revisión y mejoras
21	10/11/2018	8-11 am	Conclusiones y Recomendaciones	Revisión y mejoras
22	01/12/2018	8-11 am	Redacción del informe final	Revisión y mejoras
23	08/12/2018	8-11 am	Revisión final de todo el trabajo	Revisión

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



Tutora

Msc. Dolly Olaizola

C.I. 16.772.269



Participante

Licda. Mauri Foucault

C.I. 18.411.501

DEDICATORIA

Quiero comenzar por darle gracias y dedicarle este esfuerzo a los dos seres supremos quienes sin duda alguna tienen el mayor mérito de este logro y son mi padre Dios Todopoderoso y mi Madre Santísima la Virgen de Coromoto; gracias por haberme permitido llegar con buen término al final de esta meta trazada, por llenarme de su infinita bondad protegiéndome y guiándome para lograr cada uno de mis objetivos.

A mi hermosa madre Carmen Pérez

Por su gran amor, por ser ejemplo de lo que es la constancia y la perseverancia, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos y por haber hecho de mí una persona de bien y lo más importante por ser el mejor padre que alguien pueda tener; no he necesitado más ¡solo a ti mamá!.

A mi hermanita Anelvi Foucault

Porque a pesar de ser la menor siempre ha cuidado de mí y me ha ayudado a pesar de la distancia, porque ha estado conmigo en todo momento dándome su cariño además de regalarme el privilegio de ser la tía más afortunada del mundo.

A mis sobrinas Mary Ann y Nahomy Valeria

Quienes con su hermosa sonrisa, llenan de alegría mis días, esto es para que vean en mí un modelo a seguir, ¡mis titis son las reinas de mi corazón!

A mi amigo el Padre Alfredo Fermín

Quien además de ser mi director espiritual, ha sido un gran apoyo y me ha motivado a mirar otros horizontes, ha sembrado en mí la semilla del progreso y la esperanza diciéndome que esto no termina aquí, que solo es el comienzo de cosas mejores por venir; le agradezco por creer en mí y enseñarme con su ejemplo, gracias por los momentos vividos, por las risas y los consejos, ¡Gracias por siempre estar!

DESDE LO MAS PROFUNDO DE MI SER GRACIAS A TODOS POR EXISTIR EN MI VIDA.

Mauri V. Foucault P.

AGRADECIMIENTOS

Quiero dar infinitas gracias a Dios Todopoderoso y la Virgen Santísima, por llenarme de fuerzas e impulsarme en la realización de esta maestría en un momento crítico de mi vida; por infundir en mí el valor necesario para seguir adelante todos los días. De la misma forma doy gracias a mi mamá y a Rigel quien se ha comportado como un papá, por estar allí y darme los consejos indicados cuando creía que no podía llegar a la meta.

Asimismo agradezco a mi familia y a todas esas personas maravillosas que forman parte de mi núcleo sentimental y social como lo son mis amigos del cursillo y el apostolado, quienes conocen la historia de esta aventura y me apoyaron y aconsejaron muchas veces; al padre Alfredo Fermín quien se ha convertido en un gran amigo y direcciona mis pasos desde el deber ser y la espiritualidad; a mi ex equipo de trabajo, jefes y estudiantes de la U. E. “Nuestra Señora del Carmen”, lo cuales colaboraron conmigo durante todo mi formación académica y que sin lugar a duda contribuyeron de forma constante con recomendaciones, con su alegría, hasta económicamente, para ayudarme a cumplir con este propósito.

No puedo dejar de agradecer a mis compañeros de clase que formaron parte de este recorrido desde el comienzo hasta el final, por esos momentos tanto buenos como malos que nos hicieron crecer a todos como persona. Por último y no por eso menos importante quiero dar un enorme agradecimiento a todos los profesores que fueron más que eso, por su amistad y apoyo en los momentos de tanta incertidumbre. A mis tutoras la profesora Lisbeth Castillo y mi tutora de contenido Dolly Olaizola, por su apoyo y paciencia. Gracias a todos por darme coraje para tomar las riendas de este reto, por sus indicaciones precisas, que me enseñaron a ver las cosas de forma diferente, y hacer de esta experiencia un aprendizaje para recordar. Infinitas gracias y bendiciones...

Foucault Mauri

ÍNDICE

	p.p.
ACTA DE APROBACIÓN	iii
AVAL DEL TUTOR	iv
INFORME DE ACTIVIDADES	v
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	¡Error! Marcador no definido.viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA	4
Planteamiento del Problema	4
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
Justificación.....	12
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	15
Antecedentes.....	15
Bases teóricas	22
Aprendizaje significativo de David Ausubel.....	45
La educación centrada en el estudiante de Carl Rogers	57
Bases legales.....	61
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	65
Naturaleza de la investigación.....	65
Diseño de investigación.....	66
Tipo de investigación	66
Procedimiento metodológico.....	68
Fases del proyecto	68
Población	70
Muestra	71
Criterio de selección	71
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	72
Validez.....	73
Confiabilidad	74
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 76	
Análisis y discusión de los resultados	76
Conclusiones del diagnóstico	96
Recomendaciones.....	99
CAPÍTULO V: DISEÑO DE LA PROPUESTA	101
Objetivo General	101

	p. p.
Objetivos Específicos	102
Estudio de factibilidad.....	104
Visión	105
Misión.....	105
Fundamentación teórica.....	105
Fundamentación legal.....	106
Plan Operativo	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
ANEXOS	122

LISTA DE TABLAS

	p. p.
Cuadro técnico Metodológico.....	64
Tabla N° 1 Dimensión: Funciones del Gerente Educativo.....	77
Tabla N° 2 Dimensión: Funciones del gerente Educativo.....	81
Tabla N° 3 Dimensión: Métodos de Enseñanza-Aprendizaje.....	84
Tabla N° 4 Dimensión: Métodos de Enseñanza-Aprendizaje.....	87
Tabla N° 5 Dimensión: Recursos disponibles para la propuesta.....	89
Tabla N° 6 Dimensión: Tipos de Estrategias Gerenciales.....	92
Confiabilidad del instrumento.....	127

LISTA DE GRÁFICOS

	p. p.
Gráfica N° 1 Dimensión: Funciones del Gerente Educativo.....	77
Gráfico N° 2 Dimensión: Funciones del gerente Educativo.....	81
Gráfico N° 3 Dimensión: Métodos de Enseñanza-Aprendizaje.....	85
Gráfica N° 4 Dimensión: Métodos de Enseñanza-Aprendizaje.....	88
Gráfico N° 5 Dimensión: Recursos disponibles para la propuesta.....	90
Gráfico N° 6 Dimensión: Tipos de Estrategias Gerenciales.....	93



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



ESTRATEGIAS GERENCIALES QUE POTENCIEN EL PROCESO DE
ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA
GENERAL

Autora: Licda. Foucault Mauri
Tutora: Mcs. Olaizola Dolly

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito diseñar estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes de educación media general. Entre las teorías inmersas se encuentran la de David Ausubel en relación al aprendizaje significativo y la de Carl Rogers de la educación centrada en el estudiante, además se plantean las funciones del gerente educativo y las estrategias gerenciales del proceso de enseñanza. La investigación se encuentra enmarcada bajo un paradigma de naturaleza cuantitativo, con un diseño no experimental de campo, bajo la modalidad de proyecto factible. La población objeto de estudio estuvo constituida por 10 gerentes de aula de diferentes áreas de educación Media General que conviven en la U.E. Nuestra Señora del Carmen ubicada en el municipio Naguanagua Edo. Carabobo; para la muestra se tomó el mismo número de la población por ser esta muy reducida, permitiendo abarcar la totalidad de la misma. La información se recolectó a través de un cuestionario dirigido a los docentes el cual está constituido por 30 preguntas cerradas dicotómicas (dos alternativas de respuestas SI-NO), en donde fueron sometidas a validación a través del juicio de expertos. La confiabilidad se midió a través del coeficiente de Kuder Richardson. Se realizó un diagnóstico para apreciar el proceso de enseñanza-aprendizaje que muestran los docentes en el aula, se determinó la factibilidad, se crearon y se facilitaron las estrategias gerenciales que potencien dicho proceso.

Área Prioritaria de la UC: Educación.

Área Prioritaria de la FaCE: Gerencia Educativa.

Temática: Formación docente y praxis profesional en las organizaciones educativas.

Sistemática: Capacitación y Actualización Docente.

Línea de Investigación: Gerencia educativa, gestión y trabajo.

Palabras clave: Estrategias, Aprendizaje significativo, Gerencia, Enseñanza-Aprendizaje.



UNIVERSITY OF CARABOBO
DIRECTORATE OF POSTGRADUATE STUDIES
FACULTY OF EDUCATION SCIENCES
MASTER ADVANCED MANAGEMENT IN EDUCATION



MANAGEMENT STRATEGIES THAT POTENTIATE THE TEACHING-
LEARNING PROCESS IN THE GENERAL EDUCATION TEACHERS

Author: Licda. Foucault Mauri

Tutor: Mcs. Olaizola Dolly

SUMMARY

The purpose of this study is to design management strategies that enhance the teaching-learning process in general secondary education teachers. Among the theories involved are that of David Ausubel in relation to meaningful learning and that of Carl Rogers of student-centered education, in addition to the functions of the educational manager and the management strategies of the teaching process. The research is framed under a paradigm of a quantitative nature, with a non-experimental field design, under the modality of feasible project. The population under study was constituted by 10 classroom managers from different areas of General Media education who live in the U.E. Our Lady of Carmen located in the municipality of Naguanagua Edo. Carabobo for the sample the same number of the population was taken because it is very small, allowing to cover the whole of it. The information was collected through a questionnaire addressed to teachers which consists of 30 dichotomous closed questions (two alternatives of answers YES-NO), where they were submitted to validation through expert judgment. Reliability was measured through the Kuder Richardson coefficient. A diagnosis was made to appreciate the teaching-learning process that the teachers show in the classroom, the feasibility was determined; the management strategies that empowered this process were created and facilitated.

Priority Area of the UC: Education.

Priority Area of FaCE: Educational Management.

Theme: Teacher training and professional praxis in educational organizations.

Systematics: Teacher Training and Updating.

Research Line: Educational management, management and work.

Key words: Strategies, Meaningful learning, Management, Teaching-Learning.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se observa como los estudiantes de Educación Media General han disminuido su rendimiento académico sin importarles las consecuencias que esto trae consigo; se evidencia una desmotivación y falta de pertinencia social a lo que representa el formarse como ciudadanos capacitados de ciertos conocimientos básicos para ser insertados en el campo laboral o para poder cursar estudios universitarios, obteniendo el título de bachilleres. Se puede identificar que los jóvenes egresados de los liceos tanto públicos, como privados, no tienen buena base en lo que concierne a los conocimientos que deben adquirir durante su formación escolar.

De allí parte la inquietud del trabajo del gerente de aula, quien es el encargado de no solo impartir sus conocimientos a un determinado grupo sino de hacer uso de un proceso sistematizado basado en la planificación, control y evaluación que garanticen la interacción constructiva del estudiante, respondiendo al correcto funcionamiento del proceso de enseñanza- aprendizaje. Los docentes como gerentes de aula son los encargados en asumir el propósito de alcanzar las metas establecidas durante el año escolar, destacando que ser gerente implica ser un buen líder, sabiendo influir en la conducta de sus seguidores sin olvidar que es lo que se quiere lograr.

Hoy en día se evidencia en algunas aulas la falta de un gerente de aula proactivo e innovador, ya que en oportunidades no cumple con sus funciones o asignaciones, lo cual trae como consecuencia la desmotivación por parte del estudiantado, y la discontinuidad del proceso educativo; sumado a que no se le hace un correcto seguimiento a las estrategias implementadas, como a los resultados obtenidos; por ende a final de año escolar se presenta un grupo con bajo rendimiento escolar, o un

índice elevado de estudiantes con materias aplazadas, trayendo como consecuencia la repitencia de la escolaridad o el bajo nivel de formación académica de los jóvenes.

Por ello, es importante delimitar cuales son las funciones propias de un gerente, específicamente en el aula de clases, el cual por excelencia debe demostrar ser un agente de cambio, reflexivo, investigador, innovador, proactivo, intelectual, comprometido y transformador; con la finalidad de alcanzar las políticas educativas propuestas por el estado; ofreciendo un aprendizaje significativo practicando una labor de calidad en el aula; lo que a su vez se transformará en estudiantes mejor capacitados y preparados para una sociedad en constante evolución, además de docentes satisfechos y motivados; donde la cultura organizacional este reforzada en valores, principios éticos y morales.

La presente investigación se vio en la necesidad de generar estrategias que faciliten y fortalezcan la función del gerente de aula, para que estos puedan contribuir de manera efectiva en la formación de los estudiantes, fortificando sus funciones y haciendo de ellas una disciplina integral, que vaya de la mano con las exigencias actuales de la sociedad donde vivimos. Dicho trabajo de investigación se realizó mediante una investigación cuantitativa aplicada a los docentes de Educación Media General de la U. E. “Nuestra Señora del Carmen”.

En este sentido este trabajo consta de un Capítulo I, donde se plantea la formulación del problema, objetivos que persiguen la investigación y justificación. Seguidamente el Capítulo II, el marco teórico donde se aprecian las teorías que sustentan el trabajo, como son la teoría del aprendizaje significativo y funciones del gerente; también se encuentran los antecedentes basados en estudios relacionados con la presente y las Bases legales que se utilizaron, en las cuales está la Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación y Ley Orgánica del Trabajo. Asimismo,

le precede el Capítulo III, marco metodológico, conformado por la naturaleza, tipo, diseño y fases de la investigación y por último el desarrollo de la fórmula aplicada (Kuder Richardson) para la confiabilidad de la misma, por medio de la prueba piloto. Seguido del Capítulo IV, análisis e interpretación de los resultados, donde se estableció la sistematización del instrumento aplicado, dimensión, indicador, gráfico y relación con las bases teóricas, de allí se realizó la conclusión del diagnóstico. Continuando con el Capítulo V, diseño de la propuesta; finalizando con la conclusión, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Antes de explicar cómo se efectúa el proceso gerencial dentro del aula para la aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje, es importante resaltar el significado que representan a diario las aulas de clases, puesto que este es un lugar activo donde existe gran interacción entre sus participantes. El aula es el espacio diseñado para que el estudiante pase la mayor parte del tiempo en lo que concierne el ámbito académico, por ello este debe tener un clima armónico donde sus espacios estén diseñados para fomentar habilidades y destrezas que desarrollen la cognición y el avance personal de cada uno, enseñándole a ser autónomo por medio de la construcción de sus propios conocimientos.

Dentro de un informe redactado por la UNESCO (2014) denominado la Educación Para Todos (EPT) en el Mundo, se plantea que los niños no solo están dejando de aprender porque no van a la escuela, sino también por la calidad limitada que se les brinda, ya que no se ven esfuerzos para impartir la enseñanza por parte de los docentes, donde es esencial que el docente libere su capacidad para mejorar la calidad del aprendizaje; planteándose así una serie de estrategias que puedan servir de ayuda como por ejemplo escoger docentes capacitados, que apoyen a los estudiantes, tanto a los aprobados como a los rezagados, con la intención de que todos aprendan sin importar su condición.

Cabe resaltar que los docentes deben generar planes de estudios bien sustentados, diseñando estrategias de evaluación que favorezcan el proceso de enseñanza-

aprendizaje, donde la intención es lograr que tanto niños como jóvenes adquieran competencias necesarias para convertirse en ciudadanos del mundo. Es importante mencionar que también es un detonante para dicho proceso la proporción de estudiantes con respecto al docente, es decir, que influye la cantidad elevada de estudiantes por aula para un solo educador.

Siguiendo este orden de ideas la UNESCO en su informe de Seguimiento de la Educación Para Todos en el Mundo, Enseñanza y Aprendizaje: Lograr la calidad para todos (2014), plantea que la proporción de los estudiantes es influyente para alcanzar los objetivos planteados, y que esta proporción ha cambiado muy poco en el mundo, tanto en los niveles de preescolar, primaria y secundaria, ya que en el África Subsahariana el número de alumnos por docentes es el más elevado en el mundo en los niveles de preescolar y primaria. Sin embargo, es importante señalar que son muchos los países como África, Estados Árabes, India, Turquía, Portugal, México, donde el número de docentes que intervienen con los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en algunas ocasiones no están capacitados para enseñar y esto cada vez ha aumentado, poniendo en peligro la calidad de la educación.

Para ser eficaces el docente necesita de materiales didácticos, una buena infraestructura y equilibrio con respecto a la cantidad de estudiantes por aula. La UNESCO (2014) denominado la Educación Para Todos (EPT) en el Mundo Enseñanza y Aprendizaje: Lograr la calidad para todos, menciona que es importante que los países refuercen sus sistemas de evaluación, dándole así la relevancia que amerita, incluyendo metas específicas, de manera que se pueda hacer un seguimiento de los participantes en el proceso de aprendizaje. Por ello se dice que la educación juega un papel fundamental en cuanto al desarrollo de los países del mundo, siendo este un derecho humano fundamental, que les permite a los individuos adquirir conocimientos y competencias que les faciliten resaltar su potencial y así favorecer su desarrollo.

La educación reduce la pobreza, fomenta el empleo y garantiza la prosperidad económica para una nación. Aumenta la probabilidad de que las personas tengan vidas saludables y estables, propiciando un cambio de actitudes en pro del desarrollo; por lo tanto se dice que la educación es un gran recurso el cual debe aprovecharse al máximo. Los planes nacionales de educación deben contemplar el mejoramiento de la gestión sumado a la calidad del docente, puesto que son pocos los planes que ponen de relieve la necesidad de prestar apoyo a los estudiantes que quedan rezagados o a aquellos menos favorecidos en el proceso, lo cual indica la iniciativa de un cambio, para así garantizar que el proceso de enseñanza alcance su objetivo.

Al respecto, el Ministerio de Educación del Perú (2013) publicó un fascículo en el cual menciona que es importante promover el desarrollo de capacidades en el estudiantado, estimulando las buenas prácticas pedagógicas donde el monitoreo, la supervisión y coordinación son primordiales para que el docente se centre en su labor educativa. El papel del educador debe basarse en herramientas de investigación y mejores estrategias metodológicas para resolver el dominio de la práctica pedagógica haciendo uso de sus conocimientos, actitudes y habilidades. Por tal razón, es indudable que el docente cuando gerencia en el aula, hace uso de procedimientos sistematizados y de acciones que propicien la interacción constructiva entre el estudiante, las estrategias, los contenidos y las competencias institucionales perseguidas por el plantel educativo, y para ello debe estar en constante actualización.

Desde esta perspectiva, se destaca que el docente, es la clave de la transformación pedagógica, quien promueve la reflexión sobre su desempeño y el intercambio de experiencias entre colegas para que la aplicación de las distintas teorías y técnicas, permitan el logro de objetivos planteados; por lo tanto, para que una organización educativa alcance sus metas, la gerencia debe ser vista como un aspecto importante,

pues a través de ella, se ejercen funciones administrativas que facilitan el alcance de diversos objetivos formulados.

A medida que avanza el siglo XXI, son innumerables las exigencias que demanda la sociedad, debido al constante cambio de un mundo globalizado, donde la administración de cualquier organización educativa moderna, está orientada a crear una cultura de trabajo de alto desempeño, resaltando la necesidad de incorporar a un docente que sea agente de cambio, practicante reflexivo, investigador, intelectual y transformador. La gerencia educativa es vista como el proceso mediante el cual se establecen acciones de planificación, organización, dirección y control de recursos variados, con el objeto de lograr un fin o una meta determinada en la institución educativa. Al respecto, Pérez (1999) señala:

El docente es un gerente de aula, cuya actividad consiste en planificar, organizar, controlar y dirigir los recursos humanos, materiales o tecnológicos de forma eficaz y eficiente, de manera tal que sus alumnos logren obtener un conocimiento significativo, aquellos que son necesarios para seguir aprendiendo cada vez de un modo más autónomo y personal, y supone sobretodo y ante todo, crear un ambiente de aprendizaje que estimule el deseo de aprender, la creatividad, el trabajo y la convivencia. (p. 120).

En las instituciones educativas venezolanas, el arte de gerenciar en el aula radica en que el docente combine, de manera eficiente, las estrategias gerenciales con las prácticas pedagógicas, de tal forma que permitan facilitar el cumplimiento de los objetivos trazados en el proceso, de forma conjunta entre el docente y el estudiante. Cabe destacar que es de suma importancia crear un clima armónico y organizacional para así estimular al estudiante a producir conocimientos, desenvolviéndose bajo una convivencia eficaz que a su vez le genere estabilidad y motivación al docente de continuar con los objetivos propuestos y al estudiante a alcanzar dichos objetivos.

Según un documento realizado por la Cámara Venezolana de Educación Privada (CAVEP) en el año 2014, menciona aspectos a considerar con respecto a los impostergables cambios que requiere el Sistema Educativo Venezolano, para alcanzar óptimos niveles en el proceso de enseñanza; donde es evidente que siempre se han realizado cambios y que estos cambios no han sido suficientes para garantizar resultados alentadores; como por ejemplo en la actualidad se evidencia un altísimo índice de estudiantes reprobados.

En este orden de ideas cabe señalar, que el conocimiento y el dominio de las funciones gerenciales y principios administrativos, constituyen la base sobre la cual debe estar sustentado el desempeño del gerente de aula, a fin de lograr la administración acertada de los recursos humanos, materiales y financieros que intervienen en la institución, de manera tal que se logre conducir acciones pedagógicas hacia la productividad y competitividad, y así mismo asumir las exigencias de la apertura a la globalización, planteada en la sociedad actual.

Ahora bien, no solo es necesaria la actuación de un gerente siguiendo las líneas que identifican la acción gerencial de una institución u organización determinada, por ello es necesario el identificarse con tales líneas y desempeñarse de forma segura y confiada para ser un gerente de aula de calidad. Por ello, es necesario que el docente asuma una actitud abierta y receptiva, la cual debe ser de compromiso, actualización y participación, para dinamizar y hacer más incentivador los procesos de enseñanza con el fin de generar aprendizajes significativos.

A lo antes expuesto, se destaca lo expresado por Manes (1999), quien considera que no bastan las buenas intenciones en cuanto a la acción gerencial del docente, pues es necesario dirigir, conducir y gerenciar, términos que definen funciones de destino institucional; ya que la gerencia educativa y el liderazgo son la

clave del éxito en la transformación. Por lo tanto, se hace necesario que el docente irradie todo el control que tiene en sus manos frente a las distintas situaciones que pudieran presentárseles en el día a día de la jornada escolar, actuando de manera independiente pero con concordancia con la dirección, tomando decisiones, asumiendo una postura gerencial en su praxis pedagógica.

En muchas instituciones educativas se ha observado que a pesar de que exista el proceso gerencial tanto a nivel institucional como en el aula, no se ven mejoras tan efectivas las cuales deberían ser propias dadas por dicho proceso. Hoy en día se observa mucho el bajo rendimiento académico que presentan los estudiantes y es debido a la falta de control o seguimiento de los casos.

Las fallas gerenciales que se pueden observar dentro del aula son producto muchas veces de la improvisación por no tener o no cumplir con una planificación, lo cual genera desorganización conllevando al fracaso y a la improductividad, debido a que no se le saca provecho a los recursos disponibles. La mala toma de decisiones, también influye y esto perjudica gravemente al estudiante porque se pierde el control de la situación; además se evidencia la falta de liderazgo que influye en cuanto al dominio de grupo, lo cual perjudica al momento de la trasmisión de conocimientos. La falta de jerarquía que envuelve el no tener integración con el grupo y la poca coordinación de las actividades, el escaso conocimiento en cuanto a las habilidades, destrezas y debilidades que tengan los estudiantes conjuntamente con la falta de innovación y creatividad para generar estrategias pedagógicas significativas.

En efecto, se observa la ausencia en ciertas instituciones de un gerente de aula proactivo de su desempeño profesional para interactuar con propiedad y entusiasmo en lo que implica su labor docente, también se puede mencionar la falta de responsabilidad en cuanto a las labores que le concierne tanto al profesor como al estudiante, cuando se empiezan a notar constantes inasistencias generando

desmotivación y discontinuidad del proceso educativo, destacándose también la falta de vigilancia con respecto a las estrategias empleadas y los resultados que se van obteniendo día a día. Como resultado de lo antes planteado se evidencia el bajo rendimiento académico, trayendo como consecuencia la repitencia de años escolares o que los estudiantes no logren aprobar alguna materia, caso que se presenta en la gran mayoría de los estudiantes de Educación Media General.

Al respecto se muestra como evidencia de esta investigación a través de la observación directa y entrevistas informales, las vivencias de la Unidad Educativa “Nuestra Sra. del Carmen” ubicada en el Edo. Carabobo, Municipio Naguanagua; donde están involucrados tanto los docentes como estudiantes de Educación Media General; quienes exponen que los gerentes de aula o docentes, no intervienen frecuentemente con el grupo, es decir, que hay poca comunicación, así mismo se denota la poca importancia que se le da a las relaciones interpersonales que deben fomentarse en la organización; igualmente la existencia de un ambiente de apatía y desinterés por ambas partes, dificultad para los docentes dar las clases por problemas de comportamiento, la falta de control y evaluación de las estrategias planificadas, inasistencias, entre otros motivos que afectan dicho proceso.

En forma general pueden observarse las siguientes debilidades: ausencia de un liderazgo participativo por parte del docente, ausentismo, desmotivación, poco uso de actividades didácticas significativas como lluvia de ideas, mesa redonda, debates, ejercicios individuales y grupales, lecturas breves, juegos, visualización de videos, dramatizaciones, entre otras actividades que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje; control y falta de comunicación efectiva puesto que se presentan barreras físicas como ruidos, iluminación, temperatura, barreras psicológicas por estados emocionales tales como la tristeza, la rabia o el miedo y barreras semánticas dependiendo de la interpretación de las palabras.

Entonces es importante hacerse las siguientes preguntas: ¿la situación problemática descrita afecta el proceso educativo?, ¿realmente son estos los motivos que traen como consecuencia la deficiencia académica y por consiguiente un ambiente laboral carente de elementos característicos de un líder que permita la motivación al logro? ¿Cómo se puede reivindicar la labor docente?; resaltando que entre las labores propias del gerente de aula esta la formación de promover el trabajo cooperativo, brindando a los estudiantes la oportunidad para pensar, planear, ejecutar y corregir juntos los errores, y continuar con el proceso de enseñanza- aprendizaje según las exigencias de los cambios y aplicación de la teoría constructivista como paradigma educativo, junto con la teoría del aprendizaje significativo.

En atención a lo antes señalado se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo General

Proponer estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes de Educación Media General de la Unidad Educativa “Nuestra Sra. Del Carmen”.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar el proceso de enseñanza-aprendizaje que exhiben los docentes en el aula de Educación Media General de la Unidad Educativa en estudio.
2. Determinar la factibilidad de las estrategias gerenciales para los docentes de Educación Media General de la Unidad Educativa citada.
3. Diseñar estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes de Educación Media General de la Unidad Educativa investigada.
4. Facilitar a los docentes las estrategias gerenciales diseñadas que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación Media General de la Unidad Educativa nombrada.

Justificación

A menudo se observa que, en los centros educativos, donde cumplen sus funciones los docentes de aula, son calificados como personas que no responden de manera eficaz y eficiente a las exigencias planteadas por la comunidad escolar, llegándose a distorsionar y mal interpretar la relevancia que tienen dichos profesionales. Aquí radica el interés principal de esta investigación; y en ese sentido cabe destacar que el docente es un ser preparado, que dispone de la formación suficiente para llevar a cabo una excelente labor como gerente de aula.

La intención de esta investigación, es reivindicar la labor docente o el desempeño del mismo en las instituciones educativas, puesto que es de gran importancia a nivel social precisar y delimitar sus labores. La figura del docente es la encargada de ofrecer y facilitar modelos y técnicas que originen en los estudiantes el desarrollo de habilidades para la vida, son quienes imparten sus conocimientos y quienes deben velar porque estos sean adquiridos de la mejor manera, donde cada individuo se sitúe en lo que quiere ser, otorgándole herramientas para el desarrollo asertivo en el ámbito social y fortaleciendo las dimensiones fundamentales para el desarrollo de un ser humano integral dotado de capacidades, habilidades y destrezas.

Por ello se diagnosticará cuáles son los modelos educativos implementados por los docentes de Educación Media General de la U. E. Nuestra Señora del Carmen, para evaluar si realmente son actualizadas y efectivas las estrategias que aplican en el aula; se determinará la factibilidad de crear estrategias gerenciales para facilitar el trabajo de los docentes, además se pretende diseñar dichas estrategias y aplicarlas con la finalidad de valorar el beneficio que dejan a los docentes y estudiantes de la comunidad educativa antes mencionada y por ende no solo obtener un criterio de su aplicación, sino de ofrecer un aporte a lo que atañe la actividad académica; resaltando que esta investigación estará basada en una propuesta de estrategias gerenciales para

fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, realizado bajo el paradigma cuantitativo en la modalidad de proyecto factible.

Siempre se dice que en las escuelas el docente debe ejercer una buena función de liderazgo y así su labor se verá reflejada en el progreso de la institución y los estudiantes, este debe reforzar y actualizar de manera continua las realidades cotidianas que se puedan presentar en el contexto educativo, dándole valor a su trabajo, de manera que trascienda su función dentro de la sociedad; no solo para favorecer el ámbito escolar, sino también a la sociedad y que la formación de esas personas sea para crear profesionales altamente capacitados, y orientados según su perfil personal, lo cual aumentará el progreso y la calidad de vida de los individuos en la humanidad.

Partiendo de esto, la presente investigación pretende servir como antecedentes a investigaciones futuras en relación a esta temática; de la misma manera se presentarán unas estrategias cuyo alcance no solo estaría presente en su ejecución sino en la posibilidad de convertirse en una rutina para los docentes, permitiéndole de este modo, contar con estrategias de calidad, en la cual sirvan de apoyo para garantizar el éxito en su actividad profesional.

La línea de investigación utilizada en este trabajo es la de gerencia educativa, gestión y trabajo, manejando la temática de formación docente y praxis profesional en las organizaciones educativas, subtemática capacitación y actualización docente. La población estará conformada por 10 docentes de diversas asignaturas de educación Media General específicamente en el colegio Nuestra Señora del Carmen, ubicado en el municipio Naguanagua, Edo. Carabobo. El tiempo de realización de esta investigación está comprendido desde su inicio, específicamente el Capítulo I en febrero del 2018, dándole continuidad en el mes de marzo hasta mayo plasmando el Capítulo II, y por último a partir de junio hasta el mes de agosto del presente año, con

todo lo que implica el desarrollo del Capítulo III, para así presentarlo ante la comisión de la maestría y esperar su aprobación para proceder en los siguientes meses venideros con la elaboración del proyecto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El siguiente capítulo expone la trayectoria de diversos trabajos que han sustentado y proporcionado aportes significativos vinculados con el objeto de estudio, ya que se enfocan en la necesidad de efectuar cambios a nivel de la praxis del docente, permitiendo observar desde una perspectiva más certera dicho tópico, porque buscan edificar las estructuras funcionales del trabajo investigativo así como también enfatizar la argumentación jurídica y teórica que le asignan a la misma el carácter documental descriptivo de la temática en estudio; a tal efecto se destacan las siguientes investigaciones:

Internacionales

Oliva, B. (2017), en su trabajo “Estrategias gerenciales y desempeño docente en las instituciones educativas España y Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo de la UGEL 02 del Distrito del Rímac, 2014”, Lima-Perú, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre las estrategias gerenciales y el desempeño docente en las instituciones educativas antes mencionadas; es una investigación de tipo sustantiva, nivel descriptivo y diseño correlacional, entre las teorías inmersas están la teoría del procesos administrativo de Fayol, la teoría X y Y de Douglas Mac Gregor y la teoría de los dos factores de Herzberg.

La población ha estado conformada por 78 docentes y la muestra de 78, elegida de manera intencional no probabilística. Los resultados reportan una relación positiva moderada (0,390) entre estrategias gerenciales y desempeño docente; hay relaciones entre: Planeamiento (0,280), organización (0,314) y dirección (0,360) con el

desempeño docente. Se reporta la relación existente entre la gerencia y la calidad de la educación que se imparte en un establecimiento educativo. Por lo tanto, autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes, asumen que la calidad de la educación depende de muchos factores, principalmente de una adecuada gerencia ejercida con el esfuerzo y colaboración de todos. Esta investigación incluyó bases teóricas como estrategias gerenciales y desempeño docente, estuvo enfocado en la línea de investigación gestión y calidad educativa.

Se toma como referencia este trabajo de investigación puesto que es importante la implementación de estrategias gerenciales, para fortalecer el desempeño pedagógico y así brindar un buen servicio educativo a los estudiantes, mientras los docentes se organicen, planifiquen, motiven a los estudiantes, utilicen bien los recursos y el tiempo, proponiendo herramientas competitivas, garantizará en la población estudiantil una educación de calidad.

Van Der Sluys, A. (2015), en su tesis sobre “Aplicación de las Estrategias de Aprendizaje-Enseñanza por los profesores de Matemáticas del nivel Primario y Secundario del Colegio Monte María, para lograr aprendizajes significativos” en Guatemala-México; donde la presente investigación tuvo como objetivo establecer la manera en que aplican las estrategias de aprendizaje-enseñanza los profesores de matemáticas de primaria y secundaria del colegio Monte María para lograr aprendizajes significativos, utilizando como teorías el conductismo, el enfoque constructivista y el socioconstructivista de Vygostsky. Es una investigación cuantitativa y corresponde a un diseño transversal, descriptivo y de carácter no experimental. La metodología estadística se trabajó con frecuencias y gráficas. Los sujetos de esta investigación fueron los doce docentes de matemáticas de los niveles primario y secundario, durante el ciclo escolar 2014, del colegio Monte María.

Los resultados de esta investigación establecieron que los sujetos, de manera general y en su mayoría, aplican estrategias variadas y bajo un enfoque socioconstructivista cuando activan pre saberes y presentan nuevas estrategias de resolución de problemas; sin embargo, en la evaluación siguen aplicando preguntas y resúmenes finales que no necesariamente evalúan procesos ni resolución de problemas como tal, lo que confirma el tradicional problema de separación o divorcio entre actividades y objetivos de aprendizaje, por una parte y, la evaluación por otra. Como propuesta se diseñó una guía metodológica que capacite a estos y a futuros maestros de matemáticas del colegio Monte María, con el fin de que se favorezca un aprendizaje matemático significativo en sus clases.

El aporte con respecto a este trabajo de investigación es resaltar la importancia de la utilización de metodologías innovadoras que faciliten el proceso de evaluación y la creación de planes y estrategias que le permitan al docente convertirse en un líder dentro del salón de clases, estableciendo un canal de comunicación efectivo entre él, como educador y sus estudiantes, donde el resultado final sea un aprendizaje consolidado y significativo que perdure en el tiempo.

Nacionales

Carmona, M. (2015) en su investigación “Gerencia educativa y desempeño docente: un binomio de acción para la calidad educativa en la U. E. instituto “San Valentín” municipio Valencia estado Carabobo, propuso un plan de acción para fortalecer la Gestión Escolar de directivos y docentes de la U. E. Instituto “San Valentín”. La teoría inmersa en esta investigación fue la teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg. La investigación se llevó a cabo bajo la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo y documental. La población se conformó por veintiséis (26) informantes. Los resultados del diagnóstico evidenciaron debilidades en la organización relacionadas a la unificación de criterios

por parte de los directivos, motivación del personal, la falta de atención y participación del docente, la carencia de liderazgo ejercido, entre otras que afectan el correcto devenir de quienes hacen vida en la institución, y por ende al proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que se hace viable la aplicación de la propuesta de un plan de acción para fortalecer la Gestión Escolar de directivos y docentes de la U. E.I. “San Valentín”.

Se tomó este trabajo como antecedente, ya que son visibles las debilidades que presenta un gerente de aula actualmente y por ende imposibilita el proceso de enseñanza, además también es notorio la poca supervisión de la parte directiva para que se logre el buen funcionamiento de las actividades dentro de la institución, esto trae como consecuencia los altos índices de fracaso escolar.

Villamizar, E. (2014) en su trabajo de maestría titulado “Estrategias de integración para la enseñanza en el área matemática y ciencias naturales”, tiene como finalidad la descripción de las estrategias de integración para la enseñanza en el área matemática y ciencias naturales aplicadas por los docentes de la U.E. “Anexo la Honda” del Municipio Libertador del Estado Carabobo, el estudio estuvo enmarcado en la modalidad descriptiva basada en un diseño de campo no experimental realizada durante el año 2012 – 2013. El estudio estuvo conformado por los once (11) docentes que laboran en el área matemática y ciencias naturales de la institución quienes forman la población para la realización de la muestra. En cuanto a la recolección de los datos se aplicó un cuestionario tipo encuesta constituido por veintinueve (29) ítems, el cual fue validado por cuatro (4) expertos y en el estudio piloto se obtuvo un índice de confiabilidad de 0,82 de magnitud alta; la teoría inmersa en esta investigación fue la del Constructivismo de Piaget.

En la elaboración del análisis e interpretación de los resultados se realizó un estudio estadístico a cada ítem. Se concluyó, que no hay distinción entre el contenido teórico y práctico, evidenciando deficiencias en cuanto al proceso educativo integral, con escasez de conocimiento o aplicación de las diversas estrategias didácticas para el alcance de una integración de la matemática, además de obviar la necesidad actual de combinar los contenidos con actividades relacionadas con otras áreas del conocimiento y la vida cotidiana del estudiante, donde solo un 25,46 % de los docentes aplican su vinculación. Por lo tanto, se sugiere dictar talleres que proporcionen las herramientas necesarias para el desarrollo de estrategias de integración en el área matemática y las ciencias naturales desde su complejidad, para así lograr un proceso de enseñanza-aprendizaje significativo. De allí, es necesario proveer al docente de la información de estrategias didácticas y características integradoras de las ciencias naturales con la matemática.

Este trabajo tiene relación con la investigación que se está realizando, puesto que es notorio como un gerente de aula debe aplicar estrategias innovadoras para alcanzar el objetivo que requiere el proceso de enseñanza, el cual es afianzar los conocimientos de manera permanente o a largo plazo y que mejor estrategia que implementando actividades llamativas, que despierten el interés de los estudiantes, esto formará un aprendizaje significativo en ellos, transformando la realidad educativa, formando individuos capaces, con amplias potencialidades; todo esto se logra a través de métodos renovadores los cuales deben llevar un control constante del proceso y la respectiva evaluación del mismo para así determinar si se cumplen o no los objetivos propuestos; de allí radica la importancia del control del proceso.

Regionales

Hurtado, A. (2015), en su trabajo titulado “Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gestión educativa en la Escuela Técnica

Simón Bolívar” en Naguanagua- Edo. Carabobo. El objetivo general de esta investigación es proponer un plan estratégico como herramienta para fortalecer la gestión educativa. Las bases teóricas están sustentadas en: Manes (1999), Antúnez (2000), Drucker (2001), Chiavenato (2007), Stoner (2008), Serna (2005), Nuevo Modelo Educativo Bolivariano, fundamentada en la teoría de la comunicación, Teoría X y Y de McGregor y teoría de las relaciones humanas. El estudio se enmarca en una investigación descriptiva de campo, no experimental, modalidad de proyecto factible. La población objeto de estudio estuvo constituida por 106 docentes y la muestra 23 docentes. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo escala de Likert, con alternativa de respuesta policotómica, (siempre, algunas veces y nunca), el cuál fue sometido a juicio de expertos para su validación y se verificó su confiabilidad a través de la aplicación de la fórmula Alfa de Cronbach, que arrojó resultados de 0,82 lo que confirmó que el instrumento es altamente confiable.

Se evidenció que existen debilidades en cuanto a la aplicación de las funciones gerenciales de parte de los directivos, no toman en cuenta los aportes de los docentes para elaborar la planificación, muy pocas veces delegan y escuchan propuestas, en lo que respecta a las actividades planificadas escasamente se le hace seguimiento y control. El personal no está identificado con la misión, en este sentido se sugiere capacitación en el área administrativa, gerencia y supervisión, que los directivos se avoquen a implementar prácticas participativas de planificación, promover un liderazgo transformacional y establecer objetivos reales y alcanzables; para lo cual se recomendó dotarse de estructura, equipos y materiales que proporcionen un clima armonioso, cómodo y seguro, así como afianzar la comunicación a través de medios que permitan el flujo de comunicación ascendente y participativa.

Se tomó este trabajo como antecedente, puesto que se percibe la importancia de aplicar estrategias gerenciales dentro del aula, dándole gran importancia al liderazgo

empleado por los docentes, ya que esto favorece la formación académica de los estudiantes. En la actualidad los docentes no aplican todas las estrategias de manera satisfactoria por falta de liderazgo, no implementan estrategias llamativas ni motivadoras, puesto que en varias oportunidades se puede evidenciar el poco dominio de grupo, impidiendo la actualización de estrategias de enseñanza simplemente para continuar con lo rutinario, ya que innovar implica cambios y muchas veces el docente y los directivos no se sienten cómodos con alternativas de trabajo desconocidas, por ende es necesario resaltar que las estrategias innovadoras son necesarias durante el proceso de enseñanza- aprendizaje para garantizar que los jóvenes obtengan un buen aprendizaje.

Arguinzones, A. (2014), en su trabajo de maestría en gerencia avanzada titulado “Evaluación del desempeño docente en implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez Potrerito.” en el Edo. Carabobo presentado en la Universidad de Carabobo. La presente investigación, tuvo como propósito evaluar el desempeño docente en la implementación de estrategias enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa Hilda Núñez de Henríquez. Las teorías inmersas en esta investigación son: Jerarquía de las Necesidades de Maslow A. y las Teorías del Constructivismo de Jean Piaget. La misma se abordó de forma descriptiva evaluativa con un diseño de campo. Con una población de 110 estudiantes y una muestra del 30 por ciento, representado en 33 estudiantes. Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente a través de su perfil personal y profesional presentaron debilidades en procedimientos metodológicos repetitivos en la enseñanza, observando poca creatividad, liderazgo y habilidades pedagógicas en el aula.

Como conclusiones se observan que los docentes no aplican el liderazgo en el aula a la hora de resolver conflictos educativos, solo emplean la clase sin darle importancia a los problemas de su entorno, donde deberían mejorar y promover

participación de actividades pedagógicas, análisis de clase así como del rendimiento académico el cual se encuentra deficiente, debido a muchos factores entre ellos: la poca motivación de los profesores y falta de compromiso en el desempeño de su labor, demostrado solo conocimientos teóricos de su área, sin participación alguna a incentivar logros de metas particulares y generales de la institución.

De acuerdo a lo planteado en la investigación, se observa que tiene relación con el estudio en cuestión, ya que el desempeño que muestre el docente es importante al momento de realizar las actividades, y que al utilizar las estrategias adecuadas para el proceso de enseñanza-aprendizaje, bajo la creación de planes que permitan al docente convertirse en un líder dentro del salón de clases, estableciendo un canal de comunicación efectivo entre él como educador y sus estudiantes y a través de éste poder tener las herramientas necesarias para ser más eficaz en el desempeño de su labor, todo lo anteriormente mencionado facilitará el resultado para formar jóvenes preparados y satisfechos.

Bases teóricas

Funciones del Gerente Educativo

La gerencia educativa es una acción que promueve la interacción del personal y puede ser explicada a través de una situación de acción extraída de la dinámica gerencial del plantel, una interacción educativa y de unos actores beneficiarios y comprometidos con dicha acción. En este orden, Borjas (2004) describe la gerencia educativa “como una acción que llevan a cabo los directores para sistematizar procesos y racionalizar los recursos para satisfacer de manera concreta las necesidades de los planteles” (p.10).

Por tanto, la acción gerencial sirve de elemento predominante que mueve las instituciones educativas hacia la integración, sistematizando procesos, recursos humanos y materiales. La gerencia así entendida, moviliza la energía en las instituciones racionalizando recursos a través de la aplicación de técnicas y procesos administrativos, que permiten un mayor nivel de coordinaciones y pertinencias de las acciones y estrategias emprendidas siempre enmarcadas en las demandas educativas. En efecto, se deja claro que la gerencia educativa debe estar soportada en mecanismos que la humanicen, haciendo uso de la racionalidad y de procedimientos sistematizados que van desde la planificación hasta el control y seguimiento de las acciones. De la misma forma, Busto (1997) señala:

La gerencia educativa realizada por el personal directivo, actualmente ha perdido alcance y centra su atención en el desarrollo estricto de programas en la asistencia puntual y regular de los docentes, pero con las demandas de los proyectos se requiere pasar de un esquema sencillo a organizaciones que demandan cambios de actitud desde el cuerpo directivo hasta el personal docente. (p.56).

Con lo planteado se puede afirmar que, la gerencia educativa debe ser estudiada ampliamente para ajustar la actuación del director a los cambios que se demandan, en los proyectos educativos, vinculando a todo el personal para comprometerlo y con ello viabilizar los procesos que se emprenden, tomando como centro la misión y visión de la educación. De esta manera, la gerencia educativa, se soporta en una visión anticipatoria y contextualizada, lo cual permite unificar el beneficio de un proyecto educativo institucional.

Para Lepeley (2000), el director tiene entre sus tareas “la coordinación e integración de todas las actividades que se realizan en la institución y las vinculan con el medio exterior u otras dependencias” (p.77). Este señalamiento reitera las múltiples actividades que debe realizar un director como gerente de los planteles educativos, esto lo compromete con un análisis multifactorial, donde se mezcla al

elevant el nivel de compromiso con la comunidad. En efecto, la coordinaci3n de acci3n y la integraci3n de las personas permiten rescatar el sentido de pertenencia y la significaci3n de la acci3n educativa compartida con los estudiantes y con la comunidad en general, esto es una constante en las demandas administrativas de la gerencia educativa.

En el mismo orden, Posner (2000), se1ala, “tradicionalmente, el sistema educativo ha considerado a los directivos escolares como administradores” (p.95-96). De all3, que revisar el modelo organizacional vigente posibilitar3, por un lado, detectar y analizar puntos neur3lgicos, as3 como las premisas y las creencias en las que se basa, y por otro; reflexionar sobre su conceptualizaci3n con vistas a afrontar los requerimientos que est3n emergiendo de las nuevas formas de organizaci3n del trabajo, lo cual demanda analizar el estilo de gerencia que logra el director en las instituciones educativas.

El gerente educativo debe analizar las problem3ticas y necesidades existentes dentro de la instituci3n, para luego poder implementar estrategias, utilizando ciertas herramientas y aplicando t3cnicas que puedan ser ajustadas y permitan una adecuada coordinaci3n de las demandas educativas. El gerente es quien debe asumir el gran compromiso que esto ata1e y por ende ser vigilante de los procedimientos aplicados durante el proceso de ense1anza para de esta manera evitar posibles fallas en el mismo.

Haciendo 3nfasis en las funciones gerenciales que debe aplicar un docente el cual desempe1a valga la redundancia funciones gerenciales dentro del aula est3n las siguientes:

- **Planificación:** esta es la primera fase del proceso, la cual se encarga de establecer prioridades en base a un determinado objetivo, con la finalidad de crear estrategias que faciliten el logro de dicho objetivo.
- **Organización:** esta función se encarga de asignar actividades concretas a un grupo de personas, estableciendo una coordinación de procedimientos a seguir.
- **Dirección:** es la orientación del recurso humano para el logro de las metas, poniendo en práctica el liderazgo, para la correcta fluidez del proceso y la relación para manejar conflictos.
- **Control:** este busca hacer un seguimiento de los procesos implementados y los resultados obtenidos, para de esta manera poder ajustarlos si fuese el caso en cuanto a la exigencia de los planes. Se basa en el monitoreo de actividades y comparación de resultados, para generar una retroalimentación dentro del proceso.
- **Evaluación:** es la crítica constructiva respecto a un conjunto de normas, que se le hace a un determinado proceso, con el fin de determinar la medida en la que se han logrado los objetivos previamente establecidos.

Las funciones gerenciales son de gran relevancia para el docente, pues como se ha mencionado anteriormente sus funciones educativas se transforman a las de un gerente de aula, pues está en sus manos el llevar una organización y dirigir las estrategias a implementar para la consecución de los objetivos planteados, en este caso el proceso de enseñanza-aprendizaje, el cual debe arrojar resultados de calidad; a través del cumplimiento de la estructura o pasos a seguir las cuales son competencia de un gerente.

El rol del gerente educativo es fundamental pues este garantiza ser un promotor de cambios e innovación dentro del proceso, actuando como un líder, el cual debe tener

ciertas actitudes y habilidades para transformar lo habitual dentro del quehacer educativo. El asumir este rol debe ser a través de un sentido de pertenencia único, que mediante la creatividad, la flexibilidad, la capacidad de innovar y el seguimiento exhaustivo de las funciones gerenciales, den paso a una educación de eficaz, donde los estudiantes de hoy en día se formen con un aprendizaje que perdure en el tiempo.

Estilo Gerencial

El estilo gerencial, es el comportamiento y capacidad del director para direccionar los proyectos y decisiones y su capacidad para sumar los recursos humanos, lo cual exige aprovechar la participación de los docentes, representantes y estudiantes, aprovechando su experiencia y creatividad para resolver los problemas que surjan en la institución. En este orden de ideas, se puede decir que los estilos asocian las configuraciones cognitivas y acciones que ejercen, los cuales privilegian a las personas, la racionalidad, el proyecto educativo, los resultados o la combinación de ellos, los cuales son favorables para apoyar el cambio y da a los gerentes un marco mental orientado hacia la participación.

Los estilos gerenciales marcan diferencia al aplicar o sistematizar las acciones que se realizan en la institución. Igualmente, Glueck (1997), señala, las funciones gerenciales “deben integrarse en una gestión que guíe a la organización hacia un ambiente en el cual prevalezca una competencia con voluntad de realización y superación colectiva con compromiso hacia la organización” (p.32). Los estilos directivos según Lepeley (2000) van a estar determinados por el comportamiento que asuma el director encontrando en ellos un comportamiento diferenciable, dependiendo hacia donde sesgue su tarea, ya sea este de cohesión, orientador, afectivo, participativo de capacitación y apoyo. A continuación se describen cada uno:

Coercitivo

El estilo de cohesión se entiende como un componente importante para la interacción del personal; las investigaciones han demostrado que un alto grado de cohesividad, tiende a producirse una notable interacción verbal, unificación de acciones y menos resistencia a los cambios. Al respecto, Garagorri (1997), reveló también que la cohesión y la calidad de interacción están relacionadas entre sí. De hecho, la conducta general de grupos muy cohesivos o pocos cohesivos es notablemente distinta, en su acción e impacto educativo, por tanto, la articulación y parte afectiva es fundamental para garantizar los logros en los proyectos que se emprenden.

Al respecto, Gento (2000), señala, que “la cohesión promueve las relaciones interpersonales, ya que permite la interacción de los miembros de la organización para lograr la visión de la institución” (p.86). Es decir, las relaciones interpersonales están asociadas con el puesto de trabajo y la actitud que asumen las personas para compartir los intereses, los valores y los conocimientos, para beneficios propios y de la organización.

En este orden de ideas, las relaciones interpersonales permiten cohesionar la acción a través de un proceso, donde los docentes se interrelacionan para soportar las interacciones y las acciones que se apoyan en la participación, consenso, contrato y compromiso. Esto es fundamental para enlazar los diferentes actores del hecho educativo con la integración de la escuela con la comunidad apoyada en el estilo de gestión del director.

Orientador

El gerente orientador guía su actuación hacia los resultados, demanda de la organización y especialización centrada en la estabilidad y los resultados. Para Litwin (1997):

En la acción del director se encuentra el estilo orientador, que está implícita la preocupación por comprender a los docentes y a los alumnos y a su problemática existencial, a fin de acompañarlos a encontrar salida para sus dificultades, a realizarse lo más plenamente posible y a incorporarse al trabajo de una manera proactiva y responsable. (p.47).

Es esta función la que procura establecer el nexo entre director, profesor y estudiante, para conocerlos mejor en sus virtudes y limitaciones, con miras a su adecuada orientación. Se trata, de darle el mejor significado a la orientación a fin de lograr mayor responsabilidad social frente a situaciones personales, profesionales y organizacionales. Los directores orientadores son aquellos que desarrollan una cultura propia flexible y abierta a las innovaciones caracterizadas por la versatilidad y la adaptabilidad de las personas.

Afiliativo

El estilo afectivo crea estructuras afiliativas que en muchos casos fracciona el personal tomando como criterio la confianza. Este estilo se caracteriza por mantener con todas las personas de la institución educativa y con otras ajenas el mismo aprecio independientemente de sus funciones. Según Kantz y Kahan (1998), “se comporta este estilo con una especial delicadeza para tratar a cada uno con extrema consideración y aprecio, reforzando en lo posible la dignidad de todas las personas, y haciéndolas acreedoras de manifestaciones de estimación” (p.62). Esta potenciación

de una relación interpersonal emocionalmente positiva se traducirá según Gento (2000), en comportamientos como los que siguen:

1. Tratar con cortesía y delicadeza a todas las personas del centro o relacionadas con el mismo, considerando a todos como acreedores de respeto y estimación derivadas de su propia dignidad como individuos concretos y peculiares.
2. Mostrar aprecio y reconocimiento a las personas del centro por los logros que consiernen las manifestaciones que ello supone no se limitarán sólo a los profesores o a los estudiantes, sino que se extenderán a todos y cada uno en su particular situación.
3. Proteger de la crítica injustificada de carácter personal o profesional a los profesores, estudiantes y personal del centro cuando tenga conocimiento de manifestaciones infundadas de descrédito o desprestigio, se apresurará a defender el honor y la dignidad de los afectados, todo ello sin perjuicio de analizar oportunamente aquellas circunstancias que por su importancia e indicios fundados lo requieran.
4. Apoyar moralmente la acción profesional de los profesores, este apoyo será especialmente manifiesto en aquellas situaciones en las que los profesores tengan que atender a circunstancias o personas con dificultades acrecentadas, o cuando los mismos profesores atraviesen momentos o fases de riesgo o desaliento.
5. Preocuparse por conocer y atender las necesidades del personal del centro una actitud empática hacia las necesidades o intereses de cada uno, junto al sondeo sobre los mismos servirá de base a una respuesta lo más adecuada posible a lo que cada uno desee y, sobre todo, necesite.

Es importante destacar, que este estilo afiliativo en las escuelas básicas impulsa la autoconfianza de profesores, estudiantes, representantes y el resto del personal del plantel; refuerza las oportunidades y muestra el sentimiento de valía personal de cada uno y la autoconciencia de la propia potencialidad de todas las personas, para lograr objetivos asumidos o para superar deficiencias.

Participativo

Para Gento (2000), lo caracteriza por una autoridad derivada de su capacidad y condiciones institucionales y no en la autoridad que le otorga el cargo. Es un gerente que toma muy en cuenta el sentimiento humano, dando mayor preponderancia a la persona frente a las funciones, según las relaciones humanas que juegan un papel importante en la conducción del grupo empresarial. Cuando el líder va a tomar decisiones lo hace con el consenso del personal, esto va conformando un clima participativo, el cual eleva los logros acompañados de un ambiente de satisfacción, integración grupal responsabilidad y compromiso de las personas.

En las instituciones educativas, el estilo participativo crea condiciones para lograr la integración de la escuela con la comunidad, apoyando los principios del Proyecto Educativo Integral Comunitario, desarrollo humano, integración social, desarrollo social y contraloría social; por lo cual, es favorable pero puede complementarse con otros estilos de vanguardia sin permitir anticipar el efecto de una decisión y su situación ante ella.

En otro orden de ideas, según Gento (2000), el conocimiento más detallado de las distintas técnicas de actuación del líder participativo implica fomentar la intervención activa y responsable. Y, en todo caso, la participación se promoverá mediante actuaciones como las siguientes:

1. Promover la comunicación abierta, ágil y flexible entre todos los miembros; esta comunicación debe llevarse a cabo en todas las direcciones y sentidos, tanto vertical de arriba-abajo y viceversa, como horizontal (entre diversos sectores) diagonal (entre diferentes niveles de los distintos sectores).

2. Elegir acertadamente los colaboradores que han de asumir responsabilidades y proyectos concretos; para ello contará, tanto con su propio conocimiento de los distintos miembros, como con las opiniones de los demás, cuando proceda.
3. Apoyar en la acción de líderes intermedios (tales como directores de departamentos, coordinadores, etc.), con los que comparte responsabilidades; ello supone otorgar a los responsables respectivos la confianza debida para que lleven a cabo las funciones que le corresponden.
4. Promover la participación colaborativa en la toma de decisiones; ello supone una incitación constante a la intervención en el debate y propuestas, y un impulso permanente al respeto y reconocimiento a las manifestaciones de todos y cada uno; además de ello, requiere la difusión de las técnicas más convenientes de actuación participativa.
5. Apoyar e impulsar el trabajo en equipo de los profesores; para ello potenciará la implicación personal de todos y cada uno en tareas colectivas, y promoverá la motivación e incentivación para las aportaciones personales y responsabilidades colectivas.
6. Potenciar la participación de los padres en la vida del centro; ello requiere informarles oportunamente de las posibilidades y cauces de participación, ayudarles a contribuir para la mejora de la educación, y facilitarles marcos que faciliten su intervención.
7. Potenciar igualmente, la participación en la vida del centro de los estudiantes, así como de otros sectores que forman parte de la estructura orgánica del centro, y de otras instituciones ajenas al mismo, pero que pueden contribuir a la mejora de su calidad.

Tal como se plantea, la participación se soporta en un proceso de comunicación y compartir de responsabilidades, dentro de los proyectos, siendo necesario sumar colaboradores que lideren la cooperación y el desempeño de equipos exitosos. Lo

planteado busca contribuir y elevar la calidad de vida en las escuelas y las comunidades.

La participación, según Muñoz (1999), “permite tomar parte, intervenir y colaborar en una acción conjunta” (p.227). En este sentido, se puede decir que la participación es una condición básica e indispensable para integrar el sistema escolar en todos sus niveles y a un esfuerzo común de superación en todos los órdenes. Es importante destacar, que las personas que participan tienden a desarrollar un sentimiento de confianza más fuerte hacia la administración.

Innovador

El estilo gerencial innovador, se caracteriza como aquel que está atento a los cambios, a la evolución social y tecnológica y se centra en los procesos, resultados y en el cambio. Con relación a esta innovación manifiesta Cornejo (1999), que “en todo sistema empresarial si no existe la innovación el sistema mismo se descompone y se deteriora” (p.50). La apertura al cambio se refiere, según Quinn y otros (1997), a “la capacidad de respuesta al entorno” (p. 289).

En este sentido, “vivir con el cambio es una de las competencias del rol innovador que debe tener el gerente, para lo cual se requiere este abierto a las nuevas ideas y líneas del pensamiento. En este orden, la oportunidad al cambio se traduce en aceptación e incorporación constructiva dentro de ciertos parámetros innovadores.

De igual manera, Robbins (1999), afirma que:

Las organizaciones innovadoras promueven con mucho entusiasmo la capacidad y desarrollo de sus miembros para que estos continúen actualizados, ofrecen a sus empleados una alta seguridad en el puesto para reducir el temor de un despido por cometer errores y alienta a los individuos a convertirse en campeones del cambio. Una

vez desarrollada una idea, es promovida entusiastamente, le dan apoyo, vencen la resistencia y se aseguran que se implante la innovación. (p.420).

De lo expresado en esta idea, puede deducirse que las organizaciones educativas y en el caso particular, de los planteles de educación tienen que ser vigilantes hacia su personal docente, buscándole la oportunidad para que se capaciten y puedan, ellos buscar el cambio con ideas innovadoras.

Funciones por Estilos

De acuerdo, con lo planteado, Hersey y otros (1998), consideran que “las organizaciones eficaces se concentran en cumplir sus funciones para la satisfacción del cliente, respondiendo con rapidez a los cambios en el medio, innovando, elaborando y ejecutando las estrategias apropiadas, que le exige una mentalidad global” (p.148). Tal como se viene planteando, las funciones van conformando un estilo con alcances diferentes para hacer posible los objetivos que se emprenden. Las funciones por estilo se apoyan en un componente que está conformado por una serie de fases que en la dinámica organizacional se cruzan y van construyendo un sistema, que dependiendo de su adecuación crean condiciones o distorsionan los objetivos, misión y visión, previstos en los proyectos educativos institucionales. Entre las funciones por estilos se encuentran: el integrador y de equipos funcionales y decisionales, a continuación se describen cada uno:

Integrador

La función de integración, es impulsora de la gestión de cambio e incorpora las innovaciones; se centra en los procedimientos permitiendo integrar los cambios en la cultura del grupo. En este orden, el proceso de integración se entiende como la

vinculación entre los miembros de la escuela y la comunidad sustentados en los objetivos para unificar ideas, esfuerzos y logros de beneficios institucionales.

Al respecto, Garagorri (1997), señala, que la integración consiste en “seleccionar no sólo el puesto sino los valores y las culturas organizadas” (p.86). Para el autor, la integración está determinada por una serie de factores personales y organizacionales que demandan una vinculación de las personas; en el caso de las instituciones educativas, esta integración se logra con la participación de los padres y representantes que en conjunto conforman la comunidad del plantel.

La integración es un proceso de interrelación entre los sujetos, con una intención, en este caso, gerencial educativo, y se apoya en la autogestión, participación, autodisposición y compromiso entre el personal adscrito y, la comunidad donde interactúa. Para Münch (1997), la integración comprende la función a través de la cual el administrador elige y analiza los recursos, materiales y humanos necesarios para ejecutar los planes en virtud de decisiones previamente establecidas. Siendo los recursos humanos los más importantes para la integración; es necesario implementar estrategias que eleven el nivel de acercamiento de los padres y representantes aprovechando los roles de información, manejo interpersonal y toma de decisiones, apoyado en la delegación, cohesión de los proyectos y trabajo en equipo.

Funcionales

Para Bounds y Woods (1999), señala, un equipo funcional “es casi siempre un grupo permanente de empleados de línea que trabajan juntos en un mismo departamento o área funcional para generar algún resultado” (p.166). Los equipos funcionales, tal como se viene planteando, están conformados por un conjunto de personas adscritas a una institución, con responsabilidades y funciones a cumplir en determinada área, lo cual le permite una interacción con iguales o con otras personas

que actúan en áreas diferentes o servicios educativos diferentes en una nueva institución educativa.

Los equipos interfuncionales son aquellos que amplían su marco de acción para integrar al personal que cumple diferentes funciones en la institución como docentes, directivos, administrativos, obreros entre otros. Es importante destacar que los equipos interfuncionales pueden tener su marco de acción interno o externo a la institución, sin embargo, mantienen su condición de trabajar a partir de funciones específicas, las cuales intercambia con otros que cumplen funciones distintas, pero dentro de un mismo proyecto educativo sea este de aula o integral comunitario.

Decisionales

Actualmente, toma vigencia el hecho que las personas difieren en sus enfoques para la toma de decisiones corporativas. Al respecto, Bateman y Snell (2001), señalan “al analizar la toma de decisiones los equipos de trabajo resuelven problemas y toman decisiones constantemente, en ocasiones, un gerente encuentra necesario reunir un grupo de personas para tomar una decisión importante” (p.96). Es decir, el autor aconseja que en el ambiente complejo de negocios de la actualidad, los problemas significativos siempre deban atacarse en equipo. Por lo tanto, los gerentes deben comprender la manera en que operan los grupos y los equipos, así como la manera de utilizarlos para mejorar la toma de decisiones. En este contexto, la toma de decisiones es un proceso que permite hacer las cosas mediante otras personas, esto introduce las ideas del equipo de trabajo, la coordinación, la delegación y la toma de decisiones particulares y colectivas.

Álvarez (1988), considera que:

Decidir es una tarea bastante compleja y delicada en la que fracasan muchos directivos y grupos mal coordinados. Supone arriesgarse a no dominarlo todo, a no poseerlo todo, a optar entre varias alternativas por una de ellas renunciando inevitablemente a las otras que consideramos de menor trascendencia (p.267).

El proceso de toma de decisiones por parte del personal de una institución escolar, constituye un componente que puede revitalizar la organización si es operativa de manera estratégica. Esto es coincidente con lo planteado, por Chiavenato (2006), cuando señala que la teoría de la decisión aparece al explicar el comportamiento humano, de allí, que la toma de decisiones concibe a la organización como un sistema de decisiones sociales. También indica que en toda decisión existen varios elementos comunes como son: el agente decisor que se encarga de escoger la opción entre varias alternativas, los objetivos que se pretenden alcanzar, las preferencias representadas en los criterios para efectuar la escogencia, las estrategias referidas a las acciones seleccionadas para alcanzar los objetivos, la situación que envuelve los aspectos del ambiente y el resultado de la estrategia.

Según lo planteado por el autor, y transferido a la educación se deduce que la función de agente decisor es desempeñada a nivel educativo por el director, que de acuerdo a la situación presentada tiene que analizar las causas y efectos a la medida a ser aplicada, tomando en cuenta las opiniones y sugerencias de las personas involucradas. En este sentido, el problema tiene que estudiarse de manera objetiva, clara y precisa ubicándolo dentro de las necesidades y metas que se pretenden lograr, por lo que se obtendrá el mayor número de soluciones factibles cuando se vinculan a las personas.

En efecto, la toma de decisiones no puede tomarse de manera aislada, porque estas necesitan conocer la esencia del problema, ya que deben tener claro lo que es un

problema y como este afecta a la organización para poder determinar las causas que lo originaron, buscando a través de ella alternativas de solución que lleven a tomar decisiones objetivas, claras y precisas, sin descuidar el recurso humano dentro de una visión colectiva.

El estilo gerencial nos indica el comportamiento, la capacidad, creatividad y experiencia que tenga el gerente para resolver conflictos. Donde es relevante mencionar que dependiendo como este sea, será más fácil poder apoyar y direccionar el proceso educativo, debido a que la parte afectiva influye notoriamente para garantizar los logros de los proyectos, donde el nexo entre el directivo, coordinador, profesor y estudiante, es fundamental para orientar y hacer partícipes a los involucrados, esto podría tomarse como una estrategia gerencial de suma importancia.

Elementos gerenciales del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La administración educativa es un conjunto de funciones que van orientadas hacia el ofrecimiento de servicios educativos efectivos y eficientes. Por lo tanto, el administrador educativo deberá planificar, tomar decisiones, utilizar los recursos sabiamente, coordinar al personal docente y administrativo, ejercer liderazgo, administración y gerencia, desarrollar un clima organizacional saludable, utilizar técnicas y prácticas gerenciales adecuadas a la empresa educativa y facilitar los cambios pertinentes que permitan a la institución responder a las necesidades de la sociedad.

Existen catorce principios para transformar la gestión escolar, dados por el Dr. Deming, la esencia de las recomendaciones de Deming es que una organización debe ir aprendiendo sobre sí misma en su proceso de mejora; quizás estas recomendaciones no garantizan una efectividad total del proceso, pero si pretenden dar a conocer

algunas habilidades que conduzcan a la efectividad de dicho proceso, para luego beneficiarse de la recuperación y de la experiencia que lleva este desarrollo. Se trata de una metodología en la que, con la participación de los involucrados en el centro escolar, se puedan generar compromisos que impliquen una visión de largo plazo. A continuación se explicarán brevemente los principios de este autor.

1 .La constancia y claridad en el propósito de mejora. La filosofía de la calidad, al enfocarse en la satisfacción del usuario, define los propósitos de la educación y de la institución escolar. Se trata de la búsqueda de la organización como paso determinante en razón de las necesidades de los usuarios, que son los estudiantes. La determinación del contexto implica reconocer las condiciones propias del centro escolar; determinar las ventajas y desventajas que ofrece el cambio, a partir de reconocer las problemáticas que enfrenta la búsqueda de un modelo emergente. Sólo los involucrados en el proceso, reunidos en colectivo, hablando con claridad y sin ocultar su sentir, podrán hacer aportaciones que incorporen las propuestas de mejora, en torno a un propósito que deberá ser entendido y atendido por todos, esto remite al propósito principal de la escuela, el cual es la búsqueda de mejores aprendizajes para los estudiantes.

2. Adoptar una nueva filosofía de la calidad. La filosofía de la calidad plantea la necesidad de una mejora constante y brinda métodos y herramientas muy sencillas para lograrlo. La mejora constante en la educación va en el mismo sentido del desarrollo de la sociedad, la cual está en constante evolución. Uno de los valores de Deming es que los trabajadores individuales no pueden saber qué hacer para aportar algo a la empresa si no comprenden y prestan apoyo a su propósito. Entender hacia dónde se va, para mezclar las diferencias y sostener e identificar el punto de llegada, genera una filosofía propia del contexto laboral.

Para que la planificación a largo plazo y el trabajo por el futuro puedan ser

fructíferos, los esfuerzos deberán ser orientados hacia una nueva filosofía. Un punto de partida es dejar de ver normal los procesos que a diario se efectúan en los centros escolares, tales son los casos de: retrasos, incumplimientos e informalidades, materiales inadecuados, improvisación y dirección no comprometida con la calidad.

Es necesario que estas deficiencias se vean como problemas que ponen en peligro la permanencia del centro escolar. El convencimiento y la disciplina son importantes en todos los niveles directivos de las empresas e instituciones educativas públicas y privadas, para que se comprenda lo urgente del cambio. Un gran obstáculo para el logro de la calidad es el desconocimiento, ya que éste impedirá que se entienda la filosofía del centro escolar. Por ello es recomendable que, para la constitución de una nueva filosofía de la institución, se haga énfasis en la calidad y no en la cantidad.

3. Evitar la dependencia de la inspección. Todas las evaluaciones son diagnósticas, porque generan nuevas y diversas posibilidades de acción de acuerdo con los resultados. Se trata, entonces, de describir datos, de utilizar dichos datos y hechos para describir la situación actual; ello con el fin de objetivar lo que pasa, de darle la justa importancia al problema, cotejando especialmente, lo que se refiere a la variabilidad que existe entre los datos esperados y los que se obtienen. De allí que, una conducta típica que se da cuando se tienen problemas o reclamos de calidad, es intensificar la inspección y la exigencia a los inspectores y supervisores de que no descuiden su trabajo. Sin embargo, la inspección, lo único que hace es detectar algunas fallas del servicio, pero no hace nada por eliminar las causas que la originan; por lo que los problemas se seguirán presentando indefinidamente.

4. Acabar con la práctica de comprar insumos sobre la base del precio únicamente. Si se quiere calidad en el producto final, es necesario que los materiales y herramientas que se manejan sean de calidad; es decir, el docente deberá utilizar en el aula, necesariamente, materiales educativos que le permitan perfeccionar el

producto para el cual está trabajando, revisar constantemente su práctica y, mediante la evaluación de sus resultados, verificar si se está cumpliendo con las metas previamente trazadas; pero, ante todo, sentir la práctica escolar.

5. Mejora constante y continua del servicio escolar. La mejora de la calidad no es labor de un mes ni de una administración, la mejora de la calidad debe ser parte de la metodología de trabajo; la calidad no deberá ser considerada como la responsabilidad de una sola persona o de una sola área, sino más bien como una tarea en conjunto. Un proceso de calidad no se establece desde afuera, se decide por dentro.

6. Implantar programas de formación y capacitación. Se requiere de un esfuerzo sistemático y un esquema de capacitación que permita conocer, principalmente, los sistemas y la forma en que funcionan estos. La capacitación y la concienciación son la columna vertebral del cambio hacia la calidad.

Uno de los elementos esenciales de la calidad es la innovación; este desarrollo permite anticiparse a las necesidades de los estudiantes y de la comunidad escolar. La capacitación es el origen de la riqueza, es decir, es algo específicamente humano que viene ligado al conocimiento. Si se aplica conocimiento a las tareas que ya se saben ejecutar, se llamará productividad; si se aplica a tareas que son nuevas y distintas se llamará innovación, solo el conocimiento es el que permite alcanzar las metas.

7. Adoptar un nuevo estilo de dirección. Empezar el principio de la calidad es iniciar un proceso de aprendizaje alentando la participación de todos, busca despertar el interés de los participantes para que de esta manera todos estén dispuestos a asumir el desafío. Para apoyar el proceso de mejora se ha de predicar con el ejemplo, poner atención a las opiniones de todo el mundo, saber escuchar y brindar apoyo sin juzgar.

8. Desechar el miedo. El miedo a aportar, el miedo a opinar, a participar y a discernir. La dirección tiene la obligación de crear condiciones que favorezcan el desarrollo del inagotable potencial humano que cada miembro de la empresa posea. Debe confiar en los trabajadores, ofrecerle oportunidades, puesto que los cambios deben de ser reflejo de poder; responsabilidad y recompensas compartidas y no generadas por el temor de estos tres factores.

9. Eliminar barreras organizacionales que impiden trabajar en equipo para lograr la mejora continua. Los centros escolares tienen una gran cantidad de barreras que impiden la comunicación sincera y el trabajo en equipo, incluso algunas de estas barreras están institucionalizadas en la asignación de responsabilidades; la comunicación sincera y el trabajo en equipo dentro de las distintas áreas de trabajo son un aspecto muy importante a considerar. Gitlow (2001) mencionan algunas de estas barreras las cuales son:

- Ausencia de la comunicación.
- Desconocimiento de propósitos institucionales y misión de la institución.
- Competencias entre trabajadores.
- Turnos o áreas de trabajo.
- Decisiones o políticas confusas.
- Excesos administrativos.
- Temor a las evaluaciones de desempeño.
- Normas de trabajo.
- Posiciones políticas.
- Rencores personales.

10. Eliminar los lemas, exhortaciones y metas. El error por parte de la dirección de creer que no habría problemas en la institución si todos los trabajadores cierran bien su trabajo, tiene como consecuencia que casi todos los intentos de mejora de la dirección se encaminen a presionar a los trabajadores para que realicen un buen

trabajo. Deming expresa que las metas son indispensables para todos, pero estas deben estar fijadas en orden y de manera clara, es decir llevando una secuencia una de la otra, proporcionando alternativas que conlleven a la consecución de las mismas, puesto que de lo contrario solo se generaría un clima de incertidumbre y fracaso.

11. Eliminar cuotas o metas numéricas. La alternativa es proporcionar una buena supervisión que haga énfasis en la calidad, que pueda detectar por medio de métodos objetivos y monitoreo cuando un trabajador está dentro del sistema y cuando es un trabajador especial, de esta manera se puede evaluar el desempeño de un trabajador. El Dr. Deming afirma que los objetivos internos deben estar previamente establecidos bajo una dirección, ya que de lo contrario, los involucrados no lo tomarían en serio, y que el avance de la educación solo se verá reflejada en el momento en el que el personal que interviene en el proceso educativo se involucre e interactúe con todos los implicados en el proceso.

12. Eliminar barreras a la satisfacción de trabajar. Cuando la persona se siente útil en su trabajo, estará orgullosa. Hay que recordar que toda persona puede contribuir a mejorar la calidad, siempre y cuando se le den las herramientas y el estímulo para hacerlo. Por eso un proceso de mejoramiento de la calidad no termina nunca, porque siempre es posible esforzarse para el logro de niveles mejores de la calidad, porque siempre deberá existir la parte por la que se debe luchar en busca de los propósitos educacionales.

13. Estimular la educación y la automejora. Brindar la oportunidad de actualización debe desarrollarse con vista a futuro, cada individuo es responsable de sí mismo, cada uno es su propio juez en lo que desea aprender, según Deming, la productividad y la riqueza provienen del esfuerzo de todos y de su aprovechamiento intelectual. La dirección tiene que eliminar las barreras para que el personal pueda experimentar entusiasmo por su tarea, y alentar a cada individuo para que se

desarrolle como persona. Si la organización fuera la causa del descontento y la frustración, también sería la causa de pérdidas, con la comunidad escolar, con los estudiantes, con los compañeros y con el propio gremio. La organización y su estructura son importantes pues contribuyen al esfuerzo de los individuos en una causa común, pero una organización rígida es difícilmente soportable y en este caso posiblemente será causa de problemas.

14. Generar un plan de acción para la transformación. La calidad, la constancia, la perseverancia y la claridad que se tenga sobre el propósito que se persigue alcanzar, busca tener claro, si se llegará a cualquier otra parte o al propósito fijado. La constancia es el propósito de mejora de la calidad de un elemento, sin él no es posible hablar de un movimiento hacia la calidad. Un plan, es aquel en el que intervienen las ideas de los participantes, que son quienes lo van a realizar.

El garantizar un buen proceso, lleva inmerso la acción y el papel predominante que juega la comunicación; se puede decir que en el ámbito educativo es importante que esta sea clara, precisa, fluida y constante para que las fortalezas, amenazas, oportunidades y debilidades sean planteadas constantemente y así garantizar la efectividad del proceso y disminuir los errores. Dentro de los roles del gerente educativo está el control o seguimiento que debe hacerse para la consecución de objetivos y la verificación de que las actividades planteadas se estén llevando a cabo en su totalidad, lo cual avalará la transformación de lo que se quiere obtener.

Dentro de este proceso el docente es corresponsable del aprendizaje que adquieran sus estudiantes, por lo tanto es necesario mencionar ciertos métodos de enseñanza que garantizan un aprendizaje significativo y que las clases sean más dinámicas, como por ejemplo el implementar actividades didácticas como por ejemplo juegos, diálogo simultáneo, lluvia de ideas, dramatizaciones entre otras que mantengan una constante relación entre el contenido a trabajar, las habilidades del docente y las características

del grupo. También se puede implementar el uso de recursos innovadores, no solo el pizarrón o pizarra acrílica, sino utilizar láminas de power point, imágenes, internet e historietas, que le permitan al docente y estudiantes mantener una participación activa, donde el maestro conozca las habilidades, fortalezas, amenazas y debilidades de su grupo, donde ambos se relacionen y se conecten para la participación y el compromiso del acto educativo, para que de esta manera las técnicas a implementar sean basadas en el estudiante, es decir, que las tareas a asignar, la metodología de impartir conocimiento y la evaluación de la adquisición de los mismos sean a través de estrategias que involucren en todo momento al protagonista del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estrategias Gerenciales

Parafraseando a Azuaje (2005), en el libro pensamiento gerencial, se puede hurgar que entre las estrategias gerenciales se encuentran todas aquellas actividades diseñadas dentro de un plan de acción que faciliten o guíen hacia la consecución de una meta. A continuación se mencionarán los pasos más relevantes a seguir al momento de generar un plan de acción:

- 1- **Diagnosticar** : este es el procedimiento inicial, el cual sirve para analizar la situación actual, estudiando conductas, conocimientos previos y potencial de aprendizaje, pretendiendo fundamentar las intervenciones educativas más convenientes.
- 2- **Establecer objetivos:** luego del previo diagnóstico, se procede a realizar u ordenar una serie de metas de acuerdo a su importancia o urgencia, siguiendo una metodología lógica que conlleve al logro de los objetivos.
- 3- **Asignar tareas:** esto consiste en establecer una labor a cada participante, en este caso que se habla del ámbito educativo, no es más que cuando el docente

propone una tarea para así evaluar el aprendizaje adquirido y generar una retroalimentación.

4- Evaluar los resultados: esto permite examinar si las metas propuestas se han cumplido a cabalidad, para poder sacar conclusiones y retroalimentar la gestión del plan de acción.

5- Reajustar el proceso: esta última estrategia se debe implementar si se da el caso, es decir, se flexibiliza el plan de acción proponiendo modificaciones o alteraciones del sistema planificado, si se llegase a evaluar que los objetivos planteados no fueron logrados.

Fundamentación Teórica

Este estudio asumirá la teoría del aprendizaje significativo de David Ausubel, comprendido desde el año 1960 hasta el 2009; además se platearán las funciones del gerente educativo y las estrategias gerenciales del proceso de enseñanza. Las mismas pretenden conducir el proceso y brindar una plataforma estable a la investigación.

Aprendizaje Significativo de David Ausubel

Es un tipo de aprendizaje en que el estudiante relaciona la información nueva con la que ya posee; reajustando y reconstruyendo ambas informaciones. Dicho de otro modo, la estructura de los conocimientos previos condiciona los nuevos conocimientos y experiencias, y estos, a su vez, modifican y reestructuran los existentes. Este concepto y esta teoría se sitúan dentro del marco de la psicología constructivista.

El aprendizaje significativo ocurre cuando la información nueva se conecta con un concepto relevante ya existente en la estructura cognitiva (esto implica que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la

medida en que las ideas, conceptos o proposiciones relevantes ya existentes en la estructura cognitiva del educando sean claras y estén disponibles para que funcionen como un punto de anclaje de las primeras). A su vez, el nuevo conocimiento transforma la estructura cognoscitiva, potenciando los esquemas cognitivos que posibilitan la adquisición de nuevos conocimientos. Este aprendizaje consiste en la combinación de los conocimientos previos que tiene el individuo con los conocimientos nuevos que va adquiriendo.

Estos dos al relacionarse, forman una conexión, por ejemplo, los procesos de reflexión y construcción de ideas permiten contrastar las ideas propias expuestas con las de otros y revisar, al mismo tiempo, su coherencia y lógica, cuestionando su adecuación para explicar los fenómenos. Estos procesos fomentan el cambio conceptual y permiten el desarrollo en el sujeto. Además, el aprendizaje significativo de acuerdo con la práctica docente se manifiesta de diferentes maneras y conforme al contexto del estudiante, a los tipos de experiencias de cada uno y a la forma en que las relacione.

Ausubel diferencia la repetición y lo memorístico, ya que estos son una incorporación de datos que carecen de significado para el estudiante, y que por tanto son imposibles de ser relacionados con otros previos significantes. El primero, además, es recíproco; existe una retroalimentación docente-estudiante. En el aprendizaje significativo los docentes crean un entorno de instrucción en el que los estudiantes entienden la información que se les está mostrando; este tipo de aprendizaje conduce a la transferencia.

Cuando una información nueva se conecta con un concepto relevante, pre-existente en la estructura cognitiva, implica que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles

en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de anclaje a las primeras. Esto se da mediante dos factores: el conocimiento previo y la llegada de información nueva, la cual complementa a la información anterior, para enriquecerla.

El ser humano tiene la disposición de aprender, sólo aquello a lo que le encuentra sentido o lógica. De aquí se desprende que el único auténtico aprendizaje es el aprendizaje significativo o el aprendizaje con sentido. De otro modo el aprendizaje será puramente mecánico, memorístico, coyuntural o aprendizaje para aprobar un examen, para ganar la materia, etc.

El aprendizaje, según Ausubel, se clasifica en categorías: intrapersonal, situacional, cognoscitivo y afectivo-social. La categoría **intrapersonal** se refiere a los factores internos del estudiante. Incluye las variables de la estructura cognoscitiva, que son los conocimientos previos importantes para la asimilación de otra tarea de aprendizaje dentro del mismo campo.

También considera la disposición del desarrollo, que se refiere a la dotación cognoscitiva del estudiante por la edad que tiene. La capacidad intelectual, se refiere a la aptitud escolar y la capacidad de aprender derivada de su inteligencia general. También influyen los factores motivacionales y actitudinales que no son más que el deseo de saber, la necesidad de logro, de autosuperación, y el interés. Entre los factores de la personalidad, vinculadas al tipo de motivación, ansiedad y de ajuste personal.

La categoría **situacional** incluye la práctica que se refiere a la frecuencia, distribución y método de realimentación y condiciones generales. El ordenamiento de los materiales de enseñanza que incluyen la función de cantidad, dificultad, dimensión de los procesos, lógica interna, secuencia, velocidad y uso de apoyos didácticos.

La categoría **cognoscitiva** incluye los factores intelectuales objetivos, las variables de la estructura cognoscitiva, la disposición con respecto al desarrollo, la capacidad intelectual, la práctica y los materiales didácticos, y por último la categoría **afectivo-social** la cual remite a la motivación, actitudes, personalidad, factores de grupo, sociales y las características del profesor.

Ausubel considera que hay distintos tipos de aprendizajes significativos:

1. Las **representaciones**: es decir, la adquisición del vocabulario que se da previo a la formación de conceptos y posteriormente a ella. El aprendizaje de representaciones ocurre cuando se igualan en significado símbolos arbitrarios (objetos, eventos, conceptos) y significan para el estudiante cualquier significado al que sus referentes aludan. Consiste en hacerse del significado de símbolos o de lo que éstos representan.
2. Los **conceptos**: para construirlos se necesita examinar y diferenciar los estímulos reales o verbales, abstracción y formulación de hipótesis, probar la hipótesis en situaciones concretas, elegir y nominar una característica común que sea representativa del concepto, relacionar esa característica con la estructura cognoscitiva que posee el sujeto y diferenciar este concepto con relación a otro aprendido con anterioridad, identificar este concepto con todos los objetos de su clase y atribuirle un significante lingüístico. El aprendizaje de conceptos significa adquirir las ideas unitarias genéricas o categorías que son representados por símbolos solos. Aprender un concepto consiste en aprender cuáles son sus atributos de criterio, los que sirven para distinguirlo e identificarlo.
3. Las **proposiciones**: se adquieren a partir de conceptos ya existentes, en los cuales existe diferenciación progresiva (concepto subordinado); integración jerárquica (concepto supraordinado) y combinación (concepto del mismo

nivel jerárquico). En el subordinado es aprendizaje por inclusión derivativa, si una proposición lógica significativa de una disciplina particular se relaciona significativamente con proposiciones específicas superordinadas en la estructura cognoscitiva del estudiante. Es inclusión correlativa si es una extensión, elaboración, modificación o limitación de proposiciones previamente aprendidas. El aprendizaje supraordinado se manifiesta cuando una proposición nueva se relaciona con ideas subordinadas específicas en la estructura cognoscitiva existente. El aprendizaje combinatorio sucede cuando una proposición no puede vincularse con nociones subordinadas y superordinadas específicas de la estructura cognoscitiva del estudiante, pero es relacionable con un fundamento amplio de contenidos generalmente relevantes de tal estructura.

Ausubel postula el **aprendizaje por recepción** como el mecanismo humano que se utiliza para adquirir y almacenar ideas e información de cualquier campo del conocimiento. Es un proceso activo porque requiere analizar los conocimientos previos para trabajar el material significativo, aprender las similitudes y diferencias y reformular el material de acuerdo al intelecto y vocabulario del estudiante.

Otro concepto del aprendizaje significativo es la **Diferenciación progresiva**. En el núcleo de la teoría de la asimilación está la idea de que los nuevos significados se adquieren a través de la interacción del conocimiento nuevo con los conceptos o proposiciones previamente aprendidos. Este proceso de asimilación secuencial de significados nuevos produce la diferenciación progresiva de conceptos o proposiciones con el rendimiento consecuente de los significados. El aprendizaje se refiere al proceso de adquisición de significados a partir de los significados potenciales expuestos en el material de aprendizaje y en hacerlos más disponibles.

Cuando la materia de estudio está programada de acuerdo con los principios de la diferenciación progresiva, las ideas más generales e inclusivas de la disciplina se presentan primero, y luego se diferencian progresivamente en función de los detalles y la especificidad. La diferenciación progresiva de la estructura cognoscitiva, a través de la programación de la materia, se realiza empleando una serie jerárquica de organización, donde cada organizador precede a la correspondiente unidad de material detallado y diferenciado; además ordena el material de cada unidad por grados descendentes de inclusividad.

El aprendizaje significativo consta de organizadores previos, los cuales contribuyen a que el estudiante reconozca que los elementos de los materiales de aprendizaje nuevos pueden aprenderse significativamente relacionándolos con los aspectos específicamente pertinentes de la estructura cognoscitiva existente; los organizadores son presentados a un nivel más elevado de abstracción, generalidad e inclusividad del nuevo material por aprenderse. Sin embargo, los verdaderos organizadores previos están diseñados para facilitar el aprendizaje significativo de tópicos unitarios o de conjuntos de ideas íntimamente relacionadas. Ausubel plantea algunos tipos de organizadores previos:

1. **Introductorios:** en situaciones de aprendizaje verbal significativo, es preferible presentar materiales introductorios adecuados a un nivel elevado de generalidad, cuya pertinencia para la tarea de aprendizaje es explícita. Estos materiales de aprendizaje más generales e inclusivos sirven a modo de puente cognoscitivo, para facilitar la vinculación del nuevo material de aprendizaje con los elementos pertinentes y a disposición del estudiante en su estructura cognoscitiva. Estos organizadores normalmente se presentan antes del material de aprendizaje en sí y se emplean para facilitar el establecimiento de una actitud favorable hacia el aprendizaje significativo.

2. **Expositivos:** en el caso de un material relativamente nuevo, se emplea un organizador expositivo para proporcionar incluidores pertinentes y próximos. El efecto facilitador de los organizadores puramente expositivos, no obstante, parece limitarse típicamente a los estudiantes que poseen bajas capacidades verbales y analíticas, y en consecuencia quizá menos capacidad para construir un esquema adecuado de su propio material organizado.
3. **Comparativos:** en el caso de un material de aprendizaje relativamente familiar, se utiliza un organizador comparativo para integrar las ideas nuevas, con los conceptos básicamente similares dentro de la estructura cognoscitiva y para aumentar la discriminabilidad entre las ideas nuevas y las previamente existentes que sean esencialmente diferentes pero susceptibles de confundirse.

Otro concepto de esta teoría es el de **Reconciliación integradora**, pues se refiere a las ideas centrales y unificadoras de una disciplina, que se aprenden antes de que se introduzcan la información y conceptos periféricos. A medida que la información nueva es incluida dentro de un concepto o proposición dada, aquella se aprende y el concepto o proposición incluida se modifica. Así pues, la nueva información es adquirida y los elementos previamente existentes pueden asumir una nueva organización y así un nuevo significado. Es esta recombinação de elementos a los que se llama reconciliación integradora, ya que se presenta de mejor modo cuando las posibles fuentes de confusión son eliminadas. La reconciliación integradora es una forma de diferenciación progresiva de la estructura cognoscitiva que ocurre en el aprendizaje significativo.

Con base en los conceptos anteriores se lleva a cabo la transferencia; el principio que regula esta función es la diferenciación progresiva porque con base en ella las ideas más generales e inclusivas de la disciplina se presentan primero, y luego se

diferencian progresivamente en función de los detalles y la especificidad. Para Ausubel existe transferencia cuando el estudiante es capaz de integrar en su estructura cognoscitiva representaciones, conceptos y proposiciones incluyentes, claras y estables.

El aprendizaje significativo se logra cuando la estructura cognoscitiva se modifica. Para Ausubel, la **Estructura cognoscitiva** es el contenido sustancial de la estructura del conocimiento del individuo y las propiedades principales de organización dentro de un campo específico de estudio. Las variables de la estructura cognoscitiva son los conocimientos existentes en la estructura previa al momento del aprendizaje.

Cabe destacar que los conocimientos previos han de estar relacionados con aquellos que se quieren adquirir de manera que funcionen como base o punto de apoyo para la adquisición de conocimientos nuevos; también es necesario desarrollar un amplio conocimiento metacognitivo (hace referencia a las capacidades de los seres humanos de imputar ciertas ideas u objetivos a otros sujetos e incluso entidades) para integrar y organizar los nuevos conocimientos.

Es necesario que la nueva información se incorpore a la estructura mental y pase a formar parte de la memoria comprensiva, el aprendizaje significativo y aprendizaje mecanicista; resaltando que no son dos tipos opuestos de aprendizaje, sino que se complementan durante el proceso de enseñanza. Pueden ocurrir simultáneamente en la misma tarea de aprendizaje. Por ejemplo, la memorización de las tablas de multiplicar es necesaria y formaría parte del aprendizaje mecanicista, sin embargo su uso en la resolución de problemas correspondería al aprendizaje significativo.

Por ello es fundamental la participación activa del docente donde la atención se centra en el cómo se adquieren los aprendizajes; pues se pretende potenciar la construcción de su propio aprendizaje, llevándolo hacia la autonomía a través de un

proceso de andamiaje. La intención última de este aprendizaje es conseguir que el discente adquiera la competencia de aprender a aprender. Este aprendizaje puede producirse mediante la exposición de los contenidos por parte del docente o por descubrimiento del estudiante, utiliza los conocimientos previos para, mediante comparación o intercalación con los nuevos conocimientos, armar un nuevo conjunto de conocimientos.

El aprendizaje significativo trata de la asimilación y acomodación de los conceptos; se conoce como un proceso de articulación e integración de significados. En virtud de la propagación de la activación a otros conceptos, de la estructura jerárquica o red conceptual, esta puede modificarse en algún grado, generalmente en sentido de expansión, reajuste o reestructuración cognitiva, constituyendo un enriquecimiento de la estructura de conocimiento del aprendizaje.

El docente debe estar atento y atender todo lo que concierne al saber, tomando como punto de partida el análisis y el cuestionamiento del proceso didáctico del sentido común. El abarcar conceptos, principios y explicaciones (saber); procedimientos (saber hacer); actitudes, valores y normas (saber ser, saber estar, etc.); considerando estrategias para la solución de problemas situados.

Las diferentes relaciones que se establecen en el nuevo conocimiento y los ya existentes en la estructura cognitiva del aprendizaje, entrañan la emergencia del significado y la comprensión. En resumen, aprendizaje significativo es aquel que:

- Produce un cambio cognitivo, se pasa de una situación de no saber a saber.
- Es permanente: El aprendizaje que adquirimos es a largo plazo.
- Está basado en la experiencia, pues depende de los conocimientos previos.

El Aprendizaje Significativo puede ocurrir de las siguientes formas:

- **Subsunción derivada.** Este concepto describe la situación en que la nueva información a aprender es un caso o un ejemplo de un concepto ya conocido.
- **Subsunción correlativa.** En cierto modo, se puede decir que este aprendizaje es más “valioso” que el de subsunción derivada, puesto que enriquece el concepto de conocimiento superior.
- **Aprendizaje supraordinario.** Es aquel que se obtiene mediante ejemplos más específicos de la nueva idea.
- **Aprendizaje combinatorio.** Los primeros tres procesos de aprendizaje implican que nueva información se añade a una jerarquía en un nivel por encima o por debajo del previamente adquirido. El aprendizaje combinatorio es diferente; describe un proceso por el cual la nueva idea es derivada de otra idea que no se sitúa ni más alta ni más baja en la jerarquía, sino al mismo nivel, en una rama diferente, pero relacionada, se da cuando se aprende algo por analogía.

El aprendizaje significativo nos muestra cómo se puede adquirir las instrucciones basándose en un conocimiento previo. Por ello en este trabajo de investigación se pretende generar estrategias que le permitan al docente impartir de forma dinámica los conocimientos estipulados por el sistema educativo y que estos sean asimilados por el estudiante de manera perdurable tomando en cuenta los procesos de cómo puede darse el aprendizaje, creando una conexión y enriquecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. Aprender es comprender y de esta forma se podrá recordar; por lo tanto es necesario que el docente tome conciencia de esta estructura cognitiva que desarrollan los sujetos, para probar que logrando un aprendizaje duradero evidenciara un alto índice de estudiantes aprobados en sus asignaturas académicas.

La teoría de Ausubel sugiere que el profesor puede facilitar el aprendizaje significativo por recepción, mediante seis tareas fundamentales:

1. Determinar la estructura conceptual y proposicional de la materia que se va a enseñar, donde el docente debe identificar los conceptos y proposiciones más relevantes de la materia, organizarlo secuencialmente tratando las cualidades del contenido y no de la cantidad.
2. Identificar conceptos y proposiciones relevantes para el aprendizaje del contenido de la materia, evaluando cuáles son los conocimientos previos que debe poseer el estudiante para comprender el contenido.
3. Diagnosticar el conocimiento previo.
4. Enseñar empleando recursos y principios que faciliten el paso de la estructura conceptual del contenido a la estructura cognitiva del estudiante de manera significativa. Por lo tanto, la enseñanza se puede interpretar como una transacción de significados, sobre determinado conocimiento, entre el profesor y el estudiante, hasta que compartan significados comunes.
5. Permitir que el estudiante tenga un contacto directo con el objeto de conocimiento, de esta manera se logra la interacción entre sujeto y objeto, lo que permite que este lleve a cabo un proceso de reflexión al cual se llamará asociación, de esta manera el estudiante une ambos conocimientos y logra adquirir uno nuevo, o por el contrario no los asocia pero los conserva por separado.
6. Enseñar al educando a llevar a la práctica lo aprendido para que este conocimiento sea asimilado por completo y logre ser un aprendizaje perdurable.

Es recomendable aplicar ciertos pasos que faciliten dicho proceso, entre estos están:

- Tener en cuenta los conocimientos previos ya que el aspecto central de la significatividad es la conexión entre los nuevos contenidos y los conocimientos previos.
- Proporcionar actividades que logren despertar el interés del educando.
- Crear un clima armónico donde el estudiante sienta confianza hacia el docente.
- Proporcionar actividades que permitan al estudiante opinar, intercambiar ideas y debatir.
- Explicar mediante ejemplos.
- Guiar el proceso cognitivo.
- Crear un aprendizaje situado cognitivo.

La teoría del aprendizaje significativo de Ausubel ofrece un sustento apropiado para el desarrollo de la labor educativa así como para el diseño de técnicas educacionales coherentes con tales principios, constituyéndose en el marco teórico de la teoría del aprendizaje significativo; permitiendo la asimilación entre información nueva y el conocimiento que ya posee la estructura cognitiva del individuo. El conocimiento no se encuentra por naturaleza en la estructura mental, ha habido un proceso orgánico de ideas, conceptos, relaciones e informaciones vinculadas entre sí, siendo que al llegar información nueva puede ser asimilada en la medida en que logre ajustarse a la estructura conceptual preexistente, la cual sin embargo, resultará modificada como resultado del proceso de asimilación. El gerente de aula debe estar dotado de estos conocimientos para garantizar dicho proceso, y que así pueda ayudar al estudiante a que forme sus propios significados claros, y como resultado se

obtendrán estudiantes mejor preparados evitando la repitencia de años escolares o que reprobren alguna materia.

La educación centrada en el estudiante de Carl Rogers

Este psicólogo puso en práctica sus experiencias bajo un enfoque humanista, relacionada con la terapia de adultos en el proceso educativo, desarrollando así el concepto de la enseñanza centrada en el estudiante. Rogers (1987) consideró que el aprendizaje no puede ocurrir sin intelecto, emoción y motivación del estudiante; pues el habla de un aprendizaje significativo, es decir, aquel aprendizaje que deja huella en la persona y pasa a ser parte esencial y existencial del individuo; prácticamente relaciona los conocimientos nuevos con los conocimientos y experiencias existentes. Este psicólogo planteaba que la función del maestro era de ser el facilitador del aprendizaje y que no debía ser visto como autoridad, creando un clima de aceptación y confianza con el grupo. Por su visión humanista promueve que las técnicas o estrategias de aprendizaje que emplee el docente deben ser flexibles y debe mantener una actitud permisiva, comprensiva y que respete la individualidad de cada ser.

Por otra parte planteó un enfoque no directivo; decía que a una persona no se le puede enseñar directamente. De este enfoque se deriva el concepto de aprendizaje significativo o vivencias, resaltando que el individuo aprenderá sólo aquello que le sea útil, significativo y esté vinculado con su supervivencia y según esto se logrará a través de las experiencias de vida de cada persona; en consecuencia, no concibe la educación formal, tal y como se observa actualmente.

Rogers también habló de un Aprendizaje Psicoterapéutico, que se centraba en el mundo fenomenológico del individuo; decía que el hombre buscaba experiencias agradables a través de una tendencia de auto regularización, pensaba en crear una

atmósfera positiva, en la que el individuo pueda resolver los problemas por sí mismo era lo más idóneo.

Su teoría se trató, sobre que el individuo es capaz de ser autónomo, de encontrar en su propia naturaleza, su equilibrio, sus valores y la dirección hacia su crecimiento. La alienación fundamental del hombre consiste en no ser fiel a sí mismo, a su proceso natural y orgánico, frente al mundo en constante dinamismo, el cual ha perdido vigencia sobre todo en la necesidad de transmitir conocimientos, por eso, el propósito educativo esencial radica en el cambio, en desarrollar la capacidad para enfrentarse con lo nuevo.

Al respecto Fernández (2014 en línea): describió ciertos aspectos de la teoría de Carl Rogers, los cuales se plantean a continuación, resaltando que son de gran aporte para el proceso educativo. El postulado de la autoestructuración, es decir, a la creencia de la imposibilidad de la enseñanza directa, considera que el aprendizaje constituye el núcleo de cualquier relación educativa; esta distingue dos tipos de aprendizaje: el aprendizaje memorístico denominado como estéril, sin vida, obtenido por coerción y olvidado en cuanto desaparecen las condiciones que lo hacen obligatorio, porque se trata de un ejercicio mental sin significación personal para el estudiante; y el aprendizaje vivencial el cual necesita ser autoiniciado a partir del propio interés del estudiante; esto implica un compromiso personal y la puesta en juego de factores afectivos y cognitivos. Esto es posible cuando lo que se aprende reviste un significado especial para el aprendiz no siendo una simple suma de conocimientos sino un enlace con su vida.

Su propuesta pedagógica se denomina educación no directiva porque impugna el poder determinante del docente a quien define como facilitador del aprendizaje identificando las siguientes actitudes de un genuino educador, estimándolas difíciles pero necesarias:

a) Autenticidad: cuando el facilitador es una persona auténtica o congruente, obra según es y entabla relación con el estudiante sin presentar una máscara o fachada, su labor será propensa a alcanzar una mayor eficiencia.

b) Aprecio, aceptación, confianza: esto significa preocuparse por el estudiante pero no de una manera posesiva. Significa la aceptación incondicional del otro individuo como una persona independiente, con derechos propios. Es la creencia de que esa persona es digna de confianza de una manera fundamental. Se dice que quien adopta esta actitud podrá enfrentar los problemas, la apatía ocasional, motivándolos mediante satisfacción por sus progresos.

c) Comprensión empática: cuando el docente tiene la capacidad de comprender desde adentro las reacciones del estudiante, cuando tiene una percepción sensible de cómo se presenta el proceso de aprendizaje. Esta actitud de empatía, de ver el mundo desde el punto de vista del estudiante, es casi inaudita en el aula tradicional, pero cuando esto ocurre, tiene un efecto de total liberación.

La base para estas actitudes de facilitación es la confianza en el ser humano, dándoles la oportunidad de elegir el camino y su propia dirección en el aprendizaje. Cuando un facilitador crea, un clima de autenticidad, apreciación y empatía en la clase; cuando confía en las tendencias constructivas del individuo y del grupo, entonces descubre que ha iniciado una revolución educacional. El resultado es un aprendizaje cualitativamente diferente, con un ritmo distinto, con un grado mayor de acierto. El aprendizaje se vuelve vital, y cada estudiante se convierte, a su modo, en un ser que aprende y cambia constantemente. Rogers propuso algunas estrategias para construir la libertad en el aula, estas son:

a) Construir sobre problemas percibidos como reales: Es razonable que si se quiere que los estudiantes aprendan a ser individuos libres y responsables no se les debe impedir que enfrenten la vida y sus problemas. Es útil confrontarlos con situaciones que se convertirán en problemas reales y concretos en el futuro.

b) Proporcionar recursos: El docente interesado en facilitar el aprendizaje y no en la función de enseñanza, debe organizar su tiempo y sus esfuerzos en forma distinta al convencional. En este caso se recomienda que el docente en vez de dedicar enorme cantidad de tiempo a preparar clases y exposiciones, se deba concentrar en proporcionar toda clase de recursos para que el aprendizaje sea vivencial y significativo, a la vez adecuado a las necesidades del estudiante; entendiéndose por recursos no sólo los libros, revistas, mapas, herramientas, películas, laboratorio, entre otros, sino también personas y el maestro mismo como facilitador del aprendizaje.

c) El uso de contratos: Esto permite al estudiante fijarse un objetivo y planificar lo que desea hacer. Constituye una experiencia de transición entre la completa libertad de aprender lo que sea de su interés y el aprendizaje impuesto encuadrado dentro de los límites de las exigencias institucionales.

d) La división del grupo: No debe imponerse la libertad a quien no la desea o no se siente preparado para asumirla por eso, los estudiantes deben tener la posibilidad de elegir entre un aprendizaje autoiniciado y un aprendizaje pasivo.

e) La investigación: Es necesario alejar al estudiante de la imagen de ciencia como un cuerpo cerrado, completo y acabado de conocimientos. El maestro debe crear el clima de investigación planteando problemas, creando un ambiente sensible para el estudiante y ayudándolo en las operaciones de investigación.

Estos dispositivos sólo serán eficaces si el docente desea realmente crear un ambiente de libertad para aprender. No pueden seguirse mecánicamente sino que cada profesor establecerá el grado de libertad con el que se sienta cómodo. La evaluación del aprendizaje autoiniciado que propone Rogers, estimula al estudiante a sentirse más responsable porque implica la autoevaluación; el individuo aprende a asumir la responsabilidad de sus actos cuando debe decidir los criterios que le resultan más importantes, los objetivos que quiere alcanzar y juzgar en qué medida los ha logrado. Cuando el líder se esfuerza en crear un clima de facilitación del aprendizaje, no utiliza una serie de métodos tradicionales como la asignación de lecciones para

estudiar, la bibliografía obligatoria, el dictado de clases o exposiciones sobre el tema a menos que se lo pidan los estudiantes, la evaluación o crítica excepto cuando un estudiante le solicita su opinión sobre determinado trabajo, la realización de exámenes obligatorios o la asunción exclusiva de la responsabilidad por las calificaciones.

En definitiva la teoría de Carl Rogers centrada en el proceso de enseñanza del estudiante es relevante para esta investigación, puesto que se pretende innovar con estrategias educativas para dejar a un lado la rutina del proceso, que en muchas oportunidades no trae resultados positivos, puesto que se evidencia que el aprendizaje es únicamente por compromiso de aprobar una asignatura y no por el deseo de superación y adquisición de nuevos conocimientos que a futuro puedan ser necesarios. Cabe resaltar que el docente debe ser un profesional dotado de motivación, inspiración y creatividad, para de esta manera fortalecer la formación académica de los jóvenes ofreciendo una buena gestión.

Bases legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 102:

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria

en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. (p. 20)

Su relación con la presente investigación, es que corresponde a los coordinadores docentes velar por el cumplimiento de este artículo, supervisar y coordinar la planificación docente a fin de que esta pueda generar un aprendizaje significativo en los estudiantes con un alto nivel creativo, mediante una participación activa en función del progreso y la transformación social.

Artículo 104:

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. (p. 21)

En este sentido, el artículo 104, está referido al ejercicio del docente, donde el ocupante al cargo, debe gozar de gran idoneidad académica, los mismos son sometidos a concursos por méritos y credenciales, en este sentido se relaciona con la presente investigación, pues es tarea de los docentes evaluar y actualizar su desempeño, a fin de proporcionar un aprendizaje de calidad de acuerdo a las reformas educativas.

Ley Orgánica de Educación (1999)

Artículo 89:

La evaluación será: Continua: porque se realizará en diversas fases y operaciones sucesivas que se cumplen antes, durante y al final de las acciones educativas. Integral: por cuanto tomará en cuenta los rasgos relevantes de la personalidad del alumno, el rendimiento

estudiantil y los factores que intervienen en el proceso de aprendizaje. Cooperativa: ya que permitirá la participación de quienes intervienen en el proceso educativo. (p. 21)

El presente artículo hace énfasis en cuanto al proceso de evaluación que se le debe aplicar al estudiante de manera continua, para así determinar si el objetivo se está alcanzando, es decir, la evaluación pretende dar a conocer si el estudiante está en el nivel adecuado durante el transcurrir educativo; donde el docente debe tomar en cuenta ciertos aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje para dicha evaluación, pues esto no solo implica el medir académicamente al estudiante sino también considerar y apreciar si los métodos empleados por el docente están produciendo el conocimiento necesario en el estudiante.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000)

Artículo 10:

El personal docente gozará de autonomía académica para la enseñanza, con sujeción a las normas de organización y funcionamiento de los planteles, a la administración de los planes y programas de enseñanza-aprendizaje y al régimen de supervisión, establecidos para los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo. (p. 6)

Este artículo hace relación con respecto a la libertad que tiene el docente para desarrollar su programa de enseñanza de acuerdo al nivel y el área en la que se desenvuelve, destacando que el mismo debe ser supervisado y evaluado para determinar si el proceso está dando o no resultados efectivos, para poder hacer modificaciones si fuese necesario; en estas modificaciones deben estar incluidas actualizaciones de la praxis que fortalezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje.

CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

OBJETIVO GENERAL: Proponer estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes de Educación Media General de la Unidad Educativa “Nuestra Sra. Del Carmen”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM
Diagnosticar el proceso de enseñanza-aprendizaje que exhiben los docentes en el aula de Educación Media General de la Unidad Educativa en estudio.	Proceso de Enseñanza-Aprendizaje	El proceso de enseñanza- aprendizaje está direccionado a desarrollar funciones gerenciales y en conjunto, esto no es más que aquel procedimiento en el cual el docente desarrolla conocimientos sobre un tema o materia en específico, implementando estrategias para alcanzar nuevos aprendizajes y que estos sean significativos, a través de una secuencia de gestiones a emplear que le permitan el logro de objetivos.	Funciones del gerente educativo	Planificación	1- 2
				Organización	3- 4
				Dirección	5 - 6
				Control	7 - 8
				Evaluación	9 – 10-11
			Métodos de Enseñanza-Aprendizaje	Actividades didácticas	12-13
				Recursos innovadores	14
				Participación activa del docente	15-16
				Técnicas dirigidas al estudiante	17-18-19
Determinar la factibilidad de las estrategias gerenciales para los docentes de Educación Media General de la Unidad Educativa citada.	Factibilidad	El estudio de la factibilidad del tema en estudio es el proceso mediante el cual se evalúa la disponibilidad de los recursos humanos, institucionales, legales y financieros para llevar a cabo un proyecto o propuesta, para contribuir en la solución de una problemática planteada.	Recursos disponibles para la propuesta	Humanos	20-21
				Económicos	22
				Institucionales	23
				Legales	24
Diseñar estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje en los docentes de Educación Media General de la Unidad Educativa investigada.	Estrategias Gerenciales.	Son aquellas actividades realizadas por la persona a cargo dentro de una organización, que sirven para orientar y alcanzar metas a corto, mediano y largo plazo; estableciendo tareas específicas con el fin de guiar el proceso gerencial.	Tipos de estrategias gerenciales	Diagnóstico participativo	25
				Objetivos estratégicos	26
				Tareas significativas	27
				Evaluación de metas	28
				Reajuste del proceso	29-30

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presentan los aspectos procedimentales que orientaron el proceso de investigación del estudio desarrollado, es decir, la metodología que permitió llevar a cabo el presente trabajo de investigación, siendo este, diseñar estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza- aprendizaje en los docentes de Educación Media General. Se muestran aspectos como el tipo y diseño de investigación, descripción de la población y la muestra que se consideró; las técnicas y procedimientos que fueron utilizados para efectuar dicha investigación.

Al respecto Sabino (2014) señala que la metodología de una investigación “Es el conjunto de pasos y acciones destinadas a describir el fondo del problema planteado, a través de procedimientos específicos que incluye técnicas de observación y recolección de datos, basado en conceptos y elementos del problema de la investigación”. (p. 118)

Naturaleza de la investigación

El mencionado objeto de estudio se halla dentro del ámbito educativo y éste se enmarca en una naturaleza o paradigma de investigación, que viene dado por las características que lo definen. Por ello, en el estudio se ha utilizado el paradigma cuantitativo, tal como señala Bonilla y Rodríguez (2005) “es una investigación cuyo proceso inicia con una fase de deducción de hipótesis conceptuales y continua con la operacionalización de las variables y la definición de los indicadores, la recolección, y el procesamiento de los datos.” (p. 56)

Diseño de investigación

Es la estrategia que adopta el investigador, para responder al problema planteado. Se refiere a dónde y cuándo se recopila la información, así como la amplitud de la información seleccionada. Según Arias F. (2006) “El diseño de investigación es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental.” (p. 26)

En este sentido el diseño de la investigación es no experimental de campo, ya que se desarrolla en el ambiente de trabajo, que en este caso es en una institución educativa donde docentes imparten clases a los estudiantes de educación media general, es decir, se trata de resolver y comprender en el contexto determinado, donde se consulta con las personas involucradas, las cuales para esta oportunidad fueron los licenciados con diferentes especialidades que llevan a cabo la labor de dar clases y las fuentes donde se obtendrán los datos más relevantes a ser analizados. Al respecto Sabino C. (2014) expone:

El diseño de campo se basa en información o datos primarios obtenidos de la realidad, su innegable valor reside que a través de ellos el investigador puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a su calidad. Esto en general garantiza, un mayor nivel de confianza, para el conjunto de información obtenida. (p. 67)

Tipo de investigación

Se refiere al modelo de exploración que se elabora de cualquier tema, o a la forma con que va a ser abordada la investigación y dependerá según el objetivo que se desea alcanzar. Según Arias F. (2006) “refiere al grado de profundidad con que se aborda

un objeto o fenómeno. Aquí se indicará si se trata de una investigación exploratoria, descriptiva o explicativa. En cualquiera de los casos es recomendable justificar el nivel adoptado” (p. 19).

El tipo de investigación que se utilizó es proyectiva, ya que intenta proponer soluciones a una situación determinada; implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio. En esta oportunidad la presente investigación es, diseñar estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza- aprendizaje en los docentes de Educación Media General, respondiendo a la necesidad de mantener actualizados a los educadores, además de proporcionarles ciertas estrategias que favorezcan su función; donde implementando dichas estrategias puedan obtener resultados positivos en la evaluación de conocimientos de sus estudiantes.

En este sentido Según Hurtado (2000) señala que la investigación proyectiva “son todas aquellas investigaciones que conducen a inventos, programas, diseños o creaciones dirigidas a cubrir una determinada necesidad, y basadas en conocimientos anteriores”. (p. 323)

De allí que, el estudio se ubicó especialmente en la modalidad de Proyecto Factible, por cuanto representa la elaboración de una propuesta viable acerca de un programa determinado para la solución de un problema, cuyo propósito es satisfacer una necesidad específica partiendo de la realización de un diagnóstico. Según la definición de la UPEL (2003):

Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto factible debe tener apoyo de una investigación de tipo documental, o un diseño que incluya ambas modalidades. (p. 16)

Procedimiento metodológico

Partiendo de la fundamentación que implica el proyecto factible, el cual representa cinco fases; el diagnóstico, la factibilidad, el diseño del programa, la ejecución del programa y la evaluación del mismo. La primera referida al diagnóstico, la segunda al estudio de la factibilidad, la tercera el diseño de estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza- aprendizaje en los docentes de Educación Media General y la cuarta referida a la ejecución de dichas estrategias.

Según Labrador y Otros, (2002), expresan: “El diagnóstico es una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad, detectar situaciones donde se ponga de manifiesto la necesidad de realizarlo.” (p. 186). La factibilidad, según Gómez (2008) indica “la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, y beneficiarios”. (p. 24). Por ello, una vez culminado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que conlleva necesariamente a una tercera fase del proyecto.

Fases del Proyecto

La presente investigación la cual se desarrolló bajo el método proyecto factible; al respecto, Jiménez (2008) plantea el desarrollo de cada una de las fases (diagnóstico, factibilidad, diseño de propuesta, aplicación y evaluación) atendiendo los requerimientos metodológicos exigidos por las diferentes instituciones educativas, empresas u organizaciones. El estudio se realizó, cumpliendo con las siguientes fases:

- Fase I: Diagnóstico.
- Fase II: Factibilidad.
- Fase III: Diseño de Propuesta.

- Fase IV: Aplicación.

Fase I: Estudio Diagnóstico

Según la UPEL (2003), esta etapa consiste en establecer un estudio de situación y en desarrollar los objetivos del estudio. El estudio diagnóstico se realizó a partir de un trabajo de campo, para lo cual se aplicó un instrumento diseñado con el fin de diagnosticar las dificultades que presentan los docentes en el ejercicio de su profesión en los contextos escolares.

Fase II: Factibilidad

La factibilidad del estudio se desarrolló por medio del análisis de los aspectos económicos, técnicos y financieros que permitieron determinar la viabilidad, necesidad e importancia que tiene el diseñar estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza- aprendizaje en los docentes de Educación Media General. En este sentido el mismo está direccionado a contribuir con el desenvolvimiento de los profesionales de la docencia que a su vez tendrá un efecto positivo en sus estudiantes, siendo viable debido a que se cuenta con los recursos necesarios en el aspecto social, técnico y económico, es decir, las estrategias plantean nuevas alternativas para abordar las necesidades académicas de los estudiantes ayudando así a ofrecer un mejor servicio que sea beneficioso para la construcción de una mejor sociedad.

Además resulta factible en el aspecto técnico ya que se cuenta con un docente encargado de liderar cada uno de las talleres que conforman el diseño de las estrategias, así como también con un adecuado espacio físico y los recursos materiales tales como video beam, laptop, mesas, sillas, sistema de aire acondicionado, escritorio, entre otros; siendo el lugar de ejecución la Unidad

Educativa Colegio Nuestra Señora del Carmen. Por último son unas estrategias viables en el aspecto económico, debido a que no requiere de una gran inversión monetaria.

Fase III: Diseño de la propuesta

Una vez obtenido los resultados del diagnóstico, determinada la factibilidad del proyecto, se procederá a elaborar el diseño de estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza- aprendizaje en los docentes de Educación Media General.

Fase IV: Ejecución del programa

Luego de haber realizado las estrategias, se procedió a la divulgación de las estrategias. Cabe destacar que tuvo una duración de máximo cuatro horas (4 hrs.) en donde además de plantear ciertos tópicos se realizarán actividades dinámicas y atractivas para los profesionales de la docencia quienes participarán en ello.

Población

En cuanto a la población, autores como Hernández, Fernández, Baptista y otros (2010) la definen como... “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales se pretende generalizar los resultados de la investigación.”(p. 174). La población de estudio estuvo constituida por 10 Licenciados en Educación de diferentes menciones, que laboran como docentes de educación Media General en la U. E. “Nuestra Señora del Carmen” del Municipio Naguanagua- Estado Carabobo.

Muestra

Por su parte Hernández (2010), define a la muestra como “un subgrupo de una población.” (p. 207), y que es representativo de la misma, por lo que las conclusiones que de allí se obtengan serán válidas para toda la población. Así mismo, una vez definida la población se procedió a seleccionar los sujetos para obtener la información necesaria que permita desarrollar el estudio de manera que los resultados sean válidos y fiables; la muestra final quedó compuesta por los 10 Licenciados en Educación que laboran como docentes de educación Media General de la U. E. “Nuestra Señora del Carmen” ubicada en el Municipio Naguanagua- Estado Carabobo.

Tamaño Muestral

La muestra se considera censal puesto que el investigador seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (2006) afirma que la muestra censal es toda aquella en la que todas las unidades investigadas se consideran como la muestra.

Criterio de selección

La selección de la muestra para esta investigación fue de forma intencional y aleatoria; por ello la clasificación de los elementos, es con base en el criterio o juicio del investigador y constituye una estrategia no probabilística válida para la recolección de datos, en especial para muestras pequeñas y muy específicas puesto que serán encuestados únicamente licenciados en Educación que ejerzan su función como docente de Educación Media General en la U. E. “Nuestra Señora del Carmen” ubicada en el Municipio Naguanagua- Edo. Carabobo; y será aleatoria ya que no se

discriminó para la selección de la muestra entre los sexos ni edades de dichos profesionales.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (Ob. Cit.) define el instrumento como “... aquel que registra datos observables que representa verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente.” (p. 242). Se infiere que el instrumento debe acercar más al investigador a la realidad de los sujetos; es decir, aporta la mayor posibilidad a la representación fiel de las variables a estudiar. Lo que ha de suponer uno de los ejes principales de una investigación, ya que de ella se desprende la información que va a ser analizada para la divulgación de los resultados obtenidos de cualquier investigación.

En este caso se utilizó la técnica de la encuesta, bajo la modalidad de cuestionario como instrumento de registro; la finalidad de utilizar esta técnica, es para diagnosticar las debilidades que presentan los docentes de educación Media General en el ejercicio de su profesión. En definitiva, la encuesta es la traducción de los objetivos y la investigación a preguntas específicas.

Descripción del instrumento

De igual forma se indica que instrumento de recolección de datos es el cuestionario; Namakforoosh (2005) indica que “El diseño de cuestionarios es un arte no una ciencia.” (p. 176). Señalando que se mejora a medida que se pone en práctica, por cuanto se aprende a evitar las preguntas ambiguas y las que insinúan la respuesta cuando ya se posee cierta experiencia en la elaboración de dicho instrumento.

Para recoger los datos necesarios de la investigación, se trabajó con un cuestionario elaborado particularmente para esta investigación. El mismo consta de 30 ítems, se construyó sobre la base de las preguntas cerradas con 2 alternativas de respuesta, para ser respondidas generalmente, en las categorías siguientes: Sí y No. Es por ello, que el instrumento se elaboró con preguntas cerradas y estandarizadas, denominado dicotómicas, es decir, que las alternativas están planteadas para que el encuestado sea más preciso en la selección de su respuesta.

Los ítems por su parte son preguntas concretas sobre la realidad objeto de estudio. Se redactaron de manera sencilla para que no existiera ningún tipo de ambigüedad y el encuestado pudiera responderlas de manera sincera y clara, de forma que puedan ser analizadas, tabuladas e interpretadas con facilidad. El uso de este instrumento guarda una estrecha relación con el paradigma sobre el cual se enmarca esta investigación por cuanto el cuestionario se utiliza generalmente para describir situaciones reales a partir de variables, eminentemente de carácter cuantitativo, susceptible de ser medidas y descritas objetivamente.(Ver Anexo A)

Validez

Todo instrumento de recolección de datos debe resumir dos requisitos esenciales, estos son, la validez y la confiabilidad. Con la validez se determina la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. Se estima la validez como el hecho de que una prueba sea de tal manera concebida, elaborada y explicada y que mida lo que se propone medir. Hernández, Fernández, Baptista y otros (2010) expresan la validez como “el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.”(p. 201). Es decir, la validez se considera como un conjunto específico en el sentido que se refiere a un propósito especial y aun determinado grupo de sujetos.

Para el cálculo de la validez del instrumento, el mismo se sometió a la consideración de un juicio de expertos, el cual estuvo constituido por docentes de alta trayectoria profesional en el ámbito de la elaboración de los instrumentos, expertos en investigación educativa y Gerencia Educativa, los cuales emitieron su opinión en relación al contenido y resaltaron que el mismo si es idóneo en cuanto a lo que se mide y lo que realmente se quiere medir. Estos profesionales tuvieron la oportunidad de hacer las debidas correcciones en cuanto al contenido, ambigüedad, pertinencia, redacción y otros aspectos. Al cumplirse este procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitieron el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad.

Siguiendo la planificación prevista, se procedió a aplicar una prueba piloto y así verificar la pertinencia del mismo. Esta prueba piloto consistió en pasar el cuestionario a 10 Licenciados en Educación que laboren en el área de Educación Media General a quienes se les preguntó sobre las dificultades para responder el cuestionario, si el lenguaje utilizado era el más adecuado y acerca de cualquier otra inquietud que ellos percibieran fuera de lugar en él. Una vez superada la prueba piloto, se procedió a su aplicación a la muestra seleccionada para tal fin. (Ver Anexo B)

Confiabilidad

Se considera la confiabilidad de un instrumento de medición cuando permite determinar que el mismo, mide lo que se quiere medir y aplicado varias veces, indique el mismo resultado. Hernández y Otros (2010) indican que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.” (p. 243).

Para la ejecución del procedimiento metodológico y el cálculo del índice de confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto ya validada, a 10 docentes que no formaban parte de la muestra, pero que presentaban las mismas características de los sujetos muestrales y sus resultados se sometieron a la Prueba de Confiabilidad de Kuder Richardson, ya que el instrumento aplicado tiene dos alternativas de respuesta. La fórmula para calcular la confiabilidad de un instrumento de n-ítems aplicable sólo a investigaciones en las que las respuestas a cada ítem sean dicotómicas o binarias, KR 20 será:

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \cdot \frac{st^2 - \sum p \cdot q}{st^2} \quad st^2 = \frac{\sum (x_t - \bar{x})^2}{n}$$

K=número de ítems del instrumento.

p=personas que responden afirmativamente a cada ítem.

q=personas que responden negativamente a cada ítem.

St²= varianza total del instrumento.

xi= Puntaje total de cada encuestado.

De acuerdo a los resultados obtenidos y con base en la interpretación de los mismos, se evidencia que el instrumento aplicado tiene un coeficiente de confiabilidad alto que corresponde al 0,978 %.

Nota: Ver resultados de la confiabilidad. (Ver Anexo C)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Análisis y discusión de los resultados

Una vez obtenida la información, mediante la aplicación del instrumento y las respuestas emitidas por los sujetos que conformaron la muestra en estudio, se procedió a la tabulación y análisis de datos, para ello se exponen a través de representaciones de barras porcentuales, donde se aprecia la frecuencia de respuestas emitidas por los sujetos, utilizando la estadística descriptiva a través de tablas y su representación gráfica, todo ello permitió la interpretación confiable de los resultados.

Al tratarse esta de una investigación de naturaleza cuantitativa con un diseño no experimental, se ha decidido utilizar el análisis de frecuencias y la representación en forma de porcentajes, lo cual permite una mejor visualización y objetividad en la interpretación de los datos, es decir, los datos recolectados son presentados a través de cuadros estadísticos en los que aparecen las frecuencias y porcentajes de las respuestas dadas por los sujetos encuestados en los renglones del instrumento aplicado; cabe destacar que lo anterior se aplica para cada dimensión.

Posterior a la tabulación de los resultados, se incluye un gráfico de barras para lograr la comparación porcentual tanto de las respuestas afirmativas y negativas emitidas por el grupo encuestado, a los planteamientos insertados en cada ítems. Además, a cada cuadro se le da su respectiva interpretación en el conjunto agrupado por medio de las opiniones emitidas en formas porcentuales y representadas por dimensiones, para con ellos establecer las conclusiones sujetas a los objetivos previstos en la investigación.

Tablas, gráficos y análisis de los resultados

Variable: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Dimensión: Funciones del gerente educativo.

Indicadores: Planificación, Organización, Dirección.

Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Tabla N° 1

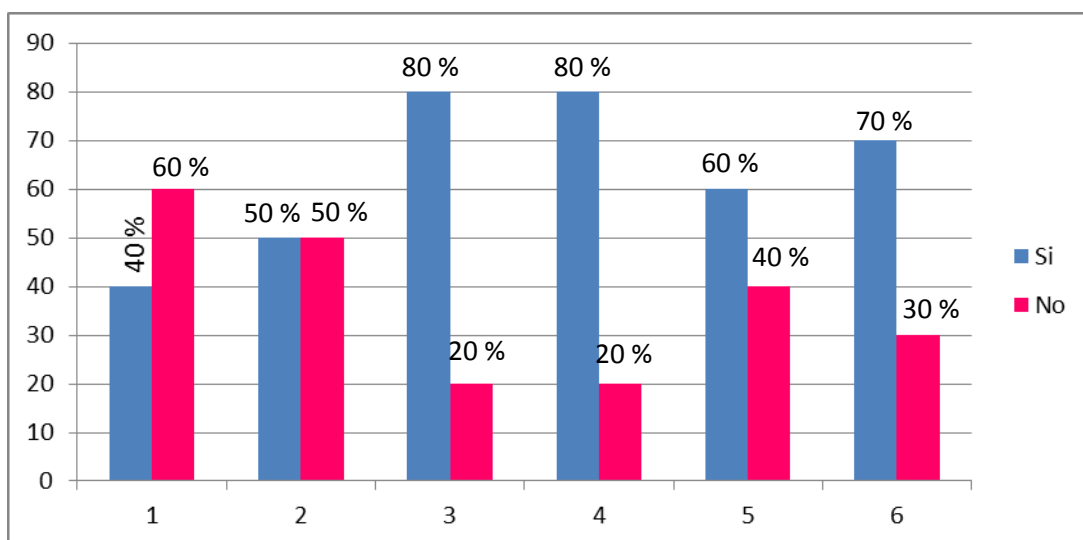
Dimensión: Funciones del Gerente Educativo.

ITEM	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
01	4	40	6	60	10	100
02	5	50	5	50	10	100
03	8	80	2	20	10	100
04	8	80	2	20	10	100
05	6	60	4	40	10	100
06	7	70	3	30	10	100

Autor: Foucault (2018)

Dimensión: Funciones del Gerente Educativo.

Gráfica N° 1



Autor: Foucault (2018)

En relación con el ítem N° 1 el cual plantea si el docente planifica semanalmente las actividades académicas relacionadas con su área, el 40 por ciento de los profesores respondió que sí, mientras que el 60 por ciento restante respondió que no planifican semanalmente; lo cual indica que es necesario desarrollar en el docente la estrategia de la planificación continua, ya que a través de esta se pueden establecer prioridades con la finalidad de alcanzar un objetivo, en este caso el objetivo es la obtención del conocimiento. Según Fayol, citado por Robbins y Coulter (2005) plantea que una de las funciones gerenciales es la planeación, puesto que es allí donde se definen las metas y trazan los planes a seguir.

El ítem N° 2 hace la siguiente interrogante: ¿Planea junto con sus compañeros docentes del mismo nivel educativo? El 50 por ciento de la población respondió que sí y el 50 por ciento restante respondieron que no; es decir que se está en presencia de algunos docentes que se limitan a interactuar con sus compañeros de trabajo acerca de las actividades y estrategias de evaluación como especialistas de un área determinada; lo cual restringe la actividad colectiva y la finalidad de trabajar en unísono, ya que se trata del mismo nivel educativo y por lo tanto es recomendable que todos los docentes de un mismo nivel manejen un mismo criterio de formación y evaluación. En efecto y de forma argumentativa se señala a Falcón (2002), el cual hace referencia que, mediante un equipo gerencial debe existir una amplia comunicación e intercambio de ideas y estrategias para la consecución de las metas fijadas. Según Gento (2000), el conocimiento más detallado de las distintas técnicas de actuación del líder participativo implica fomentar la intervención activa y responsable.

El ítem N° 3 plantea si el docente organiza los recursos de aprendizaje previo a las clases, para lo cual el 80 por ciento de los docentes encuestados respondieron que sí y el 20 por ciento respondió que no. Es necesario resaltar que las clases y recursos a

utilizar deben ser organizadas previamente, puesto que según Deming (1989) el éxito del proceso educativo depende de la organización de todos los recursos, como determinación de las necesidades de los estudiantes; lo cual evalúa las ventajas y desventajas que ofrece la implementación de recursos de aprendizaje a partir de reconocer las problemáticas existentes.

En el ítem N° 4 sobre cuando el docente organiza las estrategias de evaluación lo hace con al menos una semana de anticipación; los sujetos encuestados se inclinaron en la opción positiva con un 80 por ciento, lo que indica que los encuestados en un 20 por ciento no planifican las estrategias de evaluación con al menos una semana de anticipación. Partiendo de este resultado se puede decir que la mayoría de los docentes planifican las evaluaciones con una o más semanas de anticipación, lo cual es lo idóneo puesto que la organización es fundamental en el ámbito gerencial, ya que esta se encarga de asignar actividades concretas a un grupo de personas, estableciendo una coordinación de procedimientos a seguir, las cuales deben ser participadas con antelación, para su correcta preparación. Según el material del Instituto Universitario de Mejoramiento Profesional del Magisterio (1986), dice que “los procedimientos son el nervio de un sistema operativo. Son el medio para imprimir dirección al esfuerzo y para coordinarlo en su sitio y a su tiempo; determinan si el sistema ha de trabajar en coordinación con los objetivos prefijados” (p. 45). Aquí se hace relación en la importancia de anticipar la actividad, es decir planificarla con anterioridad, para dar garantía de ir de manera correcta tras la consecución de los objetivos planteados.

Siguiendo con el ítem N° 5 que manifiesta la inquietud si el docente propicia un área adecuada para el desarrollo de las actividades, el 60 por ciento de los encuestados reveló que si mientras que el 40 por ciento restante no lo hace. Al respecto se plantea la definición de dirección que no es más que la orientación del

recurso humano para el logro de las metas, poniendo en práctica el liderazgo, para la correcta fluidez del proceso y la relación para manejar conflictos. Galo (2003), define clima del aula como la integración de varios elementos como lo son: autoestima, convivencia satisfactoria, normas de convivencia, entre otros; lo cual permita excelentes relaciones interpersonales, lo que propicien un ambiente de enseñanza-aprendizaje de calidad. Lo que esto demuestra es que para crear un clima armónico donde sea propicio el aprendizaje, debe haber la influencia de un líder que dirija el proceso bajo criterios educativos, lo cual facilite la transmisión del conocimiento, por lo tanto deben ser eliminadas aquellas barreras que impiden la facilidad de la clase, como lo es el desorden, ruidos, factores ambientales como el calor y la iluminación, enfermedades, entre otros aspectos a considerar.

En cuanto al ítem N° 6, sobre si toma en cuenta las necesidades de sus estudiantes al momento de planificar las evaluaciones, el 70 por ciento manifestó que si, mientras que el 30 por ciento restante expresó que no lo hace. De esto se puede deducir que, es importante que todo el personal docente que labora dentro de la institución como profesor de educación media general, evalúe cuales son las debilidades y habilidades de sus estudiantes, para que en base a ese diagnóstico pueda implementar métodos didácticos, que faciliten el proceso de enseñanza- aprendizaje en ellos. Para Azuaje (2005), es fundamental el establecimiento de objetivos, que proceda de un diagnóstico para ordenar la importancia y las prioridades, de acuerdo a las fortalezas y amenazas del estudiante, siguiendo un método lógico que conlleve a la obtención de la aprobación de las asignaturas.

Variable: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Dimensión: Funciones del gerente educativo.

Indicadores: Control y Evaluación.

Ítems: 7, 8, 9, 10,11.

Tabla N° 2

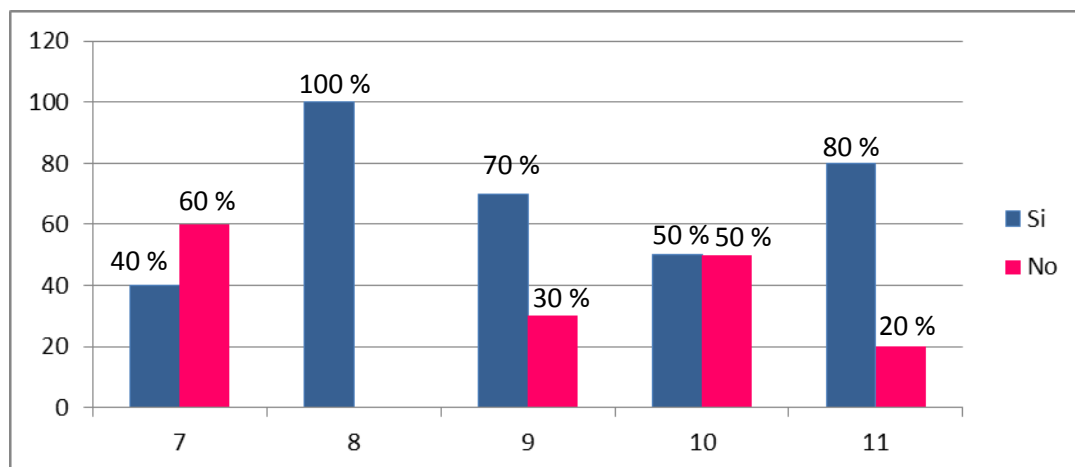
Dimensión: Funciones del Gerente Educativo.

ITEM	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
07	4	40	6	60	10	100
08	10	100	0	0	10	100
09	7	70	3	30	10	100
10	5	50	5	50	10	100
11	8	80	2	20	10	100

Autor: Foucault (2018)

Dimensión: Funciones del Gerente Educativo.

Gráfica N° 2



Autor: Foucault (2018)

El ítem N° 7 dice: ¿Les notifica periódicamente a los padres y representantes acerca del rendimiento académico de su representado? El 40 por ciento de los encuestados dijo que si, y la mayoría respondió que no, siendo este el 60 por ciento de los docentes. Para este resultado es notorio ver la falta de participación y control que ejercen los docentes de la institución en cuestión, lo cual es de gran relevancia dentro de las funciones del gerente educativo. Castillo (2002), explica la importancia de la evaluación dentro del proceso didáctico, porque su finalidad es constatar el desarrollo y la finalidad de los resultados para así determinar si deben ser mejorados o no. El control consiste en hacer un seguimiento de los procesos implementados y los resultados obtenidos, para de esta manera poder ajustarlos si fuese el caso en cuanto a la exigencia de los planes. Se basa en el monitoreo de actividades y comparación de resultados, para generar una retroalimentación dentro del proceso; por lo tanto es fundamental mantener a los representantes informados acerca del rendimiento académico de su representado y no esperar hasta que finalice el lapso para hacerles partícipe de las debilidades que presenta el estudiante, puesto que la idea es reforzar el conocimiento.

Con respecto al ítem N° 8 que manifiesta la inquietud si el docente se preocupa cuando tiene estudiantes con bajo rendimiento académico dentro de su grupo, el 100 por ciento de los encuestados respondieron de forma afirmativa, es decir, que se preocupan por el rendimiento académico de los estudiantes; pero vinculando esta respuesta con la anterior es evidente que el docente tiene un alto sentido de pertenencia y sensibilidad, pero no sabe aún como generar una retroalimentación dentro del proceso con la finalidad de favorecer al estudiante con respecto al proceso de enseñanza- aprendizaje que está obteniendo. Para Münch (1997), en la integración, es necesario implementar estrategias que eleven el nivel de acercamiento de los estudiantes involucrando a padres y representantes, aprovechando los roles de información, manejo interpersonal y toma de decisiones, apoyado en la delegación y cohesión, de los proyectos y trabajos en equipo.

El ítem N° 9 que plantea lo siguiente: ¿Evalúa su desempeño docente y toma en consideración las debilidades que se presenten? , para lo cual el 70 por ciento de la población encuestada respondió de forma afirmativa y el 30 por ciento restante respondió que no hace una evaluación de su desempeño como docente. En relación a esta respuesta es importante resaltar el valor que tiene la autoevaluación como paso siguiente al control, ya que de allí se podrán observar las fallas o aciertos del proceso. Castillo (2002), afirma que la evaluación también se interesa por el desenvolvimiento del docente, puesto que es necesario vigilar que tipo de metodología esté empleando y que recursos utilice para el logro de sus objetivos. La evaluación permite examinar si las metas propuestas se han cumplido a cabalidad, para poder sacar conclusiones y retroalimentar la gestión del plan de acción.

Señalando el ítem N° 10°, que establece: ¿Construye junto con sus estudiantes el plan de evaluación, para que ellos puedan decidir los métodos de aprendizaje a utilizar?, el 50 por ciento de los docentes involucra a sus estudiantes en la construcción del plan de evaluación, mientras que el 50 por ciento restante no lo hace. Partiendo de esto se vuelve a evidenciar el valor que tienen los elementos gerenciales dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje según Deming (1989), catorce principios que conducen a la efectividad del proceso, y en uno de estos él explica la importancia que tiene la intervención que tienen los participantes al momento de realizar un plan de acción para la transformación, ya que ellos son quienes lo van a realizar.

Con relación al ítem N° 11 que indica: ¿Usted estaría de acuerdo con brindarles una segunda oportunidad a los estudiantes en caso de ser aplazados en alguna evaluación?, se constató que el 80 por ciento de los docentes está de acuerdo en reevaluar al estudiante, si fuese necesario, mientras que el 20 por ciento no lo está. Es notorio ver en la institución en estudio, como los docentes de bachillerato no se sensibilizan por completo a los casos de estudiantes que no logran alcanzar las

competencias. Según Azuaje (2005), menciona unos pasos relevantes para el momento de la realización de un plan de acción para obtener la excelencia de lo que se quiere lograr y entre esos pasos está el reajustar el plan, es decir, que debe haber flexibilidad en relación con el plan de acción proponiendo modificaciones o alteraciones del sistema ya planificado, si se llegase a evaluar que los objetivos planteados no fueron logrados; en otras palabras abrirse a la posibilidad de brindar otra oportunidad de evaluación de los objetivos propuestos.

Variable: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Dimensión: Métodos de Enseñanza-Aprendizaje.

Indicadores: Actividades didácticas, Recursos innovadores, Participación activa del docente.

Ítems: 12, 13, 14, 15,16.

Tabla N° 3

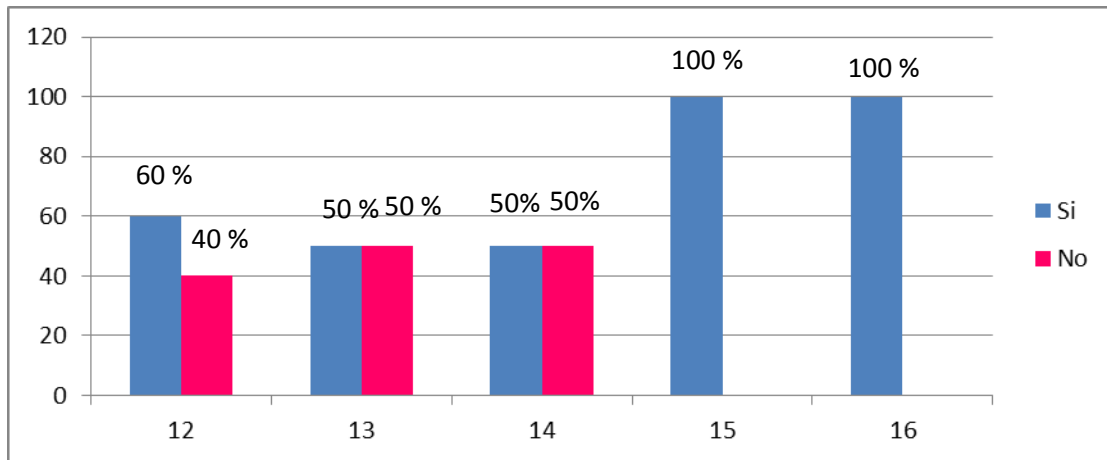
Dimensión: Métodos de Enseñanza-Aprendizaje.

ITEM	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
12	6	60	4	40	10	100
13	5	50	5	50	10	100
14	5	50	5	50	10	100
15	10	100	0	0	10	100
16	10	100	0	0	10	100

Autor: Foucault (2018)

Dimensión: Métodos de Enseñanza-Aprendizaje.

Gráfica N° 3



Autor: Foucault (2018)

En el ítem N° 12, sobre si emplea actividades didácticas durante el desarrollo de sus clases, el 60 por ciento de los docentes expresó que sí, mientras que el 40 por ciento que no. En cuanto al ítem N° 13, que interroga si incluye dentro de su planificación diaria, actividades innovadoras, que fortalezcan el proceso de enseñanza, el 50 por ciento respondió que si lo hace, a diferencia del otro 50 por ciento de los docentes encuestados, quienes no realizan actividades innovadoras para dictar sus clases. Con respecto a estas respuestas emitidas, en supervisiones de aula se ha podido constatar que la mayoría de los docentes no emplean actividades didácticas e innovadoras, pues utilizan los mismos métodos de enseñanza desde hace muchos años.

Ausubel (1960) en su teoría del aprendizaje significativo, proyecta en una de las recomendaciones para obtener el éxito durante el proceso de enseñanza- aprendizaje, que es fundamental proporcionar actividades que despierten el interés en los

estudiantes, lo cual permita la asimilación entre información nueva y el conocimiento que ya posee la estructura cognitiva del individuo.

El ítem N° 14, establece lo siguiente: ¿Dicta sus clases incluyendo recursos pedagógicos, además del pizarrón?, donde el 50 por ciento de la población afirmó dicha interrogante, mientras que el 50 por ciento restante asumió que no utilizan ningún otro recurso pedagógico sino únicamente el pizarrón. En este ítem se vuelve a demostrar que a los docentes les falta asumir ciertas debilidades que cometen al momento de impartir sus clases para que el aprendizaje sea alcanzado y esto se ha podido observar en los acompañamientos pedagógicos, puesto que el único recurso que emplean es el pizarrón. Deming (1989) menciona que también se puede implementar el uso de recursos innovadores, no solo el pizarrón o pizarra acrílica, sino utilizar láminas de power point, imágenes, internet e historietas, entre otros recursos, que le permitan al docente y estudiantes mantener una participación activa, obteniendo como resultado un aprendizaje significativo.

Siendo el enunciado: ¿Cumple regularmente con su asistencia a la institución?, que representa el ítem N° 15; y en el ítem N° 16, que plantea si se relaciona de manera efectiva con sus estudiantes; el 100 por ciento de los encuestados respondieron que si cumplen con su asistencia diaria a la institución y si se relacionan adecuadamente con sus estudiantes. Partiendo de esto se refuerza la importancia que trae consigo la participación activa del docente, señalando lo expuesto por Carl Rogers (1987) en su teoría de la educación centrada en el estudiante, con respecto a la comprensión empática, puesto que cuando el docente tiene la capacidad de comprender desde adentro las reacciones del estudiante y tiene una percepción sensible de cómo se presenta el proceso de aprendizaje, facilita un clima de autenticidad, apreciación y empatía en la clase.

Cuando confía en las tendencias constructivas del individuo y del grupo, entonces descubre que ha iniciado una revolución educacional y el resultado es un aprendizaje cualitativamente diferente, con un ritmo distinto, con un grado mayor de aciertos, donde el aprendizaje se vuelve vital, y cada estudiante se convierte, a su modo, en un ser que aprende y cambia constantemente; y como se logra esto, no solo desarrollando la empatía, sino a través del compromiso y la responsabilidad, la cual se demuestra con hechos, donde el estudiante puede ver al docente como una figura responsable, que asiste constantemente a la institución y que puede confiar en él.

Variable: Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Dimensión: Métodos de Enseñanza-Aprendizaje.

Indicadores: Técnicas dirigidas al estudiante.

Ítems: 17, 18, 19.

Tabla N° 4

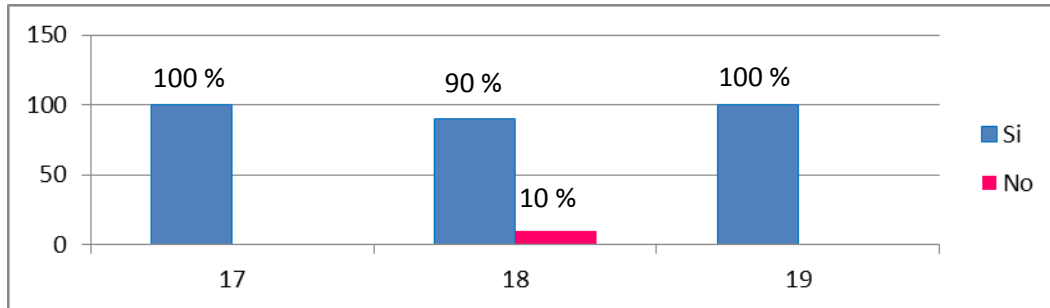
Dimensión: Métodos de Enseñanza-Aprendizaje.

ITEM	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
17	10	100	0	0	10	100
18	9	90	1	10	10	100
19	10	100	0	0	10	100

Autor: Foucault (2018)

Dimensión: Métodos de Enseñanza-Aprendizaje.

Gráfica N° 4



Autor: Foucault (2018)

El ítem N° 17, que interroga: ¿Realiza actividades para que los estudiantes participen en clase?, arrojó que el 100 por ciento de los docentes encuestados si realizan actividades donde estén involucrados los estudiantes. En cuanto al ítem N° 18, que se refiere a que si durante su hora de clase ¿Aplica estrategias o técnicas que faciliten e incentiven el aprendizaje del estudiante?, el 90 por ciento de los encuestados respondió que sí, mientras que el 10 por ciento restante dijo que no. Y por último el otro ítem que tiene relación en cuanto a las técnicas dirigidas al estudiante, está en N° 19, el cual pregunta si utiliza técnicas de integración y participación durante las clases; para lo que el 100 por ciento de los encuestados respondió que sí utilizan técnicas de integración en sus clases.

Rogers (1987), planteaba que para lograr un aprendizaje que deje huella en el estudiante, era necesario motivar al estudiante, apoyarlo y crear un clima armónico y de confianza con el grupo, donde ellos pudiesen intercambiar conocimientos propios. Al igual que Ausubel que proporcionó unas tareas que sirven para facilitar el aprendizaje significativo por recepción; entre estas tareas está el proporcionar actividades que permitan al estudiante opinar, intercambiar ideas y debatir, es decir, crear actividades que vinculen al estudiante con lo que se está trabajando. En cuanto a

este indicador que está basado en las técnicas dirigidas al estudiante, se puede observar que los docentes crean un clima de facilitación del aprendizaje adecuado, utilizando técnicas y estrategias de integración.

Variable: Factibilidad.

Dimensión: Recursos disponibles para la propuesta.

Indicadores: Humanos, Económicos, Institucionales, Legales.

Ítems: 20, 21, 22, 23, 24.

Tabla N° 5

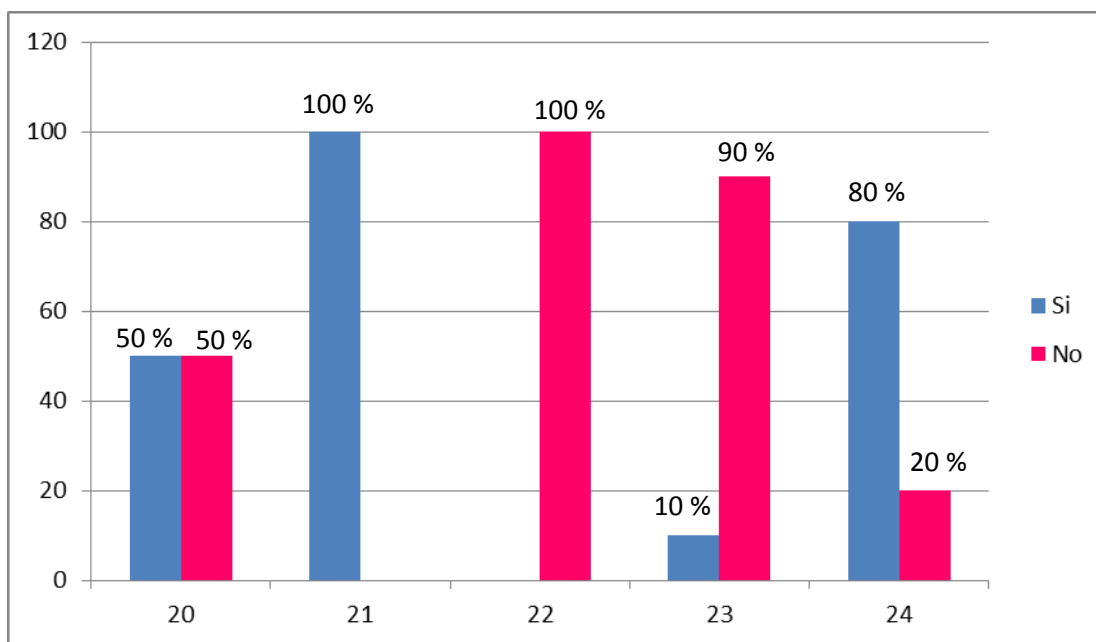
Dimensión: Recursos disponibles para la propuesta.

ITEM	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
20	5	50	5	50	50	100
21	10	100	0	0	10	100
22	0	0	10	100	10	100
23	1	10	9	90	10	100
24	8	80	2	20	10	100

Autor: Foucault (2018)

Dimensión: Recursos disponibles para la propuesta.

Gráfica N° 5



Autor: Foucault (2018)

El ítem N° 20, el cual examina la siguiente interrogante: ¿Asiste a los eventos académicos que se encuentran relacionados con su profesión? El 50 por ciento de los encuestados respondieron que sí, y el 50 por ciento restante respondió que no. Ante esta respuesta estamos en representación de un grupo comprometido en su labor docente, puesto que buscan actualizar sus conocimientos, a diferencia del otro grupo el cual no participa en estos eventos, resaltando que son de suma importancia para el desarrollo profesional. En relación con el ítem N° 21, que plantea si al docentes le interesaría recibir estrategias que le indiquen ciertos recursos a utilizar durante sus clases, que sean innovadores para mejorar el proceso de enseñanza, para lo que el 100 por ciento de los encuestados respondieron que si les interesaría.

Estas respuestas las sustenta Hoyt (1977), en su teoría del desarrollo de la carrera, la cual explica que es importante preparar a las personas para el trabajo que desempeñan; esto afirma el valor de la creación de las estrategias gerenciales para potenciar la praxis educativa, ya que compromete al profesional con su vocación, fortificando su labor, para así, no solo obtener satisfacción personal sino el beneficio económico que este garantiza. Con estos dos aspectos antes mencionados se hace énfasis a la motivación que debe impulsar al individuo, en este caso al profesional de la docencia para seguir vigorizando sus habilidades y destrezas en función de la calidad de servicio.

El ítem N° 22, ¿Cuenta con los recursos económicos para asistir a talleres que fortalezcan y actualicen su profesión como docente? , el 100 por ciento de los encuestados respondió que no cuentan con los recursos económicos, para asistir a talleres que actualicen su praxis. Aunque no tengan la posibilidad económica de asistir a talleres de formación, tienen el interés según lo expresaron en el ítem anterior de recibir información pertinente a su profesión. Moreno (2005) afirma que una de las misiones que debe tener la fase de formación profesional son los diplomados altamente calificados, para promover en los expertos la participación y actualización de conocimientos, conllevando a que pudiesen considerarse críticos y responsables de poder romper con cualquier incertidumbre o dificultad que pudiese presentárseles.

Siguiendo con el ítem N° 23, ¿Conoce de alguna institución que ofrezca talleres de formación a los cuales usted pueda asistir?, el 10 por ciento de la población encuestada respondió que sí conocen de instituciones que ofrezcan talleres formativos, mientras que el 90 por cientos siendo esta la mayoría, respondió que no manejan esa información. En cuanto al ítem N° 24, sobre si posee conocimiento acerca de las leyes que fundamentan su profesión como docente, el 80 por ciento de los docentes respondió que sí tienen conocimiento sobre las leyes, mientras que el 20 por ciento no tiene conocimiento sobre las leyes que fundamentan su profesión. En

este sentido, el artículo 104 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), está referido al ejercicio del docente, donde el ocupante al cargo, debe gozar de gran idoneidad académica, los mismos son sometidos a concursos por méritos y credenciales; en este sentido se relaciona con la presente investigación, pues es tarea de los docentes evaluar y actualizar su desempeño, a fin de proporcionar un aprendizaje de calidad de acuerdo a las reformas educativas.

Variable: Estrategias Gerenciales.

Dimensión: Tipos de Estrategias Gerenciales.

Indicadores: Diagnostico participativo, Objetivos estratégicos, Tareas significativas, Evaluación de metas, Reajuste del proceso.

Ítems: 25, 26, 27, 28, 29, 30.

Tabla N° 6

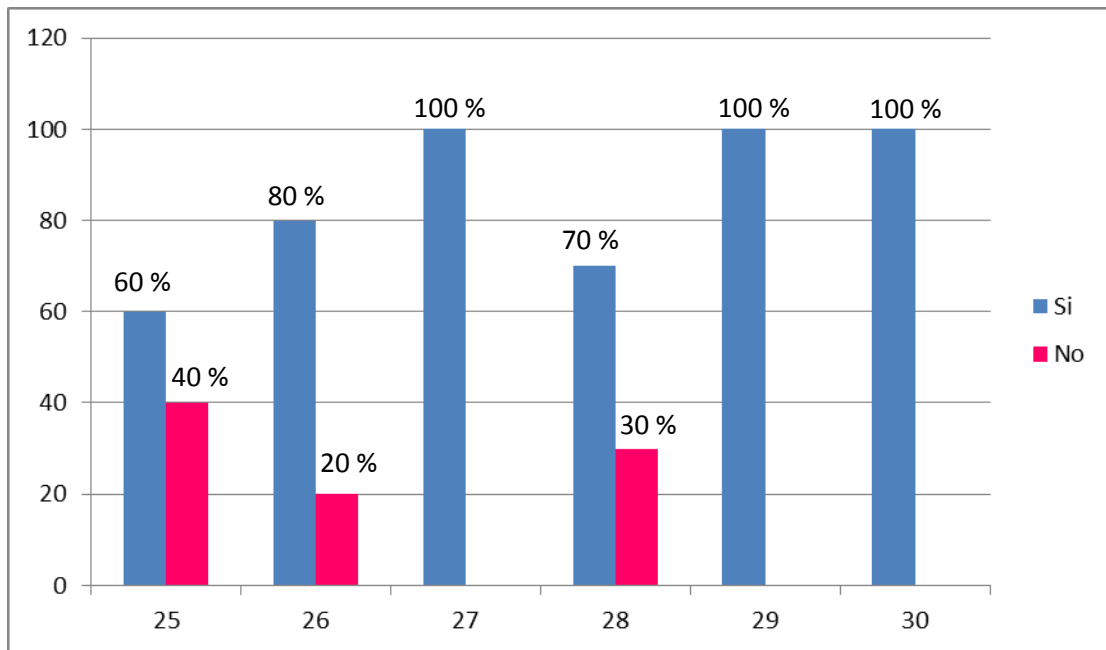
Dimensión: Tipos de Estrategias Gerenciales.

ITEM	SI		NO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
25	6	60	4	40	10	100
26	8	80	2	20	10	100
27	10	100	0	0	10	100
28	7	70	3	30	10	100
29	10	100	0	0	10	100
30	10	100	0	0	10	100

Autor: Foucault (2018)

Dimensión: Tipos de Estrategias Gerenciales.

Gráfica N° 6



Autor: Foucault (2018)

El ítem N° 25, el cual examina la siguiente interrogante: Al momento de iniciar el año escolar ¿realiza un diagnóstico que le permita conocer las fortalezas y debilidades de sus estudiantes?, el 60 por ciento de los encuestados respondió que sí y el 40 por ciento restante que no; en este resultado nuevamente se está en presencia de una respuesta falsa puesto que, en las supervisiones que se le realizan a los docentes de área de la institución en cuestión, se evidencia que no aplican ningún diagnóstico para evaluar los conocimientos previos de los estudiantes, puesto que automáticamente inician el año escolar con la planificación del área en el cual se desempeñan, sin tomar en cuenta las fortalezas y debilidades que traen los estudiantes de años escolares anteriores.

El ítem N° 26, ¿Establece prioridades al momento de dar las clases?, el 80 por ciento de los docentes si lo hacen, mientras que el 20 por ciento no establece prioridades al momento de dar las clases; es fundamental que todos los docentes puedan establecer cuáles son las prioridades que se presentan en el aula de clases, para así poder cubrir las fallas antes de buscar internalizar el aprendizaje de un determinado objetivo en los estudiantes; puesto que al evaluar los pro y los contra que puedan presentarse, la aplicación de estrategias didácticas para dar la clase y el método de evaluación se modificaran e función de los aspectos positivos que se tengan, logrando un aprendizaje significativo.

El ítem N° 27, plantea: ¿Asigna tareas a sus estudiantes que le permitan comprender mejor el contenido?, el 100 por ciento de la población encuestada respondió que sí asignan tareas a sus estudiantes con la finalidad de reforzar el contenido explicado. En el ítem N° 28, ¿Evalúa los resultados obtenidos de las actividades pedagógicas diarias? El 70 por ciento de los docentes respondió que sí y el 30 por ciento respondieron que no evalúan las actividades pedagógicas diarias. Con respecto al ítem N° 29, que hace la siguiente interrogante: ¿Tiene la disposición de reajustar la planificación en caso que sea necesario, para la consecución de los objetivos planteados? El 100 por ciento de los docentes respondió de manera afirmativa. Y el último ítem, el N° 30, comenta: ¿Considera que las actividades que implementa pueden ser flexibles para así ajustar aquellas estrategias que no estén causando un impacto positivo en el estudiante? , en esta interrogante el 100 por ciento de los docentes respondieron de manera afirmativa también.

En análisis de estas respuestas se interpreta a Azuaje (2005), quien propuso una serie de actividades, diseñadas dentro de un plan de acción que facilitan o guían hacia la consecución de una meta. Entre estas actividades esta: el diagnóstico participativo, el establecimiento de objetivos estratégicos, la asignación de tareas significativas, la evaluación de las metas propuestas y el reajuste del proceso si fuese

necesario. Relacionando esto con el planteamiento de la teoría de David Ausubel, la teoría del aprendizaje significativo, se hace énfasis en que esta ofrece un sustento apropiado para el desarrollo de la labor educativa así como para el diseño de técnicas educacionales coherentes con tales principios, permitiendo la asimilación entre información nueva y el conocimiento que ya posee la estructura cognitiva del individuo, con el único fin de obtener un aprendizaje que perdure en el tiempo y así lograr el avance académico que estipula el sistema educativo.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Con respecto a los resultados obtenidos de la encuesta, se puede comprobar que no todos los docentes de Educación Media General de la Unidad Educativa “Nuestra Señora del Carmen”, aplican estrategias que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje, acotando que existen fallas de comunicación, planificación, organización, dirección, liderazgo, evaluación y control, puesto que se puede evidenciar que aunque en alguno de estos indicadores la mayoría de los encuestados hayan respondido de manera afirmativa, se demuestra que no todo el personal docente trabaja de la misma manera y allí radica el problema del bajo rendimiento académico de los estudiantes, ya que al no existir un lineamiento de trabajo y un plan de acción general, que le indique a los docentes que pasos seguir para evitar posibles fallas o que hacer ante las posibles deficiencias que se presenten, se estará en presencia de una mala gestión gerencial debido que estas son acciones propias de un gerente de aula, realizadas con la finalidad de garantizar un aprendizaje significativo en los estudiantes, obteniendo como resultado final la aprobación o buena calificación en las asignaturas evaluadas.

En este orden de ideas, se demostró que los métodos utilizados por los docentes al momento de impartir sus clases y evaluar a los estudiantes, no toma en cuenta las necesidades de los educandos, es por ello que se evidencia un índice de estudiantes reprobados, puesto que no alcanzan cumplir con las competencias requeridas por el nivel educativo en el que se encuentran; las actividades y recursos didácticos que utilizan no son innovadores, debido a que siempre utilizan los mismos recursos de hace años atrás, sin tomar en cuenta que la tecnología y la innovación constante nos conduce al modernismo de la nueva era; donde se recomienda que el docente renueve las técnicas dirigidas al estudiante dejando a un lado lo monótono y se involucre en

una participación activa junto con quienes está desarrollando la ardua e importante tarea de enseñar.

Con relación a los recursos disponibles para la propuesta se determina que es factible, porque se cuenta con el interés humano que es fundamental para que se lleve a cabo todo plan de acción y los recursos económicos necesarios para la ejecución de esta propuesta, puesto que están en total disponibilidad para los docentes que laboran en la institución antes mencionada.

Con respecto a los tipos de estrategias gerenciales que deben implementarse en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es notorio que es fundamental un previo diagnóstico, operación que facilitará la ejecución de un plan efectivo para la consecución de metas, tomando en cuenta que al momento de elaborar dicho plan es necesario incluir tareas significativas, que posteriormente deben ser evaluadas para discernir si causaron un efecto positivo o no y en el caso de que sea negativo el resultado, pues considerar un reajuste del proceso; esto son acciones relevantes dentro del proceso educativo y que los docentes no toman a veces en consideración, ya sea por desconocimiento o desmotivación; sin saber que este proceso les facilita notoriamente el trabajo de enseñar.

Por lo tanto se llegó a la conclusión de que existe una necesidad de actualización de la praxis docente, basada en estrategias gerenciales las cuales fortalezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de Educación Media General. Ya que se cuenta con el interés de los docentes de la institución antes mencionada, en recibir estrategias que le indiquen ciertos recursos a utilizar y pasos a ejecutar durante sus clases, que sean innovadores para mejorar el proceso pedagógico, por ende se procede a realizar un programa de estrategias que ayuden a mejorar las debilidades educativas.

Adentrarse de lleno en el campo de la educación, sin duda alguna, ha sido un redescubrir de forma completa, no solo en los aspectos negativos como necesidades o debilidades, sino también de manera positiva como la versatilidad, integralidad y alternativas que surgen y que son posibles en esta disciplina científica-humanística. Es por ello que durante la realización de la presente investigación se logró examinar la esencia de su praxis, no solo en un contexto local sino también a nivel internacional, lo que lleva a concluir que la educación se encuentra frente a un enorme desafío, donde sus fundamentos y la realidad social no establecen una vinculación o acuerdo para alcanzar una acción verdaderamente significativa que responda de forma efectiva a las necesidades de los educandos.

De allí que, la educación se encuentra en una constante ambigüedad entre el ser y el deber ser, debido a que nace con la intención de ayudar al hombre a adquirir conocimientos para su desarrollo y ofrecerle un amplio campo de formación, impulsando sus potencialidades, pero a su vez este ha avanzado de tal manera que la misma necesita fortalecer y ampliar sus principios para estar a la par con los exigentes cambios que surgen del mismo y de la interacción con la sociedad.

De la misma manera, de acuerdo a los objetivos planteados por esta investigación (proyecto factible) y la muestra seleccionada, se logró obtener resultados de completo interés para la praxis gerencial dentro del campo educativo, es decir, según el objetivo general, proponer unas estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de Educación Media General, se alcanzó realizar 8 estrategias, estas son: el diagnóstico, planificación, las técnicas dirigidas al estudiante, utilización de recursos didácticos, comunicación activa, sensibilización, evaluación de metas y reajuste del proceso; lo que permite establecer un criterio ecuaníme de acuerdo a lo planteado en la investigación.

RECOMENDACIONES

Durante la realización de la presente investigación se encontraron elementos vinculados, no solo con la problemática en estudio, sino que se observó la relación y el compromiso que deben adquirir todos los involucrados en el proceso de enseñanza en especial los docentes de distintas áreas, en cuanto al desarrollo integral y de calidad del estudiante. De allí que, a partir de cada una de estas consideraciones, se cree necesario sugerir las siguientes recomendaciones:

- Actualizarse con relación a los diferentes aspectos que marcan la sociedad cambiante en la que vivimos como nuevas formas de adquirir información, estrategias didácticas de enseñanza entre otros; es decir, se requiere, documentarse o buscar información con respecto a estos tópicos, ya que eso permitirá, tener una mayor convicción y comprensión de lo que se puede presentar día a día con sus estudiantes en el contexto que se desenvuelvan.
- Realizar talleres o actividades didácticas para concientizar a los padres, representantes, directivos y a la comunidad en general, en cuanto al desarrollo de los niños y niñas de la sociedad actual.
- Los docentes deben trabajar en conjunto y de la mano con la institución para así garantizar una mejor evolución del educando.
- Efectuar reuniones frecuentemente a las cuales asistan los padres y representantes para así mantener la comunicación e involucrar a estos con el progreso y actuaciones de sus representados dentro del ámbito escolar.

- De la misma manera, se recomienda que deben contar con el completo asesoramiento de especialistas, no está demás tener presente el apoyo de otros profesionales, que permitan ofrecer ayuda en cuanto al conocimiento del ser humano en sus áreas biológica, psicológica, social y espiritual por la cual se enfrenta el individuo a lo largo de su vida, para así poder comprenderlo y ofrecerle las herramientas necesarias para garantizar su desarrollo efectivo.
- Se hace necesario sugerir a los docentes, que se comprometan con el progreso y la mejora de sus educandos, que asuman la responsabilidad y la importancia que implica la labor de educar y formar a los ciudadanos que enaltecerán a nuestro país, es decir, se trata de que realicen su trabajo con esmero y en pro del bienestar integral de estos.
- Todo educador comprometido con su labor, debe asistir a los eventos académicos y de actualización con relación a su praxis, es decir, talleres, conferencias, coloquios, seminarios, foros, conversatorios, entre otros. Logrando ampliar las posibilidades de su profesión, enriqueciéndola y haciendo de la misma una disciplina integral, que le acceda realizar actividades de acuerdo a las exigencias que demanda los estudiantes y la colectividad, así como educar en cuanto a las realidades del siglo veintiuno.
- Para finalizar se le sugiere a todo educador, que debe ser una persona abierta a nuevas metodologías, innovadora, creativa, en busca de la excelencia, tratando de marcar siempre la diferencia, para alcanzar de esta manera, más eficiencia en su labor.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Es de suma importancia que los docentes, independientemente del área que ejerzan evalúen y actualicen sus conocimientos en pro de ofrecer un buen ejercicio laboral; en este caso se hace énfasis en los docentes de Educación Media General, quienes a través de las respuestas de una encuesta se diagnosticaron y observaron las fallas o deficiencias que poseen con respecto a diferentes estrategias a emplear para garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde se hace inferencia, que si estos profesionales tuviesen más conocimientos sobre actividades que pudiesen implementar dentro de sus funciones como gerente de aula, pudiesen abordar de manera eficaz los casos o situaciones que se le presenten en cuanto al conocimiento que reciben los estudiantes; ofreciendo así una alta calidad de servicio y enalteciendo la labor docente.

La intencionalidad de este programa es proponer estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de educación media general, con la finalidad de que los docentes puedan actualizarse y adaptarse en base a los cambios que constantemente se ven en la sociedad, los cuales son influyentes en el desarrollo del individuo, de modo de avalar que el conocimiento adquirido por los jóvenes logre el objetivo que se desea, desarrollándose de manera integral a lo largo de su vida, para que tenga las herramientas necesarias al momento de enfrentarse con los futuros compromisos, tanto académicos como personales.

Esta propuesta de las estrategias gerenciales que deben aplicarse en el aula, para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje pretende tomar en cuenta, valorar y

respetar el saber previo disciplinar específico de cada docente; comprometiéndolos con el mejoramiento de la calidad de formación, donde puedan poseer competencias propias del quehacer y que adquieran herramientas que le permitan la creación de diseños de innovación que impacten positivamente a los estudiantes.

Este programa de actualización, consta de 8 estrategias, que contienen acciones para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje; estas estrategias están presentadas de la siguiente manera: estrategias de diagnóstico, planificación, técnicas dirigidas al estudiante, recursos didácticos, comunicación activa, sensibilización, evaluación de metas y reajuste del proceso, los cuales se desarrollaran progresivamente y serán facilitadas a diferentes licenciados en educación, que ejercen en la Unidad Educativa “Nuestra Señora del Carmen”, del municipio Naguanagua-Edo. Carabobo.

OBJETIVO GENERAL

Potenciar estrategias gerenciales del profesional de la educación, para garantizar un óptimo aprendizaje en los estudiantes de Educación Media General de la Unidad Educativa “Nuestra Señora del Carmen”.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar una plenaria, para reforzar la praxis educativa, en los docentes de Educación Media General.
- Facilitar las estrategias gerenciales a los docentes de la Unidad Educativa antes mencionada.

- Proveer a la institución de herramientas pedagógicas necesarias para el refuerzo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Justificación

En la actualidad se puede observar distintas razones por la cual el estudiante no logra alcanzar las competencias programadas por el sistema educativo, donde se puede justificar la variedad de necesidades y fallas que están presentes en el proceso académico, siendo una de las razones el alto índice de estudiantes reprobados que se presentan por lapsos en los centros educativos.

Por ello, se hace referencia a las siguientes actividades estratégicas: diagnóstico, planificación, técnicas dirigidas al estudiante, recursos didácticos, comunicación activa, sensibilización, evaluación de metas y reajuste del proceso; que pueden servir de ayuda para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes específicamente de educación media general, y de esta manera garantizar un aprendizaje consolidado que propicie la aprobación de las competencias planteadas por cada nivel educativo, para la obtención de conocimiento necesario para el desarrollo en una sociedad en evolución.

Dado esto, se pretende fortalecer la praxis educativa a través de la creación de estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de bachillerato, con la intencionalidad de realizar un proceso, sistemático y dinámico donde el profesional de la educación, indiferentemente de la especialidad que tenga, se convierta en un agente activo de su propio progreso, en el cual las actividades a realizar sean ejecutadas desde la tutoría y el asesoramiento

especializado, para así promover habilidades y conocimientos de utilidad los cuales puedan ser reflejados en el momento de evaluar a los estudiantes.

Estudio de factibilidad

Factibilidad operacional: se considera operacionalmente factible, ya que las estrategias propuestas podrán ser implementadas por los docentes de la institución, las cuales solo requieren de compromiso y disposición personal para su aplicación, destacando que contienen instrucciones claras que permiten su inmediato desarrollo y la explicación del alcance que tiene cada estrategia.

Factibilidad económica: en cuanto a los recursos económicos, serán necesarios únicamente para la realización de algunas actividades que requieran de recursos didácticos con los cuales la institución no cuente; sin embargo, los recursos que se proponen implementar no son de alto impacto económico, además se pueden adquirir con total facilidad, ya sea por el mismo docente o por los estudiantes.

Factibilidad institucional: es factible institucionalmente, porque los docentes de la Unidad Educativa “Nuestra Señora del Carmen”, están interesados en la facilitación de las estrategias, lo que demuestra que las circunstancias y los protagonistas institucionales involucrados en el uso y aplicación del presente material, están dispuestos a aprovechar estas estrategias para el desarrollo de una adecuada formación académica.

Visión

Ser una herramienta gerencial eficaz, que facilite y amplíe las alternativas del proceso de enseñanza-aprendizaje, como ayuda para el desarrollo personal y académico del estudiante, proporcionándole al docente la tranquilidad de que está realizando un trabajo programado y sistematizado, para la obtención de resultados positivos en cuanto a su praxis.

Misión

Ampliar a través de las estrategias gerenciales que potencien el proceso de enseñanza-aprendizaje la praxis docente, mediante herramientas novedosas que permitan ofrecer un servicio integral y de calidad en los centros educativos, para lograr un desempeño más efectivo en el ámbito laboral y promover así profesionales de alta idoneidad a la sociedad.

Fundamentación teórica

La Programación Neurolingüística PNL según Jazmín Sambrano (2003)

La definición de Programación Neurolingüística, PNL según Sambrano (2003) es aquella “herramienta de trabajo para todas las personas que trabajan con o para las personas. Consiste en una serie de técnicas destinadas a analizar, codificar y modificar conductas, por medio del estudio del lenguaje, tanto verbal, como gestual y corporal” (p. 9). Bandler y Grinder fueron los creadores de esta disciplina, los cuales llegaron a concluir que todos los seres humanos se manejan bajo estrategias y que

estas pueden ser modificadas en el caso de que los resultados obtenidos no estén causando el correcto impacto.

La PNL plantea que no existen fracasos sino, la aplicación de estrategias para el logro de un determinado objetivo, que pueden resultar correctas o no, la cual estudia a personas exitosas, extrayendo lo principal de eso, para luego invitar al resto a crecer e imitar para reproducir el éxito. Esta programación plantea que el mundo se percibe a través de los sentidos, los cuales son: vista, oído, tacto, gusto y olfato; y que la información que se almacena es en base a las experiencias, creencias, valores y conocimientos anteriores.

Conociendo como cada individuo procesa la información, se pueden determinar técnicas específicas, que faciliten ese proceso. Existen 3 sistemas representacionales los cuales son: visual, que corresponde específicamente a aquellas personas que captan detalles a través de la visión, por lo tanto sus recuerdos se representan a través de imágenes. El auditivo es aquel que puede recordar mejor mediante palabras o sonidos; y el kinestésico es aquel sistema de aprendizaje que proviene de las sensaciones y por lo tanto usan mucho el contacto físico, estas sensaciones pueden ser a través del olfato, gusto o tacto. Aunque se usan todos los sentidos al momento de procesar una información, se tiene un sistema representacional de preferencia, que es aquel que se usa con frecuencia y que facilita el proceso de aprendizaje.

Fundamentación legal

La ley orgánica de Educación (1999) en su artículo 88 dice que:

A los fines de lo dispuesto en el presente Capítulo, la evaluación constituye un proceso permanente dirigido a: Identificar y analizar tanto las potencialidades para el aprendizaje, los valores, los intereses y las actitudes del alumno para estimular su desarrollo, como aquellos aspectos que requieran ser corregidos o reorientados. Apreciar y registrar en forma cualitativa, de primero a sexto grado, o cuantitativa en la tercera etapa de educación básica y en media diversificada y profesional, el progreso en el aprendizaje y dominio de competencias del alumno, en función de los contenidos y objetivos programáticos para efectos de orientación y promoción conforme a lo dispuesto en el presente régimen y en las resoluciones correspondientes a cada nivel y modalidad del sistema educativo. Determinar en qué forma influyen en el rendimiento estudiantil los diferentes factores que intervienen en el proceso educativo, para reforzar los que inciden favorablemente y adoptar los correctivos necesarios y, cuando el nivel de rendimiento exprese una reprobación del treinta por ciento (30%) o más de los alumnos, proceder a una investigación pedagógica con el objeto de buscar soluciones a través de una comisión ad-hoc designada por las autoridades competentes.(p.12)

Lo expresado en este artículo fundamenta la creación de estrategias para fortalecer el proceso de enseñanza- aprendizaje, puesto que plantea que la educación debe estar fundamentada en principios de coordinación, factibilidad, flexibilidad e innovación; que atiendan requerimientos del proceso educativo, planteando que el régimen de estudio debe ser revisado y actualizado, aprovechando las aptitudes y capacidades de los estudiantes, que permitan la experimentación de factores de renovación del proceso educativo.

ESTRATEGIAS

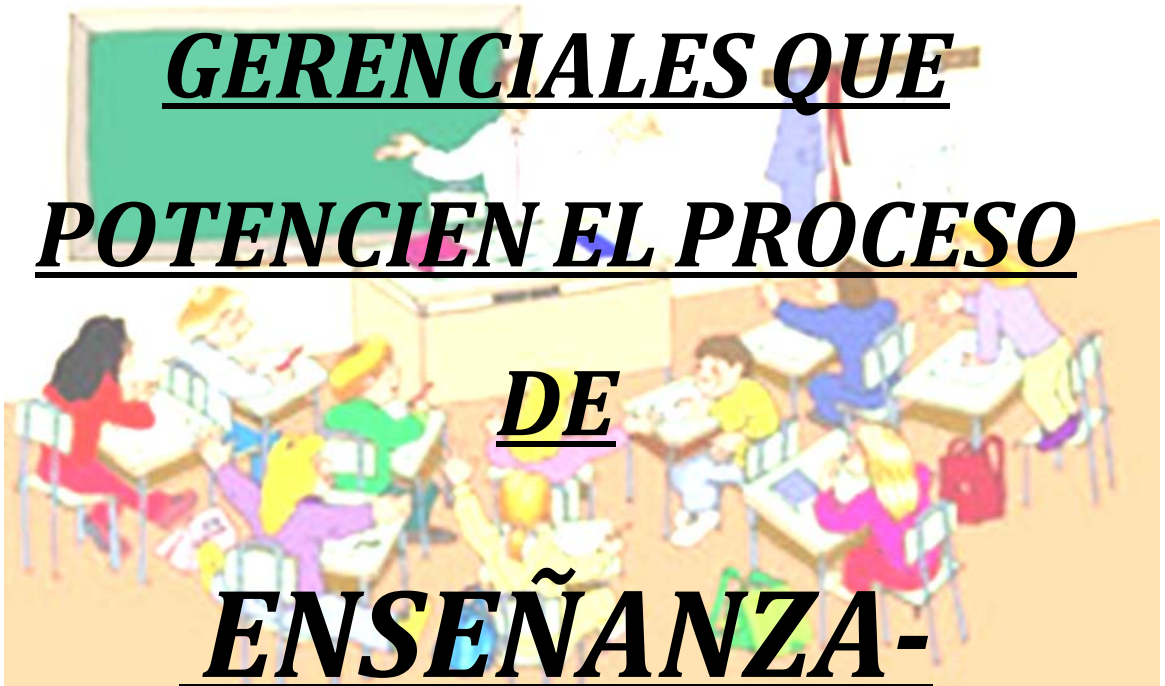
GERENCIALES QUE

POTENCIEN EL PROCESO

DE

ENSEÑANZA-

APRENDIZAJE



Compilación de Estrategias: Foucault Mauri (2018)

ESTRATEGIA: DIAGNÓSTICO

Objetivo: Orientar a los docentes lo relevante que es involucrarse con las habilidades y dificultades que presentan los estudiantes con respecto a las asignaturas a través del diagnóstico, al inicio del año escolar.

Acción	Recursos	Descripción de la acción
<p>Los docentes de cada asignatura, al inicio del año escolar, deben realizar una prueba diagnóstico, donde puedan observar el nivel académico en el cual se encuentra el estudiante, en otras palabras, evaluar el aprendizaje previo que tienen; además de apreciar la forma de aprendizaje por la cual el estudiante capta mejor la información; es decir, cuál es su sistema representacional según la programación Neurolingüística; si el estudiante percibe mejor la información de manera auditiva, visual o kinestésica.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Examen sobre el contenido de años anteriores de acuerdo a cada materia.• Evaluación según el sistema representacional: visual, auditiva y kinestésicas.	<p>Esta actividad le permitirá al docente poder conocer al estudiante en cuanto a conocimientos previos, capacidad de retención y su forma de asimilación. Se recomienda realizar la prueba diagnóstico la primera semana del inicio de las actividades escolares, tomándose como máximo dos días para la realización de las pruebas. Cabe destacar que las pruebas deben ser corregidas de manera exhaustiva, para así determinar con exactitud la condición del estudiante y poder planificar en base a los resultados obtenidos.</p>

ESTRATEGIA: PLANIFICACIÓN

Objetivo: Establecer las actividades, contenidos y estrategias de evaluación de cada asignatura, mediante la planificación.

Acción	Recursos	Descripción de la acción
<p>Se recomienda a los docentes planificar constantemente, ya que mientras más profunda y planeada sea una actividad, traerá como resultado el logro de los objetivos planteados. Por lo general los docentes planifican una vez por cada lapso, es decir trimestral, por ello se propone hacer una planificación quincenal, semanal o mensual.</p>	<ul style="list-style-type: none">•Cronograma de actividades escolares.•Formato de planificación.•Contenido programática.•Formato de plan de evaluación.	<p>Los docentes deben planificar constantemente, es decir, semanal, quincenal o mensual; ordenando una serie de metas de acuerdo a su importancia o urgencia, siguiendo una metodología lógica que conlleve al logro de los objetivos, además deben estar abiertos a la posibilidad de ciertas modificaciones en cuanto a la estructura de evaluación. También se recomienda que los docentes involucren al momento de planificar a sus estudiantes, para que sean ellos mismos los que dispongan de las estrategias de evaluación que quieren efectuar.</p>

ESTRATEGIA: TÉCNICAS DIRIGIDAS AL ESTUDIANTE

Objetivo: Ofrecer al docente herramientas pedagógicas innovadoras que faciliten el proceso de aprendizaje.

Acción	Recursos	Descripción de la acción
<p>Esto consiste en establecer una labor a cada participante, en este caso que se habla del ámbito educativo, esto no es más que cuando el docente propone una tarea para así evaluar el aprendizaje adquirido y generar una retroalimentación. La participación de todos es importante siendo necesario buscar despertar el interés de los participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Oral.• Verbal.• Escrita.• Explicar mediante ejemplos.• Asignación de tareas.• Evaluación de las tareas.• Recursos online (Internet y redes sociales).	<p>Permitir que el estudiante tenga un contacto directo con el objeto de conocimiento, es la intención de esta acción; de esta manera se logra la interacción entre sujeto y objeto, lo que permite que este lleve a cabo un proceso de reflexión al cual se llamará asociación, por lo tanto el estudiante une el conocimiento previo con el nuevo y logra adquirir uno nuevo solidificado, o por el contrario no los asocia pero los conserva por separado. Enseñar al educando a llevar a la práctica lo aprendido para que este conocimiento sea asimilado por completo y logre ser un aprendizaje perdurable, esto se puede lograr con la asignación de tareas.</p>

ESTRATEGIA: RECURSOS DIDÁCTICOS

Objetivo: Crear materiales educativos para los estudiantes a través de recursos didácticos innovadores.

Acción	Recursos	Descripción de la acción
<p>Enseñar empleando recursos y principios que faciliten el paso de la estructura conceptual del contenido a la estructura cognitiva del estudiante de manera significativa. Por lo tanto, la enseñanza se puede interpretar como una transacción de significados, sobre determinado conocimiento, entre el profesor y el estudiante, hasta que compartan significados comunes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Video Beam. • Laminas. • Folletos. • Mensajes (escritos o con imágenes). • Videos. • Música (cantos). • Pinturas. • Dramatizaciones. • Cuentos (Lecturas). • Juegos. • Experimentos. • Ejercicios. • Charlas. • Estudios de campo. • Visitas a lugares. • Mapas mentales y conceptuales. 	<p>La finalidad es buscar la atención en el estudiante y desarrollar un aprendizaje significativo mediante la ejecución de clases utilizando los recursos antes mencionados, haciendo la práctica educativa propia e innovadora. De acuerdo a cada área de estudio el docente podrá implementar cualquiera de estos recursos para facilitar el proceso de enseñanza, dejando a un lado la monotonía que implica el uso del pizarrón como única actividad interactiva para enseñar.</p>

ESTRATEGIA: COMUNICACIÓN ACTIVA

Objetivo: Propiciar la comunicación entre los docentes, estudiantes y representantes.

Acción	Recursos	Descripción de la acción
La intención de esta actividad es mantener contacto directo con los representantes y estudiantes acerca del rendimiento académico y el comportamiento que refleja cada joven en el aula de clases, haciéndolos participes de las actividades a realizar y no esperar hasta el final del lapso para que sean informados sobre las calificaciones de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none">• Teléfono.• Reuniones.• Comunicados.	Es necesaria la comunicación constante con el representante y no dejarlo solo para momentos críticos que se puedan presentar. Mientras los representantes se sientan informados generará mayor compromiso en ellos al igual sucede con los estudiantes, el hacer feedback con ellos propicia el mejor control de la situación puesto que se genera confianza e interés recíproco. Se recomienda hacer uso de la comunicación mediante cualquier media semanalmente o diario si el caso lo amerita.

ESTRATEGIA: SENSIBILIZACIÓN

Objetivo: Crear un clima armónico donde el estudiante sienta confianza hacia el docente.

Acción	Recursos	Descripción de la acción
<p>Esto significa preocuparse por el estudiante pero no de una manera posesiva. Significa la aceptación incondicional del otro individuo como una persona independiente, con derechos propios. Es la creencia de que esa persona es digna de confianza de una manera fundamental. Se dice que quien adopta esta actitud podrá enfrentar los problemas y la apatía ocasional, motivándolos mediante la satisfacción por sus progresos. Cuando el docente tiene la capacidad de comprender desde adentro las reacciones del estudiante, cuando tiene una percepción sensible de cómo se presenta el proceso de aprendizaje, las condiciones mejoran.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Contacto visual.• Contacto oral.• Contacto kinestésico.	<p>El mantener contacto con los estudiantes impulsa a la motivación para la ejecución de los objetivos. El brindarles apoyo, cariño y comprensión, propicia el interés y desarrolla la confianza. El que el docente se preocupe no solo por si el estudiante adquirió el conocimiento necesario, sino en cómo se ha estado sintiendo, entre otros aspectos de su vida personal que influyan notoriamente en el normal desenvolvimiento del quehacer educativo, es propicio para generar un correcto aprendizaje. Por lo tanto se recomienda hacer contacto socio-afectivo con los estudiantes de manera diaria mostrándose receptivos y abiertos; dejando a un lado la postura autoritaria y desligada de lo humano.</p>

ESTRATEGIA: EVALUACIÓN DE METAS

Objetivo: Medir si el aprendizaje y los recursos implementados están causando un impacto positivo.

Acción	Recursos	Descripción de la acción
<p>Establecer metas a corto, mediano y largo plazo, aplicando criterios de evaluación para medir si se están alcanzando los objetivos. Es una de las estrategias más eficaces y por tanto, imprescindible, que no debe faltar en ninguna de las acciones de una organización.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Escala de estimación.• Ponderación.• Actividades flexibles.	<p>Las evaluaciones a realizar deben ser variadas, buscando la flexibilidad y tranquilidad del estudiante, es decir, que se recomienda no utilizar estrategias de evaluación donde el estudiante se sienta altamente presionado por su aprobación, puesto que la intención es generar un aprendizaje significativo, basado en el dominio de los contenidos y para ello es fundamental la armonía y tranquilidad, además de la construcción del conocimiento. El sentimiento de presión no trae resultados positivos, pues genera nervios y ansiedad provocando en el individuo, actitudes contrarias a lo que se quiere lograr.</p>

ESTRATEGIA: REAJUSTE DEL PROCESO

Objetivo: Readaptar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Acción	Recursos	Descripción de la acción
<p>Luego de la evaluación se puede constatar si el aprendizaje fue obtenido de manera correcta para cada nivel educativo o si se están presentando debilidades en el proceso. En el caso de que se evidencien fallas académicas, es necesario ajustar el proceso para fortalecer aquellas debilidades existentes.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Disposición.• Evaluaciones.• Planificación.	<p>Se pretende con esta acción hacer ajustes y adaptaciones ya sean grupales o individuales, si fuese necesario. Debe existir disposición por parte del docente y cierta flexibilidad para desarrollar esta estrategia gerencial; que permitirá reevaluar el proceso con la finalidad de garantizar un aprendizaje óptimo. Este reajuste puede ser únicamente en contenidos específicos no es necesario reacomodar toda la planificación anterior. Al momento de reajustar una planificación académica se debe considerar los contenidos de aprendizaje y el enfoque pedagógico, para luego realizar los planes de mejora o las adaptaciones curriculares dependiendo del caso que se presente.</p>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ausubel, D.** (1960). *The use of advance organizers in the learning and retention of meaningful verbal material*. *Journal of Educational Psychology*, 51, 267-272.
- Ausubel, D.** (1963). *The psychology of meaningful verbal learning*. New York: Grune & Stratton. Ausubel, D.
- Ausubel, D.** (1978). *In defense of advance organizers: A reply to the critics*. *Review of Educational Research*.
- Ausubel, D., Novak, J. y Hanesian, H.** (1978). *Educational Psychology: A Cognitive View (2nd Ed.)*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Ausubel, D., Novak, J., y Hanesian, H.** (2009). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. México, Trillas.
- Arias, F.** (2006). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.
- Azuaje, E.** (2005). *Pensamiento Gerencial, su desarrollo*. Ediciones Urania. Venezuela.
- Bateman, T.; y Snell, S.** (2001). *Administración. Una ventaja competitiva*. McGraw Hill.
- Bonilla, E. Rodríguez, P.** (2005). *Más allá del dilema de los métodos*. Grupo Editorial Normal. Bogotá. Colombia.
- Borjas, B.** (2004). *La gestión educativa al servicio de la innovación*. Colección procesos educativos. N°21. Fe y Alegría. Maracaibo- Venezuela.
- Bounds, G. y Woods, J.** (1999). *Supervisión*. Internacional Thomson editores, S.A. de C.V.
- Busto, C.** (1997). *La investigación educacional. (20 ed)*. Editorial de la Universidad del Zulia.

- Carmona, M.** (2015). *Gerencia educativa y desempeño docente: un binomio de acción para la calidad educativa en la U. E. instituto "San Valentín"*. Valencia, Edo. Carabobo.
- Castillo, S.** (2002). *Compromisos de la evaluación educativa*. Madrid: Pearson.
- CAVEC** (2014). *La Transformación del Sistema Educativo Venezolano. Un reto ineludible*. Caracas. Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5453 (Extraordinario) marzo 24, 2000.
- Cornejo, K.** (1999). *Compromiso para ser líder*. Editorial Grad México.
- Chiavenato, I.** (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ª Edición. México: McGraw Hill.
- Deming, W.** (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad. La salida de la crisis*. Díaz de Santos, S.A. Madrid, España.
- Falcón, J.** (2002) **Gerencia y Toma de decisiones**. Editorial CEC, SA. Caracas-Venezuela.
- Fernández, A.** (2014). *La educación centrada en el estudiante de Carl Rogers*. Referencia en línea: <https://pedagogosensintesis.blogspot.com/2014/05/la-educacion-centrada-en-el-estudiante.html>.
- Galo, C.** (2003). *El currículo en el aula. Guatemala*. Editorial Piedra Santa.
- Garagorri, X.** (1997). *Participación, autonomía y dirección. En los centros educativos*. Editorial escuela Española S.A. España.
- Gento, S.** (2000). *Instituciones educativas para la calidad total*. Editorial Muralla. S.A. 2da Edición.
- Gitlow, L.** (2001). *Occupational therapy faculty attitudes toward the inclusión of students with disabilities in their educational programs*.
- Glueck, H.** (1997). *Gerencia exitosa*. Legis Editorial, S.A. Bogotá. Colombia.
- Hernández, Sampieri, Fernández, Baptista** (2010). *Metodología de la investigación*. Ed. Mc Graw Hill. Chile.

- Hersey y otros.** (1998). *Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional*. México. Séptima edición. Prentice Hall. Hispanoamericana, S.A.
- Hoyt, K.** (1977) *Teoría del desarrollo de la Carrera*. [Documento en línea]
 Disponible: www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/.../re3071300495.pdf?..
 [Consulta: 2018, noviembre 28].
- Hurtado, A.** (2015). *Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gestión educativa en la Escuela Técnica “Simón Bolívar”*. Naguanagua- Edo. Carabobo.
- Hurtado, J.** (2000). *Metodología de la investigación holística*. Caracas. Venezuela.
- Instituto Universitario de Mejoramiento Profesional del Magisterio** (1986). *Gestión Educativa*. Los Dos Caminos.
- Jiménez, E., Gómez, G.** (2008). *Como hacer un trabajo de grado por la modalidad proyecto factible*. Barquisimeto -Venezuela.
- Kantz y Kahan** (1998). *Características del perfil profesional*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Ley Orgánica De Educación** (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N° 36.787 (Extraordinaria) septiembre 15, 1999.
- Litwin.** (1997). *Motivation and organizational climate*. Boston. División of Research Harvard, Busines Schools.
- Manes, J.** (1999). *Gestión Estratégica para instituciones educativas*. Argentina: Granica.
- Ministerio de Educación P.** (2013). *Rutas del aprendizaje*. Lima, Perú: Corporación Gráfica Navarrete S. A.
- Moreno, M.** (2005) *Informe sobre la educación superior en américa latina y el Caribe. 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior*. Caracas Venezuela.
- Munch, G.** (1997). *Fundamentos de la administración*. Editorial Trillas, México. Interamericana editores, cuarta edición, S.A. de C.V.

- Muñoz.** (1999). *Educación para el desastre*. Universidad Bicentenario de Aragua. Maracay.
- Namakforoosh, M.** (2005). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa, S.A. Balderas 95, México, D.F.
- Oliva, B.** (2017). *Estrategias gerenciales y desempeño docente en las instituciones educativas España y Lucie Rynning de Antúnez de Mayolo de la UGEL 02 del Distrito del Rímac, 2014*. Lima. Perú.
- Pérez, A.** (1999). *Más y mejor educación para todos*. Editorial Trillas. México.
- Perrenoud, P.** (1996). *La construcción del éxito y del fracaso escolar*. Madrid. Morata.
- Posner, P.** (2000). *El directivo como gestor del aprendizaje escolar*. La Muralla, S.A., 2000.
- Ramírez, R.** (2006). *Método y conocimiento. Metodología de la investigación*. Medellín. Colombia.
- Reglamento del Ejercicio de La Profesión Docente** (2000). Editorial Eduve. Caracas. Venezuela.
- Robbins,S. y Coulter, M.** (2005). *Administración*. Pearson Educación. Octava Edición. México.
- Rogers, C.** (1987). *Psicoterapia Centrada en el Cliente. Práctica, Implicaciones y Teoría, Práctica*. Buenos Aires. Argentina.
- Quinn y otros.** (1997). *Maestría en la gestión de organizaciones*. Editorial Díaz Santo.Madrid.
- Sabino, C.** (2014). *El Proceso de investigación*. Editorial Episteme. Guatemala, C.A.
- Sambrano, J.** (2003). *Programación Neurolingüística: el modelo de la excelencia para todos*. Editorial Alfa Grupo. Ediciones Aifadil. Caracas. Venezuela.
- Stoner y otros.** (1998). *Administración*. Tercera edición. Prentice Hall Hispanoamericana.
- UNESCO** (2014). *Informe de seguimiento de la educación para todos. Enseñanza y aprendizaje: Lograr la calidad para todos. Paris- Francia*.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). *El proyecto factible: Una modalidad de investigación*. Caracas. Venezuela.

Van Der Sluys, A. (2015). *Aplicación de las estrategias de aprendizaje -enseñanza por los profesores de matemáticas del nivel primario y secundario del colegio Monte María, para lograr aprendizajes significativos*. Guatemala-México.

Villamizar, E. (2014). *Estrategias de integración para la enseñanza en el área matemática y ciencias naturales*. Libertador- Edo. Carabobo.

Werther W. y Davis, H. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. Cuarta Edición. Mc Graw-Hill. Interamericana de México. S.A. México.

ANEXOS



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



Anexo A

Autora: Licda. Mauri V. Foucault P.

El presente instrumento tiene como fin recabar datos sobre el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje que muestran los docentes de Educación Media General en el aula. Dicha información será utilizada para el Trabajo Especial de Grado titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES QUE POTENCIEN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

La información que usted suministre será utilizada única y exclusivamente para fines de la investigación por lo tanto no provea ningún dato que le identifique.

INSTRUCCIONES:

- 1- El instrumento consta de treinta ítems con dos alternativas de respuestas.
- 2- Lea cuidadosamente cada uno de los ítems antes de responder.
- 3- Seleccione con una equis (“X”) la opción que considere pertinente.
- 4- Debe seleccionar solo una alternativa por cada ítem.
- 5- Tiene una casilla de observaciones por si considera necesario hacer alguna acotación con respecto a los ítems.

La información que proporcione es de vital importancia para la investigación, por eso se le agradece de antemano su colaboración. Los datos que se obtendrán en el presente instrumento serán de estricta confidencialidad y de utilidad en el proceso de la investigación la cual servirá de apoyo, agradeciendo que al llenar la misma lo haga con la mayor sinceridad posible, pues de ello depende que se obtengan resultados confiables.

N°	Ítems	Si	No	Observaciones
1	¿Planifica semanalmente las actividades académicas relacionadas con su área?			
2	¿Planea junto con sus compañeros docentes del mismo nivel educativo?			
3	¿Organiza los recursos de aprendizaje previo a las clases?			
4	¿Cuándo organiza sus estrategias de evaluación lo hace con al menos 1 semana de anticipación?			
5	Durante sus clases ¿propicia un área adecuada para el desarrollo de las actividades?			
6	¿Toma en cuenta las necesidades de sus estudiantes al momento de planificar las evaluaciones?			
7	¿Les notifica periódicamente a los padres y representantes acerca del rendimiento académico de su representado?			
8	¿Se preocupa cuando tiene estudiantes con bajo rendimiento académico dentro de su grupo?			
9	¿Evalúa su desempeño docente y toma en consideración las debilidades que se presenten?			
10	¿Construye junto con sus estudiantes el plan de evaluación, para que ellos puedan decidir los métodos de aprendizaje a utilizar?			
11	¿Usted estaría de acuerdo con brindarles una segunda oportunidad a los estudiantes en caso de ser aplazados en alguna evaluación?			
12	¿Emplea actividades didácticas durante el desarrollo de sus clases?			
13	¿Incluye dentro de su planificación diaria, actividades innovadoras, que fortalezcan el proceso de enseñanza?			
14	¿Dicta sus clases incluyendo recursos pedagógicos, además del pizarrón?			
15	¿Cumple regularmente con su asistencia a la institución?			
16	¿Se relaciona de manera efectiva con sus estudiantes?			

17	¿Realiza actividades para que los estudiantes participen en clase?			
18	Durante su hora de clase ¿Aplica estrategias o técnicas que faciliten e incentiven el aprendizaje del estudiante?			
19	¿Utiliza técnicas de integración y participación durante las clases?			
20	¿Asiste a los eventos académicos que se encuentran relacionados con su profesión?			
21	¿Le interesaría recibir estrategias que le indiquen ciertos recursos a utilizar durante sus clases, que sean innovadores para mejorar el proceso de enseñanza?			
22	¿Cuenta con los recursos económicos para asistir a talleres que fortalezcan y actualicen su profesión como docente?			
23	¿Conoce de alguna institución que ofrezca talleres de formación a los cuales usted pueda asistir?			
24	¿Posee conocimiento acerca de las leyes que fundamentan su profesión como docente?			
25	Al momento de iniciar el año escolar ¿realiza un diagnóstico que le permita conocer las fortalezas y debilidades de sus estudiantes?			
26	¿Establece prioridades al momento de dar las clases?			
27	¿Asigna tareas a sus estudiantes que le permitan comprender mejor el contenido?			
28	¿Evalúa los resultados obtenidos de las actividades pedagógicas diarias?			
29	¿Tiene la disposición de reajustar la planificación en caso que sea necesario, para la consecución de los objetivos planteados?			
30	¿Considera que las actividades que implementa pueden ser flexibles para así ajustar aquellas estrategias que no estén causando un impacto positivo en el estudiante?			

ANEXO B

Anexo C

Confiabilidad del Instrumento

Sujetos/ Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Totales		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
4	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	25
5	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	23
6	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	24
7	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	18
8	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	16
9	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	19
10	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	13	
TRC	8	5	9	6	10	7	2	7	9	7	9	9	7	9	9	10	10	8	8	6	8	3	2	7	7	9	10	8	8	9			
p	0,80	0,50	0,90	0,60	1,00	0,70	0,20	0,70	0,90	0,70	0,90	0,90	0,70	0,90	0,90	1,00	1,00	0,80	0,80	0,60	0,80	0,30	0,20	0,70	0,70	0,90	1,00	0,80	0,80	0,90			
q	0,20	0,50	0,10	0,40	0,00	0,30	0,80	0,30	0,10	0,30	0,10	0,10	0,30	0,10	0,10	0,00	0,00	0,20	0,20	0,40	0,20	0,70	0,80	0,30	0,30	0,10	0,00	0,20	0,20	0,10			
p*q	0,16	0,25	0,1	0,2	0	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0	0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0	0,2	0,2	0,1			
Sp*q	4,2																																
VT	35,16																																
KR-20	0,978																																

Facilitación de las Estrategias a Docentes de la U. E. “Nuestra Señora del Carmen”

