

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
Maestría en Educación
Mención Gerencia Educativa

LAS COMPETENCIAS GERENCIALES DEL DOCENTE DE LA PARROQUIA
MARICHES, MUNICIPIO SUCRE, ESTADO MIRANDA Y SU INCIDENCIA EN
EL CLIMA ORGANIZACIONAL

La Urbina, enero de 2014

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ

Maestría en Educación
Mención Gerencia Educacional

LAS COMPETENCIAS GERENCIALES DEL DOCENTE DE LA PARROQUIA
MARICHES, MUNICIPIO SUCRE, ESTADO MIRANDA Y SU INCIDENCIA EN
EL CLIMA ORGANIZACIONAL

RESUMEN

En la presente investigación se plantea la problemática en relación a las competencias gerenciales de los docentes de la Parroquia Mariches, perteneciente al Municipio Sucre del Estado Miranda con el propósito de optimizar la prestación del servicio educativo en las instituciones públicas de la zona. Para dar cumplimiento a los objetivos planteados se hicieron las siguientes interrogantes de investigación: ¿Qué competencias gerenciales son las adecuadas para desarrollar un buen gerente educativo?, ¿El estudio de las competencias gerenciales ofrecerá a los docentes el conocimiento y las herramientas para el buen desempeño de sus funciones dentro de los diferentes escenarios que se encuentren? Para dar respuesta a estas preguntas se indagó información de textos, revistas y demás referentes relacionados con competencias, competencias gerenciales, competencias gerenciales del docente, competitividad y clima organizacional. Está basado en un paradigma cualitativo bajo el enfoque fenomenológico que tiene por objetivo el estudio del mundo tal como aparece en la conciencia subjetiva y pretende que el ser humano se pueda comprender a sí mismo y a los que están a su alrededor. Es una investigación descriptiva y analítica.

INDICE

Páginas preliminares.....	iii
SECCIÓN I	
El Problema.....	1
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	3
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos.....	4
Justificación.....	5
SECCIÓN II	
Marco Referencial.....	6
Antecedentes de la Investigación.....	6
Bases teóricas y conceptuales.....	11
SECCIÓN III	
Enfoque, Tipo de Estudio y Diseño de la Investigación.....	12
Universo y Muestra.....	13
Referencias.....	15

SECCIÓN I
EL PROBLEMA
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Educación que es la garante de dar a conocer sistemáticamente hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes. A través del tiempo ha sido considerada la principal vía de acceso al desarrollo. Asimismo, es uno de los medios por los cuales se transmiten los valores y la identidad cultural y ciudadana. Gracias a ella se forma y se prepara el recurso humano del país. No obstante, existen infinidad de quejas en este sector.

Partiendo del principio constitucional de que la educación es gratuita para todos, la carencia de infraestructuras ha provocado que haya muchas escuelas privadas, marcando una diferencia en la prestación del servicio. A esto se suma el perfil de los egresados en cualquier modalidad o nivel de educación, el cual evidencia poca preparación, tanto así, que las evaluaciones internacionales ubican al país en los últimos lugares del ranking. Ejemplo de ello se evidencia en el estudio realizado por la consultora argentina Polilat y la Fundación Konrad Adenauer donde Venezuela quedó en el apartado de desarrollo mínimo social y económico (El Tiempo.com.ve 2013). Otro indicador de que el servicio educativo prestado es de poca calidad se encuentra en el hecho de que el comportamiento ciudadano, la convivencia, el respeto, la honestidad, entre otros valores sociales cada día se hace menos evidente.

Otro de los asuntos a tomar en consideración para su estudio es el referido a la gerencia educativa. Prieto, Zambrano y Martínez (2007) refieren que “en la actualidad se puede hablar de una pérdida de confianza hacia la administración pública, la ciudadanía ha demostrado una disminución en el grado de confianza hacia los representantes de la vida pública (políticos, periodistas, jueces, entre otros)”.

A su vez, Vásquez (2013), siendo interpelada ante el tema de la educación en Venezuela, expresa que la mayoría de los problemas educativos están centrados en la

calidad del servicio, por ello “hay que vincular la calidad con la equidad; hay que darle oportunidad a los docentes de que se formen en condiciones más adecuadas; hay que mejorar los planteles y tratar de captar más personas con mayor vocación e interés en la educación” completa diciendo que “la educación venezolana debe ser trabajada, cada día, en mayor escala”.

Al asumir la gerencia educativa el docente ha de estar consciente de la responsabilidad que tiene en sus manos; es una labor cuyos frutos son el presente y futuro de la nación. Es por ello que, como funcionario público, el gerente educativo está en el deber de lograr que se cumplan los proyectos educativos a través de la ética, la ley, la eficacia, la eficiencia y la transparencia de su gestión.

Son muchas las fallas que presentan aquellos que están encargados de la gerencia educativa, bien sea desde los altos niveles de gestión hasta los docentes de aula. Esto puede deberse a la carencia de competencias gerenciales en la formación del docente, a las designaciones a dedo de quienes ocupan los cargos, a la desmotivación personal, al vacío de competencias gerenciales del sistema, entre otros factores.

Es común observar en las instituciones educativas venezolanas, particularmente en las públicas, a unos docentes malhumorados, quejumbrosos, frustrados de haber estudiado una carrera que les dificulta el acceso económico a un mejor nivel de vida... Con esta realidad viven el día a día y la reflejan a los estudiantes, quienes son su carne de cañón.

Por otra parte, también se encuentra aquel grupo de docentes que cumplen funciones de supervisión, dirección o coordinación dentro y fuera de los planteles. Sería propio preguntarse cuáles han sido los criterios con los cuales fueron seleccionados para dichos cargos. Este contexto ha hecho que los encargados de la toma de decisión y del manejo de la administración escolar sean personas de muy poca idoneidad trayendo como consecuencia un problema grave a la educación del país.

Cada día se observa el deterioro en la calidad de la educación a través de personas que no están preparadas o no han sido lo suficientemente formadas para

llevar adelante el sistema educativo. Cada vez es más común encontrarse con docentes conformistas que sólo esperan su sueldo de quince y último. Ya es frecuente visitar algún ente educacional y ser tratado con vejación.

El venezolano se está acostumbrando a la idea de que debe permanecer en silencio ante los atropellos que vive cada día; pareciera que la exigencia del cumplimiento de sus derechos no le es permitida. Asimismo sucede con los docentes, están siendo encasillados como los profesionales más ínfimos y, en lugar de enfrentar esta crítica pareciera que estuvieran conformes con ella.

Debido a todo lo planteado anteriormente, se genera una problemática de investigación que tiene que ver con las aptitudes y actitudes de los docentes venezolanos, específicamente aquellos adscritos a las instituciones públicas en la zona de la Parroquia Mariches, Municipio Sucre del Estado Miranda donde se han observado situaciones que necesitan ser atendidas para dar respuesta al deber ser. Es importante que este estudio acerca de las competencias gerenciales del docente sea un punto de referencia en el estudio de esta temática y sirva como apoyo en la atención a tal necesidad.

Por ello, se plantean las siguientes interrogantes de investigación: ¿Qué competencias gerenciales son las adecuadas para desarrollar un buen gerente educativo?, ¿El estudio de las competencias gerenciales ofrecerá a los docentes el conocimiento y las herramientas para el buen desempeño de sus funciones dentro de los diferentes escenarios que se encuentren?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Analizar las competencias gerenciales de los docentes de instituciones públicas de la Parroquia -Mariches y su incidencia en el clima organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Diagnosticar las competencias gerenciales de los docentes de instituciones públicas de la Parroquia Mariches.

En función de las competencias gerenciales diagnosticadas determinar cuál es su influencia en el clima organizacional.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El momento histórico que se vive en Venezuela exige que todos los ciudadanos creen conciencia en la necesidad de impulsar la educación como garantía de que será el único asidero para su desarrollo. Por esto, es importante que los docentes atiendan al llamado de formarse y prepararse para ejercer su profesión con una ética efectiva. Es necesario y pertinente que estos expertos conozcan acerca de lo que son las competencias gerenciales y las practiquen. De esta manera se observará un cambio en el estilo de trabajo y se generará una sana competitividad que redundará en beneficios a los destinatarios.

En los diversos escenarios empresariales se está observando la inquietud de difundir la importancia de las competencias gerenciales. La invitación al IV Congreso Internacional en América Latina, celebrado en Maracaibo en el año 2008 hacía referencia a que los empresarios tomasen en cuenta que es necesario dejar atrás las gerencias burocráticas, rígidas, para darle paso a organizaciones con una visión descentralizada, moderna, donde se le ha dado empoderamiento al recurso humano para lograr los objetivos de forma eficiente.

La tendencia es hacia la definición y fortalecimiento de estructuras organizativas innovadoras que superen los modelos clásicos del pensamiento administrativo. Promover la edificación de modelos gerenciales acordes con nuestras realidades, se convierte en una necesidad ineludible para la gerencia, quien debe asumir los retos y desafíos impuestos por el competitivo entorno que las rodea. Nava (2008).

Entonces, es conveniente también que en el campo educativo se analice cuáles son las competencias gerenciales que están manejando los profesores y determinar cuáles son las más adecuadas para el desarrollo de la educación.

De esta manera se realizará un aporte investigativo de relevancia que podrá ser revisado y puesto en práctica por docentes en ejercicio. A su vez, contribuirá en ofrecer información que les servirá como punto de partida en la revisión de su desempeño.

SECCIÓN II

MARCO REFERENCIAL

ANTECEDENTES

López R., (2009), en su trabajo “Propuesta de un modelo de competencias gerenciales para el sector universitario público basado en competitividad. Caso Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado” hace referencia a la propuesta de un modelo para desarrollar la competitividad en la gerencia media de esta universidad dirigido a coordinar e integrar la gestión de recursos humanos. Para el autor es importante demostrar que cada persona tiene sus propias competencias que, sumadas a las del resto del grupo, hacen una serie de conocimientos, éstos, canalizados por un buen gerente permiten que la prestación de servicio sea óptima.

Por su parte, López J. (2011), explica en su artículo “Un giro copernicano en la enseñanza universitaria: formación por competencias”, que es necesario poner la mira en las capacidades y habilidades que una persona requiere para desempeñar un empleo concreto con eficiencia.

Asimismo, Guédez (2000), expresa en su artículo “Las competencias en las organizaciones del siglo XXI”, que la actual es una sociedad del conocimiento y que éste es especializado, pero además de ello es un conocimiento integrado en función de determinados desempeños y deben estar orientados hacia esclarecidos propósitos. Esto implica que el trabajador requiere de un espíritu emprendedor y capacidad gerencial. Esta combinación junto a la educación, permiten el desarrollo, según el autor.

BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES

El concepto de competencia tiene varias connotaciones de acuerdo al contexto en el que se le ubique. Para muchos autores las competencias refieren habilidades o destrezas mientras que para otros no es así. De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (2014), el origen de esta palabra tiene dos vertientes; en la primera tiene relación con una disputa o contienda de dos o más personas sobre algo. Esto aplica sobre todo en el área deportiva. La segunda definición es el de incumbencia, pericia para hacer algo. En la presente investigación se desarrollará el concepto bajo esta segunda definición.

Pearson (2010) afirma que “el término competencia proviene del griego agón, que da origen a agonistes: persona que competía en los juegos olímpicos con el fin de ganar”. Igualmente, refiere que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la palabra como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.

En cuanto a educación, hablar de competencia significa “tratar de estrategias didácticas de aprendizaje, de carácter constructivista, en el que el desarrollo humano tiene lugar” Olivares (2007). También, este mismo investigador expone que en educación hay que establecer diferencias entre los términos competencia y competitividad ya que “en situaciones de formación se debe concebir como un cuerpo intencionado bajo un propósito pedagógico en que se pueden dar acciones de habilidades y destrezas” p. 139.

El uso del vocablo competencia tiene su origen desde los años 60's cuando Noam Chomsky, en Estados Unidos, crea la llamada Gramática Generativa, un nuevo modelo lingüístico que reflejó en su libro Estructuras Sintácticas. Este profesor señala que existe una diferencia entre el conocimiento innato que las personas tienen de su lengua, el cual es muchas veces inconsciente, y el modo en que la utilizan a diario. A este conocimiento innato lo llamó competencia y según sus estudios permite al hablante distinguir las oraciones gramaticales de las que no lo son y a su vez producir y comprender un número ilimitado de oraciones nuevas. Al modo de

uso de la lengua lo denominó actuación y no es otra cosa sino la manifestación de la competencia, es decir, “las oraciones realmente emitidas por el hablante en los actos de habla concretos” EPDLP (2013).

Chomsky demostró que los niños aprenden a hablar con fluidez desde una temprana edad independientemente de los datos y la falta de experiencia con los que cuentan. De aquí surge su aporte a las ciencias cognitivas, que explican la forma de pensar, de aprender y de percibir en el ser humano.

En lo que a competencia en el ámbito laboral se refiere, Fernández (2005) indica que fue David McClellan en el año 1973 quien primero lo tomó en cuenta al afirmar que una prueba psicológica y un título no eran suficientes para contratar a una persona sino que era necesario fijarse en su desempeño y sus competencias más que de sus conocimientos, currículo, experiencia o habilidades. Para agregar, el investigador señala que en el año 1978 se publica el libro *Human Competence*, de Thomas Gilbert, gracias al cual el concepto de competencia es popularizado y “adoptado por los departamentos de recursos humanos como una forma de añadir valor a las empresas”.

A partir de allí la gestión por competencia se ha tomado en cuenta en el ámbito organizacional y ha ido creciendo aceleradamente. Esto, debido a que el factor humano es el centro de atención y el motor que pone en marcha a la organización.

Siguiendo con Fernández (ob cit), es conveniente dar a conocer la clasificación que hace en relación a la importancia de la competencia dentro de la sociedad, a esta clasificación la define como olas, de la siguiente manera:

1. Ola Inicio (1970-1979): En esta etapa se establece la oposición entre Competencia y Actuación (Competente y Performance). Es el inicio de la palabra en los ambiente de psicología.

2. Ola de Inclusión (1980-1995): Se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones. Es la inclusión del concepto en los entornos laborales.

3. Ola para el ABC “Aprendizaje Basado en Competencia” (1995-2007):

Es la combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. El concepto evoluciona hacia las unidades educativas, planteándose la inclusión dentro de los planes de formación o curriculum.

4. Ola para la Evaluación (2008- Actual): En esta etapa la competencia se define por la capacidad productiva de un individuo, se mide en términos de desempeño en un determinado contexto, la competencia tiene una evidencia para la certificación, en esta etapa se inicia la base de compartir y evaluar para la calificación de los trabajadores.

Es así como la competencia laboral ha sufrido un proceso de cambios entre una ola y otra haciendo que cada día aumenten las exigencias de tipo personales, laborales y económicas hacia los empleados.

Competencias Gerenciales

Ya está en el pasado la época en la que un empleado era ascendido por su antigüedad en la empresa y el puesto inmediato superior al suyo quedaba libre por despido, retiro o jubilación de quien lo ocupaba. Esta forma de superación quedó eliminada debido a que el mundo cambiante exigía que el trabajador contara con un perfil más agresivo en lo que a dominio de grupo se refería, es decir, era necesario que la persona que ocupara cargos importantes en las organizaciones dominara el sentido de la autoridad.

En contraposición, los tiempos modernos giran en torno a la globalización la cual ha permitido el contacto directo, constante y actual con la información en todo el mundo y ha hecho que se tenga otra visión de lo que son las actividades en las organizaciones y una nueva concepción de las competencias de los recursos humanos.

A medida que evolucionan los tiempos también evolucionan las exigencias en la calidad de los servicios y del perfil de un profesional y más si éste tendrá la

responsabilidad de llevar sobre sus hombros la imagen de la organización. Entonces, es necesario que haya un compromiso entre empleado y empleador de manera que aquel se involucre de forma pertinente en la estructura organizativa para que de esta manera pueda, entre otras funciones, tomar decisiones acertadas que la mantengan activa y con éxito.

Haciendo una retrospectiva en la historia de la administración se puede observar que el principio de competencia no es nuevo, ya en la etapa de la administración científica se observaba que sólo aquellos trabajadores competentes eran los que permanecían en sus puestos de trabajo; el interés primordial era la producción y los jefes eran aquellos que podían hacer que los empleados produjesen más.

No obstante, con la teoría humanista, año 1927 se abre la brecha de tomar en cuenta el factor humano del empleado y a partir de allí empiezan a considerarse muchos otros factores para el mismo, por ejemplo, sus conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes las cuales hacen efectiva su labor dentro del puesto que ocupe. A este conjunto de características Gestiópolis (2007) las denomina competencias gerenciales.

El término competencia gerencial surge a partir de 1980 cuando Richard Boyatzis realizó estudios a más de un centenar de directores de diferentes compañías en los Estados Unidos, permitiéndole esta investigación elaborar un Modelo Genérico de Competencias de Desempeño Efectivo para Directivos. “Este modelo proponía cinco agrupaciones (cluster) con veinte competencias genéricas, de las cuales siete son catalogadas como mínimas” Palomo (2008). Vale señalar que el modelo en cuestión ofrecía revisar la competencia de gestión y acción por objetivo, el liderazgo, la gestión de recursos de humanos, dirigir colaboradores, entre otros aspectos.

En lo que a educación se refiere, la docencia de los tiempos modernos no es la misma de años atrás. Aldape (2008), expone que “Debido a la demanda de la aldea global de hoy en día, los docentes analizan y controlan recursos, requieren habilidades multifuncionales y deben de tener la capacidad de vislumbrar el impacto de su labor en el desempeño de los alumnos y renombre de la institución”. Esto

significa que en la medida que evolucionan los tiempos se hace necesario que también evolucione el estilo y la metodología de la función docente. De esta manera el maestro estará actualizado y preparado.

SECCIÓN III

ENFOQUE, TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El paradigma que se adapta al presente estudio es el Interpretativo Cualitativo bajo el enfoque fenomenológico que tiene como objetivo el estudio del mundo tal como aparece en la conciencia subjetiva y pretende que el ser humano se pueda comprender a sí mismo y a los que están a su alrededor. Igualmente, describe de forma detallada las situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Asimismo, toma en cuenta lo que digan los participantes, sus experiencias, actitudes, pensamientos, reflexiones, tal y como son expresadas por ellos mismos.

El carácter de esta investigación es de tipo descriptiva y analítica, usando como técnicas de recolección de datos las entrevistas y el análisis de textos.

UNIVERSO Y MUESTRA O SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

UNIVERSO

El universo en estudio son las siete instituciones públicas de la Parroquia Mariches, Municipio Sucre del Estado Miranda. Se tomó en consideración a esta parroquia debido a que es el área de trabajo de la investigadora. Esta es una zona rural en la que existe la necesidad de contribuir con la formación de los docentes.

MUESTRA

Como muestra se toman los veinte docentes del Liceo Nacional Luis Mariano Rivera del sector Los Guayabitos, Parroquia Mariches, Municipio Sucre del Estado Miranda.

REFERENCIAS

- ALDAPE, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente: demanda de la aldea global siglo XXI*. Books.google.com
- CHOMSKY. www.epdlp.com/escritor.php?id=3938 2013 Disponible
<http://www.epdlp.com/escritor.php?id=3938>
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2014). Disponible
<http://www.rae.es/>
- ELTIEMPO.COM.VE (2013). Disponible
<http://eltiempo.com.ve/mundo/investigacion/venezuela-ocupa-el-ultimo-lugar-del-indice-de-desarrollo-democratico-latinoamericano/70987>
- EPDLP (2013). Documento en línea. www.epdlp.com/escritor.php?id=3938 2013
Disponible <http://www.epdlp.com/escritor.php?id=3938>
- FERNÁNDEZ, J. (2005). *Matriz de competencias del docente de Educación Básica*.
Revista Iberoamericana de educación, 2005 – dialnet.unirioja.es Universidad
Politécnica Antonio José de Sucre
- GESTIOPOLIS (2007). Disponible <http://www.gestiopolis.com/>
- GUÉDEZ (2000). *Las competencias en las organizaciones del siglo XXI*. (En:
Asuntos. Año4. N° 7. Mayo 2000. PDVSA. CIED. Caracas.
- LÓPEZ, J. (2011). *Un giro copernicano en la enseñanza universitaria: formación por competencias*. Revista de Educación, 356. Septiembre-diciembre 2011, pp. 279-301 Fecha de entrada: 25-11-2008 Fecha de aceptación: 17-02-2009

- LÓPEZ, R. (2009). *Propuesta de un modelo de competencias gerenciales para el sector universitario público basado en competitividad. Caso U.C.L.A.* Trabajo de ascenso presentado para optar a la categoría de asociado en el escalafón del personal docente y de investigación. Barquisimeto
- MARTINEZ, M. (2010). *El Enfoque Cualitativo en la Investigación*. Documento en línea: prof.usb.ve/miguelm/nc10enfoquecual.html.
- NAVA, Y. (2008). *"IV Congreso Internacional de Gerencia en América Latina". Perspectivas Gerenciales en el siglo XXI: Modelos, estrategias, alcances y retos. Revista Venezolana de Gerencia, Abril-Junio, 309-318.*
- OLIVARES, A. (2007) . *Competencias para un mundo cognoscente*. Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado, vol. 21, N° 2-3, pp. 139, Universidad de Zaragoza, España.
- PALOMO, M. (2008). *El perfil competencial del puesto de director/a de marketing en organizaciones de la comunidad de Madrid - 2008* . Escrito por María Teresa Palomo Vadillo
- PRIETO, ZAMBRANO Y MARTÍNEZ (2007). *Etica pública en las organizaciones educativas: Gerenciar para alcanzar el bien común*. Revista ORBIS Año 2 N° 6
- VÁSQUEZ, E. (2013). *Proyección de la Educación en Venezuela*. Factum UCAB. Disponible <http://www.ucab.edu.ve/3521.html>

República Bolivariana de Venezuela
Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez
Subdirección de Investigación y Postgrado
Coordinación General de Postgrado

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA TUTORIA ACADÉMICA

Subprograma__Gerencia Educacional__ Período Académico: __2013 II__

Tutor(a):__Félix Piñerúa____ C.I. __V.- 4.501.671__

Estudiante: __Gladys C. Puerta____ C.I. __V.- 10.509.157 ____

Semana	Fecha	Actividad presencial o virtual
1	14.10.2013	Entrevista con el tutor y acuerdos.
2	28.10.2013	Entrega de borrador de la problemática a estudiar.
3	04.11.2013	Asignación de lecturas.
4	18.11.2013	Revisión de borrador. Asignación de nuevas lecturas.
5	02.12.2013	Avance y nuevas observaciones.
6	20.01.2014	Revisión de borrador.
7	27.01.2014	Revisión final.