

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”
EXTENSIÓN CATATUMBO**

**GERENCIA DE AULA COMO HERRAMIENTA DE LA FUNCIÓN
DOCENTE EN LA U.E.P. COLEGIO “NUESTRA SEÑORA DE BELÉN”,
PARROQUIA SANTA BÁRBARA, MUNICIPIO COLÓN, ESTADO ZULIA**

Autora: Lcda. Danesa Gutiérrez
Tutora: Msc. Zenaida, Escandela

Rubio, Noviembre 2020

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”
EXTENSIÓN CATATUMBO**

**GERENCIA DE AULA COMO HERRAMIENTA DE LA FUNCIÓN
DOCENTE EN LA U.E.P. COLEGIO “NUESTRA SEÑORA DE BELÉN”,
PARROQUIA SANTA BÁRBARA, MUNICIPIO COLÓN, ESTADO ZULIA**

**Proyecto para optar al Grado de Magister en Educación. Mención:
Gerencia Educativa**

Autora: Lcda. Danesa Gutiérrez
Tutora: Msc . Zenaida, Escandela

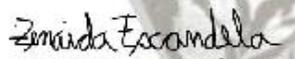
Rubio, Noviembre 2020

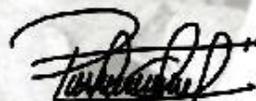


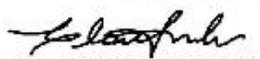
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"
SECRETARÍA

A C T A

Reunidos el día miércoles, catorce de octubre del dos mil veinte, en la sede de la Subdirección de Investigación y Postgrado, del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio," los Ciudadanos: **ZENAIDA ESCÁNDELA (TUTORA)**, **PEDRO CARPIO** Y **CLAUDIA AGUILAR** Cédulas de Identidad Nros. V.- 12.492.641, V.- 14.884.061 y V.- 10.200.968, respectivamente, Jurados designados de conformidad con el Artículo 164 del Reglamento de Estudios de Postgrado, para evaluar el Trabajo titulado: "LA GERENCIA EN EL AULA COMO HERRAMIENTA DE LA FUNCIÓN DOCENTE EN LA U.E.P. COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE BELÉN", presentado por la participante **GUTIÉRREZ GARCÍA DANESA DESIREE**, Cédula de Identidad N° V.- 17.185.146, como requisito parcial para optar al título de **Magíster en Educación Mención Gerencia Educativa**, acuerdan por unanimidad de conformidad con lo estipulado en los Artículos 177 y 178 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador el siguiente veredicto: **APROBADO, POR SU VALIOSO APORTE AL FORTALECIMIENTO DE LA FUNCIÓN DOCENTE A TRAVÉS DE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES**, en fe de lo cual firmamos.


DRA. ZENAIDA ESCÁNDELA
C.I. N° V. - 12.492.641
TUTORA


DR. PEDRO CARPIO
C.I. N° V. 14.884.061


DRA. CLAUDIA AGUILAR
C.I. N° V. - 10.200.968



MGE 001 A 2020

INDICE GENERAL

	pp..	
Constancia de Aprobación del Tutor.....	iii	
Índice General.....	iv	
Índice de Cuadros.....	v	
Índice de Gráficos.....	vi	
Resumen.....	vii	
Introducción.....	1	
CAPÍTULO		
I EI PROBLEMA		
Planteamiento del Problema.....	3	
Objetivos de la Investigación.....	7	
Objetivo General.....	7	
Objetivos Específicos.....	8	
Justificación de la Investigación.....	8	
II. MARCO TEÓRICO		
Antecedentes de la Investigación.....	10	
Bases Teóricas de la Investigación.....	14	
III. MARCO METODOLÓGICO		
Naturaleza de la Investigación.....	46	
Tipo y Diseño de Investigación.....	47	
Población.....	50	
Muestra.....	50	
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	51	
Validez del Instrumento.....	52	
Confiability.....	53	
Técnicas de Análisis y Procesamiento de Datos.....	53	
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....		54
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
Conclusiones.....	75	
Recomendaciones.....	77	
REFERENCIAS.....		80
ANEXOS.....		84

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág
	.
1.Operacionalización de la Variable.....	45
2. Representación de la Muestra.....	50
3. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Función Docente. Indicador: Planificar.....	55
4. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Función Docente. Indicador: Organizar.....	57
5. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Función Docente. Indicador: Dirigir.....	59
6. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Función Docente. Indicador: Controlar.....	61
7. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Práctica Docente. Indicador: Mediador.....	63
8. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Práctica Docente. Indicador: Promotor Social.....	65
9. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Práctica Docente. Indicador: Orientador.....	67
10.Variable: Función Docente. Dimensión: Proceso Gerencial. Indicador: Didáctica.....	69
11.Variable: Función Docente. Dimensión: Proceso Gerencial. Indicador: Organización y Manejo de Aula.....	71
12.Variable: Función Docente. Dimensión: Proceso Gerencial. Indicador: Interactuar con los alumnos.....	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
1. Frecuencia y porcentaje del indicador: Planificar, de la Dimensión: Función Docente.....	55
2. Frecuencia y porcentaje del indicador: Organizar, de la Dimensión: Función Docente.....	57
3. Frecuencia y porcentaje del indicador: Dirigir, de la Dimensión: Función Docente.....	60
4. Frecuencia y porcentaje del indicador: Controlar, de la Dimensión: Función Docente.....	62
5. Frecuencia y porcentaje del indicador: Mediador, de la Dimensión: Práctica Docente.....	63
6. Frecuencia y porcentaje del indicador: Promotor Social, de la Dimensión: Práctica Docente.....	65
7. Frecuencia y porcentaje del indicador: Orientador, de la Dimensión: Práctica Docente.....	67
8. Frecuencia y porcentaje del indicador: Didáctica, de la Dimensión: Proceso Gerencial	69
9. Frecuencia y porcentaje del indicador: Organización y Manejo de Aula, de la Dimensión: Proceso Gerencial.....	71
10. Frecuencia y porcentaje del indicador: Interactuar con los alumnos, de la Dimensión: Proceso Gerencial.....	73

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”
EXTENSIÓN CATATUMBO
Maestría en Gerencia Educacional

**GERENCIA DE AULA COMO HERRAMIENTA DE LA FUNCIÓN
DOCENTE EN LA U.E.P. COLEGIO “NUESTRA SEÑORA DE BELÉN”,
PARROQUIA SANTA BÁRBARA, MUNICIPIO COLÓN, ESTADO ZULIA**

Autora: Danesa Gutiérrez
Tutora: Mgs. Zenaida Escandela.
Año: junio 2019

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar gerencia de aula como herramienta de la función docente en la U.E.P. Colegio “Nuestra Señora de Belén”, de la parroquia Santa Bárbara, municipio Colón, estado Zulia. El trabajo se ubica dentro de la modalidad de investigación descriptiva, con diseño de campo no experimental de tipo transeccional o transversal, bajo un enfoque cuantitativo. La población estuvo delimitada a diecinueve (19) docentes y dos (2) personal directivo, para un total de veintiún (21) sujetos de la institución caso estudio. Se seleccionó una muestra censal. A quienes se administró una cuestionario con escalamiento tipo Likert, validado a través del juicio de expertos y con una confiabilidad de 93,6. Entre las conclusiones se destacan que: existen debilidades concernientes a las funciones gerenciales de planificar, organizar y dirigir, poco asume la aplicación de la acción gerencial en el aula, situación que se evidencia en una praxis que limita el aprovechamiento de la planificación, facilitación, orientación, evaluación, liderazgo, comunicación y toma de decisiones relacionados con la actividad educativa que se realizan en el aula de clases. Por lo que se recomendó: Implementar la planificación como la base de la función gerencial del aula, basada en un diagnóstico que permita identificar las necesidades educativas de los estudiantes y en función de ellas plantear los objetivos, las metas y las estrategias para lograrlas, tomando en cuenta los recursos con que cuenta, de manera que seleccione, diseñe e implemente procesos y estrategias de aprendizaje que estimulan y promueven la formación integral del educando.

Palabras Claves: Gerencia de Aula, Función docente.

INTRODUCCIÓN

En Venezuela el sistema educativo, al igual que todas las organizaciones ha sido afectado por un conjunto de variables exógenas y endógenas, producto de los avances tecnológicos, las comunicaciones, la globalización, exige un cambio y la puesta en práctica de un modelo nuevo, lo cual demanda cambios en los procedimientos, sistemas de planeación y de la gestión administrativa en las instituciones educativas del país, incluyendo como fundamento las aulas de clase, con el propósito de mejorar sus niveles y con el objetivo de transformar la educación en una herramienta que fomente el desarrollo social en Venezuela, que aliente la expectativa de construir una nueva educación, en donde se formen nuevos hombres y mujeres, que formulen y acuerden propuestas para que la sociedad venezolana se reúna en torno a proyectos transformadores y ofrezcan alternativas que apunten al fortalecimiento de sueños colectivos.

Para ello, se hace necesario accionar las modificaciones que vienen emergiendo de la necesidad del cambio que amerita impulsar una tarea transformadora en las aulas, para lo cual, el cumplimiento de las funciones docentes deben sustentarse en los procesos administrativos gerenciales, que abarquen lo pedagógico y formativo, dirigido al logro de una educación de calidad, la cual depende de todos los agentes encargados del proceso transformador, desde el directivo, como mayor figura representativa en la pirámide jerárquica hasta el personal que forma la base de la misma en la estructura educativa; aunado a ello debe estar el entorno donde se desenvuelve el educando. Pero, es el docente, quien directamente influye en el proceso transformador en función de cómo cumpla sus funciones y se comprometa con la realidad social del país.

En este sentido, el docente que se requiere es aquel que conozca su potencial como líder que orienta, incentiva y participa en la toma de decisiones con respecto a las necesidades de sus estudiantes. Para lograrlo,

el líder de hoy, gerente de aula, debe abrir su mente y cambiar sus modelos mentales, es imprescindible que tengan los conocimientos y las herramientas fundamentadas en los nuevos paradigmas, el currículo globalizado, y el diseño curricular. Razón por la cual, la presente investigación tiene como propósito, analizar la gerencia de aula como medio para la optimización de la función docente en la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”, ubicada en la parroquia Santa Bárbara, municipio Colón, estado Zulia, a fin de brindar referentes teóricos y prácticos que le permitan al personal directivo y docente, evaluar sus debilidades y fortalezas para implementar los correctivos a que haya lugar.

A los efectos de presentación, el trabajo de investigación se estructurará en cinco capítulos, de los cuales se presenta el primero de la manera siguiente: Capítulo I, El Problema, contiene planteamiento, formulación del problema, objetivos: general y específicos y justificación de la investigación. El capítulo II, referido al Marco Teórico, explica de manera detallada los antecedentes, las bases teóricas y el respectivo sistema de variables. El capítulo III, describe el marco metodológico utilizado en la investigación, tipo y diseño de investigación, población muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad y validez del instrumento, así como las técnicas de análisis de datos, El capítulo IV, contiene la presentación y análisis de los resultados, producto de la confrontación teórica. El capítulo V, presenta las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, cierran este trabajo académico las referencias y sus respectivos anexos.

CAPÍTULO I

Planteamiento del Problema

Los tiempos actuales, de cambios constantes y avances acelerados demandan de la gerencia educativa la implementación de mecanismos novedosos, mediante la incorporación de múltiples transformaciones e innovaciones, buscando de este modo el desarrollo efectivo de los procesos que convergen dentro de esta organización, para ello, se hace necesario la puesta en práctica de una serie de estrategias que conduzcan al funcionamiento de las escuelas como una empresa, cuyo fin es el de centrar sus ganancias en función no solo de la producción de conocimientos, sino de la formación integral de los educandos.

Es por ello, que la gestión gerencial es fundamental, debido a que permite avanzar hacia el éxito institucional aportando beneficios para consolidar la enseñanza y el aprendizaje eficazmente. Para Senlle (2008), “la gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos” (p.56). Por otra parte, Robbins y Coulter (2005), indican que: “se refiere al proceso de hacer que las actividades sean terminadas con eficiencia y eficacia con y a través de otras personas” (p.8).

Tomando en cuenta lo expuesto por los autores, es conveniente referir, que el primer gerente que posee la escuela como empresa, es el docente, ya que día a día tiene la loable misión de llevar a cabo una serie de funciones y roles en el proceso de cumplir con sus responsabilidades, donde tiene que tomar en cuenta cada una de las fortalezas y debilidades presentes en su ámbito de acción (aula de clase, laboratorio, cancha deportiva...), en función

de los contenidos programáticos que debe desarrollar en el proceso de enseñanza y aprendizaje, enfocado en el propósito de optimizar la calidad de la educación, lo cual ratifica, Ruiz (2002), cuando expresa "la gerencia de aula se refiere a la previsión y procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje puedan suceder". (p.8).

Puede decirse entonces que, la gerencia del docente en el aula abarca la administración del tiempo, de los recursos, el manejo de conflicto, la comunicación, toma de decisiones, motivación innovación, entre otras, propiciando la mayor cantidad de oportunidades de participación e interacción para los estudiantes, para lograr el éxito en el alcance de las metas propuestas, así como también reducir el impacto del cambio, minimizando el desperdicio y estableciendo criterios utilizados para controlar.

En este sentido, parafraseando a Sevilla (2008), la calidad de la educación requiere de docentes orientados a la excelencia, es decir, docentes que sean eficaces y eficientes en lo que respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo que la gerencia de aula es una excelente herramienta de dicho proceso, pues permite el logro de un aprendizaje significativo y constructivo. De igual modo López (2003), expresa:

... los centros educativos de calidad han de caracterizarse por la importancia que conceden a los resultados educativos. La escuela de calidad ha de ser, por tanto, una escuela eficaz, esto es, una institución escolar que alcanza los fines, las metas y los objetivos que la sociedad espera de ella. 79).

Es por esto que la gerencia del docente juega un papel fundamental, por cuanto debe ser un agente transformador, un guía, orientador, facilitador, investigador, motivador, participativo y creador de oportunidades que contribuyan al proceso de enseñanza y aprendizaje, fomentando la utilización de técnicas y estrategias de enseñanza que estimulan las actividades académicas en base a las necesidades e inquietudes del estudiante. De modo que, tal como lo expresa Ruíz (2006):

La facilitación del aprendizaje, constituye hoy la misión del docente, quien tiene que dejar a un lado su clásica forma de enseñar, para comprender las diversas formas de aprendizaje y sobre esta base preparar sus estrategias haciendo un esfuerzo constante que le permita brindar oportunidades para el razonamiento, la solución de problemas y el procesamiento de información. (p.53)

En este sentido, la función gerencial del docente, debe estar orientada hacia una enseñanza comprensiva, donde el alumno es el centro del hecho educativo en cuyo alrededor gira la escogencia de contenidos y estrategias. Atendiendo estos fundamentos, la Fundación (Centro Nacional para el Mejoramiento de la Enseñanza de la Ciencia) CENAMEC, (2007), sostiene que: “el diseño curricular está basado en un perfil de competencias centradas en pilares para el desarrollo integral: aprender a crear, aprender a participar, aprender a valorar y aprender a reflexionar. (p.7)

En función de los argumentos planteados por los autores antes referidos, es propio señalar que para gestionar la gerencia en el aula el docente debe desempeñar una serie de funciones administrativas y roles tales como: 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.

Es así como la función docente se concibe como el proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo. Es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela y sus escolares.

Sin embargo, según estudios realizados por el Ministerio de Educación Cultura y Deportes (2001, citados en Navarro (2002), la mayoría de los planteles de Educación Básica y Media del país están desestructurados institucionalmente, funcionando sólo como un lugar de paso, en el que se

carece de sentido de pertenencia evidenciando en las escasas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa, la desidia y el abandono de las instalaciones y las pocas actividades que en ellos organizan, en el que la discusión y la construcción colectiva son prácticas ausentes en el aula y en el proceso de toma de decisiones y en el que el rendimiento estudiantil, la exclusión y los problemas pedagógicos no son preocupación de nadie. Situación está que a criterio propio, transcurrido más de una década, aún se evidencia en muchas instituciones del contexto local.

De lo anterior se deduce, que la educación en algunos niveles sigue siendo un proceso de simple suministro de información, como resultado de que muchos docentes han olvidado su función formativa en lo que se refiere a la búsqueda del conocimiento, el ejercicio del pensamiento reflexivo, la actitud crítica, la conciencia ética, enmarcados dentro de los principios de la educación formal. Razón por la cual, la educación venezolana requiere materializar un cambio substancial, donde el objetivo principal sea la calidad de formación del educando, es decir, la búsqueda constante de la excelencia de los alumnos, basada en la efectiva gerencia del docente en su ámbito escolar.

En este contexto, la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”, ubicada en la parroquia Santa Bárbara, municipio Colón, estado Zulia, de manera particular presenta algunas evidencias, tomadas por la investigadora a través de visitas, la observación directa y mediante conversaciones con el personal directivo y docente, las cuales indican que los docentes de educación básica, no ejecutan a cabalidad las acciones planificadas, fallas en el uso de recursos didácticos que refuercen el aprendizaje, en la evaluación pareciera que no se aplican los instrumentos adecuados para la buena exploración de los aprendizajes adquiridos por los estudiantes y debilidades en la aplicación de correctivos .

En esta situación probablemente intervengan como posibles causas: baja competitividad en los procesos gerenciales y administrativos que requiere el

aula de clase, tales como, planificar, organizar, dirigir, evaluar, fallas en la dinámica escolar relacionado a la vinculación docente, estudiante, padres y representantes, poca conexión con los proyectos institucionales, (Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC),

Estas circunstancias acarrear como posibles consecuencias, desinterés por parte de los estudiantes en el cumplimiento de sus responsabilidades académicas, poca comunicación con el representante limitando la integración escuela comunidad, ineficacia para el logro de objetivos pedagógicos, Todo esto conlleva a una discrepancia entre el deber ser y el ser de la función docente.

Al considerar esta problemática, la investigación queda establecida en términos de dilucidar o dar respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles serán las funciones gerenciales que exhiben los docentes en su desempeño de aula en en la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”? ¿Cómo realiza la practica el docente como gerente de aula en la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”? ¿Cuáles es el proceso gerencial que como instrumento de la función docente dirigen a la calidad de la Educación en la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la gerencia de aula como herramienta de la función docente en la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”, ubicada en la parroquia Santa Bárbara, municipio Colón, estado Zulia.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las funciones gerenciales que exhiben los docentes en su desempeño de aula en en la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”.

Describir la práctica del docente como gerente de aula partiendo de las funciones gerenciales en la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”.

Determinar el proceso gerencial como instrumento de la función docente dirigido a la calidad de la Educación

Justificación de la Investigación

La gerencia es un acto organizado que se direcciona a la búsqueda de metas profundamente necesarias, de allí, que en el aula de clase es indispensable tener en cuenta los procesos gerenciales como instrumento de la función docente que contribuyen a mejorar la calidad de la Educación, la cual está determinada por la calidad de los docentes, que deben estar orientados hacia la búsqueda de la excelencia, de manera que puedan enseñar al alumno a ser, a aprender, a convivir y a hacer. Por otra parte, el docente como gerente de aula es la parte central en el proceso de enseñanza y aprendizaje, pues es el que planifica y ejecuta actividades y quien crea las condiciones que facilitan el conocimiento, pensamiento crítico, reflexivo y creativo que conduce al aprendizaje significativo.

Por estas razones, la importancia del estudio se enfoca en analizar la gerencia de aula como medio para la optimización de la función docente, a fin de conocer la pertinencia de estar a tono con las grandes transformaciones y expectativas que se presentan en el campo de la gerencia escolar, a fin de introducir innovaciones en el proceso pedagógico con la finalidad de lograr las metas de una educación de calidad cuyo producto debe ser un hombre mejor.

Por otra parte, se justifica desde la óptica gerencial por cuanto, asumir la gerencia de aula se pretende con ello transformar la realidad descrita y ofrecer oportunidades al docente para que mejore su nivel de motivación, integración, cooperación, iniciativa, entre otros, en conformidad con sus funciones prioritarias.

Es por ello que, desde el punto de vista social, el presente estudio es una contribución al proceso socioeducativo, debido a que, los lineamientos basados en la gerencia de aula contribuirán a mejorar la competitividad gerencial y con ello la calidad educativa, brindando así un aporte significativo al recurso humano que se desempeña en la enseñanza de la educación básica y proyectar una nueva imagen del docente en su escuela y comunidad.

En el orden teórico ofrece información a través de teorías y conceptualizaciones referidas a las competencias del docente como gerente de aula, sus funciones, roles y características que permitirán contrarrestar la realidad presente en la institución con los modelos teóricos referidos. Desde el punto de vista metodológico, la investigación estará sujeta a dar respuestas a los objetivos a través de las variables de estudio, a la vez constituirá un antecedente que será como plataforma o modelo para próximas investigaciones que se realicen en instituciones que presenten características o procesos similares. Desde el punto de vista práctico, esta investigación permitirá a la gerencia y docentes de la institución estudiada, determinar cuán efectivas están siendo el desempeño gerencial de los docentes y su repercusión en la formación de los estudiantes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

A través del marco teórico, se presenta una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que será utilizada para el desarrollo de la investigación tal como lo señala Tamayo y Tamayo (2007) “la importancia del marco teórico en cualquier investigación, radica en que este espacio permite precisar y organizar los elementos contenidos en la descripción del problema de tal manera que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas” (p.232). En correspondencia con lo expuesto, en éste capítulo se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, que la sustentan, el sistema de variables y la operacionalización de las variables.

Antecedentes

Toda investigación cuenta con un conjunto de antecedentes que constituyen el análisis crítico que se hace a otras investigaciones y que están relacionados con el estudio que se realiza. Al respecto, Arias (2006), indica “los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo para futuras investigaciones” (p.107). De allí que, entre los diversos aportes que han realizado los investigadores con respecto a este tema se encuentran:

En el ámbito internacionales se presenta, Manrique (2014), con su trabajo titulado: La Gerencia de Aula Eficaz, presentado en la escuela de Arte y Diseño ORVAL, Lima - Perú, para optar al título de Especialista en

Gestión e Innovación Educativa, otorgado por Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. El mismo establece como objetivo el establecimiento de normas y políticas que permitan el desempeño del docente como un gerente dentro del aula, presentando así un medio efectivo de administrar las tareas del docente como educador, formador, inspirador y ejecutor de las actividades pedagógicas y de enseñanza.

Mediante la combinación de revisión de literatura internacional, la aplicación de encuestas a directores y docentes, entrevistas con actores del mundo escolar y la elaboración de un catastro de instancias de formación (de duración igual o superior a un año), la investigación entrega una descripción de modelos de gerencia escolar y provee conclusiones que aportan a la reflexión sobre las políticas de formación de docentes en Perú y sus competencias para el cargo que desempeñan.

Entre los principales hallazgos, destaca la importancia de distinguir, entre las competencias funcionales (como la gestión de los procesos pedagógicos) y conductuales (como la capacidad de construir confianza). Estas últimas son relevantes para todos los actores, pues generarían condiciones que viabilizan y ejercen como “soportes” para el ejercicio del liderazgo escolar.

El aporte ofrecido por este trabajo se centra en el dominio de la gerencia escolar por parte del docente como medio efectivo para administrar las tareas como educador, formador, inspirador y ejecutor de las actividades pedagógicas y de enseñanza. de manera eficaz y asertiva, que colabore y presente innovaciones para la enseñanza dentro del aula de clases. En el ámbito nacional, Castellanos (2014), presentó un trabajo titulado Gerencia de Aula y Estrategias de Aprendizaje, para optar al Título de Magister en Gerencia Educativa, otorgado por la Universidad Central de Venezuela (UCV), el cual tuvo como objetivo general establecer cuáles son las principales actividades que se realizan por parte del docente para adaptarse y dejar en claro frente a los alumnos que él controla las actividades, tareas,

ejercicios y procesos dentro del aula de clases, pero siempre dentro de un ambiente de cordialidad y entendimiento con los estudiantes.

El presente estudio está enmarcado en una investigación de tipo descriptivo con diseño de campo. La población objeto de este estudio estuvo constituida por 71 docentes activos que laboran en las instituciones de la parroquia Caricuao del Municipio Libertador, de los cuales se tomó una muestra de 30, constituida por coordinadores, docentes de aula y especialistas, a quienes se les aplicó un cuestionario que consta de 38 preguntas cerradas con escala tipo Likert; el mismo fue sometido a validación por juicios de expertos y resultaron altamente confiables según el método de Alpha de Cronbach.

Entre las conclusiones se destaca la importancia que debe darse a las fallas que regularmente se presenten dentro de la relación alumno – docente, de tal forma que se puedan aplicar estrategias motivacionales y de participación que permitan al docente mantener un ambiente cómodo y confortable que permita una educación mucho más productiva. El aporte a la presente investigación consiste en la utilización de la metodología para la creación de planes y estrategias que permitan al docente convertirse en un líder dentro del salón de clases y establecer un canal de comunicación efectivo entre él como educador y sus alumnos.

Seguidamente, Duarte (2013), desarrolló un trabajo titulado Plan de Acción para el fortalecimiento de la Gerencia del Personal Docente de los Centros de Educación Básica de Adultos, de la parroquia Antímano del municipio Libertador del Distrito Capital para optar al Título de Magister en Planificación y Evaluación, otorgado por la Universidad Santa María; la presente tesis de grado tuvo como objetivo, determinar el cumplimiento del trabajo del docente, que debe reunir una serie de competencias que van a darle una orientación y sentido de permanencia a su institución, y que posteriormente se traducirá en mejoras sustanciales para todo el sistema educativo, para permitir el cumplimiento de las normas, valores, las maneras

de hacer las cosas, plantear y resolver problemas y la forma de interactuar las personas con el entorno en cada organización permiten percibir las diferencias culturales, las cuales en algún momento constituyen barreras que afectan el logro de los objetivos educacionales, el clima organizacional y el desempeño laboral.

Este estudio es una investigación de campo, de carácter descriptivo, transversal y no experimental, cuenta con una población de diecinueve (19) docentes. Con una muestra Censal. El instrumento aplicado fue una encuesta, que consta de treinta y cuatro preguntas (34) con 5 alternativas, el cual se validó mediante juicios de expertos y la confiabilidad se determinó mediante el Alfa de Cronbach.

Entre las conclusiones se destacan los elementos que debe contener un Plan de Acción para el Fortalecimiento de la gerencia del docente dentro del aula a fin de contribuir a optimizar el proceso gerencial son: (a) Estilos Gerenciales, donde se considera el estilo democrático, porque hay una acción participativa de los estudiantes en la mayoría de sus funciones. El aporte que este trabajo presta al desarrollo de la tesis, es con relación a las actividades y tareas que se deben tener en cuenta a la hora de elaborar un Plan de Estrategias y Acciones para la mejora y optimización de los procesos gerenciales que se realizan en el aula de clases.

En el ámbito regional, Marcano (2013), realizó un estudio titulado: Competencias Gerenciales de los Docentes de las Escuelas Básicas. ubicadas en el Municipio Maracaibo del Estado Zulia, para optar al título de Magister Scientiarum de Administración de la Educación Básica de la Universidad Experimental Rafael María Baralt. Siendo un trabajo descriptivo, de campo, se sustentó teóricamente en Mercader (1998), Quinn (1995), Ruiz (1992), Requeijo y Lugo (1997), entre otros. Se aplicó un cuestionario contentivo de sesenta y cuatro (64) ítems dirigido a 60 docentes que laboran en diez (10) escuelas básicas.

El mismo fue validado por ocho (8) expertos y su confiabilidad de 0.88, calculada mediante el coeficiente de Alpha Cronbach. Los resultados evidencian que, según la percepción de los gerentes de aula encuestados, ellos poseen las competencias personales en un alto dominio de las mismas, específicamente el conocimiento de sí mismo, autorrealización y autocontrol. Igualmente, para las competencias gerenciales en los roles de director, mentor y facilitador con promedios por indicador que oscilan desde 2.98 hasta 3.44 ubicándolos en la categoría de alto dominio de la competencia.

Sin embargo, para el rol de innovador con los indicadores convivir con el cambio (1.66) y pensamiento creativo (1.77) se ubican en muy bajo dominio. Sobre este último rol deberán reflexionar quienes gerencian las escuelas en estudio, dada la importancia del mismo en el marco del proceso de reformas e innovaciones que vive el sistema educativo venezolano. Es conveniente referir que este antecedente ofrece a la presente investigación aportes relativos a la importancia de la innovación en cuanto a las estrategias gerenciales a fin de que los objetivos y las acciones administrativas sean acorde con los cambios que vive la sociedad.

Las investigaciones presentadas como antecedentes guardan relación con el estudio debido a que en ellas se estudian y caracterizan las funciones y competencias gerenciales del docente dentro del aula y la repercusión de su cumplimiento en el éxito o debilidad en el logro de los objetivos institucionales, proporcionando aportes que servirá de base para sustentar la investigación, debido a que se estudiaron variables relacionadas.

Bases Teóricas

La fundamentación teórica permite el desarrollo sistemático de los temas a abordar. De allí que, Según De La Mora (2006), el marco teórico “se puede definir como aquel modelo conceptual en donde se describe la forma en que se teorizan las relaciones entre varios factores que han sido identificados

como importantes para el problema” (p.189), En relación con lo que expresa el autor antes citado el marco teórico se induce a la investigación documental de las variables independientes y dependientes de una investigación.

Gerencia Educativa´

El término gerencia, tal como lo expresa Robbins y Coulter (2005), “se refiere al proceso de hacer que las actividades sean terminadas con eficiencia y eficacia con y a través de otras personas” (p.8), este proceso representa las funciones o actividades fundamentales emprendidas por los gerentes, tales funciones son por lo común conocidas como planificación, organización, dirección y control.

Por su parte Amarante (2002), sostiene que “la palabra gerencia, hoy día es muy usada en educación cuando se quiere describir o analizar el funcionamiento de una escuela” (p. 11), es decir, supone el resultado de las acciones que se desarrollan en la escuela a consecuencia del desempeño gerencial de quien dirige y administra los recursos disponibles en función de los objetivos institucionales.

En este sentido, dentro del sistema educativo los agentes responsables de desempeñar la gerencia dentro del aula son los docentes, y sobre ellos descansa la responsabilidad de manejar los recursos económicos, materiales y humanos que poseen las organizaciones escolares, están llamados a administrar estos factores con criterios de eficacia y eficiencia, de tal manera que garanticen el éxito de su gestión administrativa, así como la calidad del servicio educativo que prestan.

Es por ello que, la gerencia educativa es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento de la estructura organizativa; es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos planteados a través de la motivación como estímulo y premio a la labor desarrollada por los maestros en las escuelas. De esta interpretación se deduce que el gerente educativo puede identificarse con el docente de aula ya que realiza

el proceso de planificación, dirección y control de las actividades de aprendizaje implícitas en el diseño curricular, con la finalidad de cumplir con lo planteado en el pensum de estudio establecido por el Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Gerencia de Aula

La función de aula está referida al conjunto de acciones dirigidas al logro de un aprendizaje significativo y constructivo, que involucra lo que se aprende y cómo se aprende. Al respecto, el docente como gerente de aula, trabaja directamente con sus alumnos, organiza y dirige las actividades, logrando que los mismos sigan las pautas establecidas logrando con ello controlar las situaciones que se le presentan en el aula.

Por otra parte, Castellanos (2014) afirma que la gerencia de aula está referida a todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, donde el docente aparte de ser un efectivo y eficiente maestro, es un efectivo gerente de tiempo, tarea social, manejo de conflicto, comunicación, toma de decisiones, cambio, diseños físicos, tarea académica, motivación innovación, entre otras.

Igualmente, para Ruiz (2002) "la gerencia de aula se refiere a la previsión y procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje puedan suceder". (p. 8). También, menciona el autor, que ésta es una alternativa de cambio en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Porque el docente poco asume la aplicación de la acción gerencial en el aula, situación que se evidencia en una praxis deficiente en cuanto a los aspectos relativos a planificación, facilitación, orientación, evaluación, liderazgo, comunicación y toma de decisiones relacionados con la actividad educativa que realizan en el aula de clases.

Funciones Gerenciales del Docente

Planificar:

De acuerdo a Terry, citado por Requeijo y Lugo (2000), “planificar es escoger y relacionar hechos para prever y formular actividades propuestas que se suponen necesarias para lograr resultados deseados” (p.33). Conviene destacar que hoy día, la acción de planificar lleva implícito la ejecución, de hecho, el docente debe elaborar planes operativos, tomando en cuenta la realidad, para evitar que los planes se queden solo en la formulación.

Por ello, día a día el docente tiene la loable función de llevar a cabo una planificación para poder realizar sus actividades, donde tiene que tomar en cuenta cada una de las fortalezas y debilidades presentes en su ámbito de acción (aula de clase), donde genere la mayor cantidad de oportunidades de participación e interacción para los estudiantes, lograr el éxito en el alcance de las metas propuestas, así como también reducir el impacto del cambio, unidas a los contenidos programáticos que debe desarrollar en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por su parte, Senlle (2000), indica que “la planificación es una de las tareas más importantes de la gerencia. Únicamente con una buena planificación es posible llevar a cabo las otras tareas gerenciales” (p.191). Asimismo, el docente para planificar, deberá considerar algunos aspectos, según lo indicado por Vallejo y otros (2002), como: los objetivos del PEIC (Proyecto Educativo Integral Comunitario), los recursos que tiene el plantel, los planes y programas de estudio, la evaluación del rendimiento estudiantil, las características psicosociales de los alumnos, las condiciones físico-pedagógicas del plantel, así como el tiempo en que se van a desarrollar las acciones del plan.

De la misma manera, el docente al planificar debe seguir algunas etapas, que se inician con el diagnóstico, cuyo propósito es identificar las situaciones sobre las que se debe actuar, para atender a las necesidades y precisar los cambios que se desean. A fin, de que las acciones planificadas respondan a la realidad de los alumnos.

La planificación permite impartir buenas clases, es preparar las clases y cursos, es considerar las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña, preparar las actividades y los materiales necesarios, con ello el profesor se asegura que sus alumnos aprendan al máximo, entendiendo como buena clase aquella en que a pesar de las dificultades y las circunstancias en las que se imparte, el profesor prevé los elementos necesarios para hacerlo lo mejor posible. La planeación, según Ainscow (2001), “es fundamental para el éxito de la enseñanza” (p.17) (es un proceso de preparación previo que puede ser modificado sobre la marcha. Es necesario planear la enseñanza para garantizar que todo alumno tenga la misma oportunidad de desarrollar al máximo sus capacidades.

El docente comprometido debe asumir una actitud proactiva, crítica y reflexiva frente a la enseñanza, asumir el rol de gerente, concentrando todo su esfuerzo en motivar a los estudiantes hacia la búsqueda de la excelencia como valor social importante en su desarrollo, la idea de excelencia, debe ser entendida, como el propósito de esforzarse en ser cada día mejor, para no contentarse con lo fácil, sino en plantearse metas exigentes que lo conviertan en un ser apto y socialmente realizado, que es lo que persigue una educación integral.

Organizar

Una vez concebido el plan, el docente debe organizar los medios y recursos para alcanzar los objetivos propuestos, en tal sentido Amarante (2002), señala que organizar “es disponer y preparar un conjunto de personas, con los medios adecuados, para lograr un fin determinado” (p. 14).

De hecho, en toda actividad organizativa donde participan varias personas, se necesita definir metas, fines y objetivos, dividir el trabajo, estructurar funciones, distribuir tareas, coordinar el trabajo, así como, organizar los espacios y el tiempo, mediante la elaboración de calendarios.

En este orden de ideas, el docente organiza y distribuye las responsabilidades y tareas, estructura equipos de trabajo dentro y fuera del aula de clases, establece horarios dentro de las áreas de estudio que imparte y para el cumplimiento de tareas, organiza y distribuye los recursos didácticos de acuerdo al plan. Asimismo, parafraseando a López (2003), corresponde al docente estructurar las comisiones para el desarrollo de las actividades escolares, evita deterioro en materiales, conserva el equipo y mobiliario escolar, así como las condiciones de aseo y presentación de éstos. De acuerdo a los planteamientos anteriores, son muchas las acciones que debe emprender el docente para organizar los recursos humanos (alumnos, padres y representantes) y materiales en función de alcanzar el propósito establecido.

Dirigir

Convencionalmente dirigir consiste en comunicar líneas de acción a quienes se les delega parcialmente la responsabilidad de ejecutarlas, ya que paralelamente esta delegación conlleva a dar la autoridad necesaria a las personas para que el trabajo se cumpla.

Sin embargo, la tendencia actual de la dirección en el aula de clases radica en promover la cooperación y el trabajo en equipo para ejecutar una labor conjunta. Al respecto, Stoner Freeman y Gilbert (1996), expresan que “Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales” (p.13). De allí, la importancia de la dirección como función en la gestión administrativa del docente, que le permite viabilizar las acciones previamente planificadas y organizadas. En este sentido, Finol y otros (2007), señalan que el docente debe estar “...ganado en orientar, relacionar

y motivar a las personas integrantes del equipo de trabajo, a fin de lograr una identificación de éste con las tareas a realizar” (p. 75).

De hecho, el conocimiento y las habilidades que el docente demuestre en la ejecución, coordinación y seguimiento de las acciones programadas, determinará en gran parte, el éxito de su trabajo. Por tal razón, señalan Vallejo y otros (2002), “...una deficiente conducción de la ejecución y coordinación pueden hacer fracasar una buena planificación y organización” (p. 59). Sobre la base de estos planteamientos, López (2003) menciona las funciones específicas de dirección que le competen al docente de aula, las cuales son: coordina el desarrollo de las actividades programadas en las diferentes áreas de estudio para el logro de los objetivos propuestos.

En cuanto a las acciones dirigidas a la comunidad, el docente establece los mecanismos necesarios para la relación escuela-comunidad, igualmente, coordina los distintos actos para su integración, así como propicia contactos con padres y representantes de alumnos que presentan problemas, a fin de brindarles información respecto a sus representados. De la misma manera, efectúa reuniones con éstos a fin de asesorarlo en el cumplimiento de sus deberes, de la misma manera, promueve actividades para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, como también, propicia y fomenta la investigación.

Controlar

En el aula de clase, las acciones que realizan los estudiantes requieren ser controladas para constatar que están siendo ejecutadas de acuerdo a los planes establecidos. De allí, que Para Koontz y Weihrich (2004),

El control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes. Implica la medición del desempeño con base en metas y planes, la detección de desviaciones

respecto a las normas y la contribución a la corrección de estas. (p.32).

No obstante, manifiestan que hoy día, la tendencia del control se enfoca más a facilitar y mejorar el desempeño, que en detectar fallas. Así también, Reyes citado por Finol y otros (2007), sostiene que “el control es la etapa de verificación de los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, ya sea total o parcial, con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes” (p. 76). De hecho, argumenta la necesidad de aplicar el control durante cada una las etapas del proceso administrativo.

Al respecto, Chiavenato (2002), considera que el control como función administrativa consiste en “acompañar y evaluar lo que fue planeado, organizado y dirigido, para detectar desviaciones o variaciones presentadas y efectuar las correcciones necesarias” (p.619). De hecho, la función de controlar permite medir, evaluar y corregir el desempeño de los alumnos para garantizar el logro de los objetivos del grado.

Conviene destacar que, en las instituciones educativas, según expresan Peñate y Santiago (2000), “el control es una de las actividades más importantes durante todo el proceso de la gestión administrativa, ejercido a través de la observación directa y la supervisión misma del desarrollo de las tareas” (p.107). En tal sentido, el control constituye para el docente, un instrumento de evaluación, que implica el seguimiento y registro de información, así como la constatación. De allí, que controlar para evaluar, pasa a ser una función para comprobar actividades y apreciar los resultados.

En términos generales, puede decirse que es un proceso sistemático de valoración de los conocimientos, habilidades y actitudes, con el fin de retroalimentar el aprendizaje, para Pineda, (2003), “es una etapa del proceso enseñanza- aprendizaje que se utiliza para detectar el progreso del alumno” (p.39), por su parte, López, (2003), indica, forma parte de un continuum y, como tal, debe ser “procesual, continua, integrada en la vida cotidiana y, con

él, en el aprendizaje” (p.97). Su propósito fundamental es tomar conciencia del proceso de aprendizaje, valorar dificultades, tomar decisiones para cambiar metodologías, intervención individual o mejorar los procesos en general”.

Regularmente los docentes evalúan al final con exámenes escritos, pero es conveniente darle variedad metodológica para hacer un análisis del nivel alcanzado por los alumnos, un recurso que es muy válido es la evaluación del proceso, sumado a ello se puede elaborar un resumen con los distintos puntajes obtenidos en los instrumentos utilizados, también es conveniente realizar un perfil del alumno, valorando el dominio de los contenidos. El uso de diversas alternativas permitirá contar con datos más justos sobre el logro de los alumnos.

Los resultados de la evaluación deben servir al docente, según indica Pollard, (2002) “como elemento para adaptar su planeación y sus métodos de enseñanza, de acuerdo a los resultados obtenidos, y conocer el progreso de sus alumnos” (p.33). Continúa expresando el mismo autor, todas las formas de evaluación tienen sus ventajas y desventajas, es por ello conveniente utilizar una combinación de métodos que puede brindar mejores resultados.

Práctica del Docente como Gerente de Aula

La práctica de docente dentro del aula está determinada por el rol profesional que desempeña, definido éste como las capacidades y competencias que identifican la formación de un profesional para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de la profesión docente. Es de hacer notar la importancia del amplio y buen perfil que debe poseer el docente ante la formación de los individuos en su condición individual y colectiva. Ante esta necesidad, el perfil docente ha pasado por diferentes transformaciones

paradigmáticas, contando con unas bases que las sustentan. Además, es importante que el docente tenga conocimientos de ese deber ser, para su éxito personal y profesional.

Por esto, es bueno dar a conocer las diferentes dimensiones por las que debe pasar el docente para así poder encontrar su verdadero perfil. Según el currículo básico, Venezuela y el mundo entero necesitan educadores que enseñen a ser, enseñen a aprender y enseñen a convivir, debemos crecer hacia adentro. Por su parte, Ruíz (2006) dicen que: “En ese proceso de mejoramiento de la calidad de la enseñanza se reconoce el rol del docente, quien debe utilizar los avances científicos y técnicos para desarrollar prácticas pedagógicas creativas y pertinentes mediante el uso de materiales adecuados” (p. 72).

Por ello, enseñar a ser: La tarea del educador es misión y no simplemente profesión, implica no sólo dedicar horas sino alma y vocación. El educador tiene una obra de arte en cada alumno y su misión es que aflore ese potencial yo interior. Hay educadores que pasan por la vida de sus alumnos sin dejar ninguna huella, no los educaron; en cambio otros son recordados con placer y alegría. Fue diferente a los demás, marcaron su existencia porque los enseñaron a ser, los motivaron a vivir con autenticidad.

De allí que, el educador nunca podrá ser desplazado por una máquina, sólo él será capaz de formar hombres y mujeres verdaderos. Enseñar A Aprender: Educar no es transmitir paquetes cerrados de conocimientos que los alumnos deben memorizar y repetir, sino que fundamentalmente es enseñar a aprender, ayudar a aprender, desarrollar la inteligencia creadora, de modo que el educando adquiera progresivamente la capacidad de un pensamiento cada vez más personal e independiente que le permita el aprendizaje continuo.

Según De Pablos, (2008), los roles se refieren “al conjunto de funciones, normas comportamientos y derechos definidos social y culturalmente que se esperan de una persona (actor social), cumpla o ejerza de acuerdo a su

status social adquirido o atribuido” (p. 111). De tal forma, que existen diversos tipos de roles que el docente puede ejecutar para mejorar su desempeño en la educación tales como ser mediador, promotor social y orientador.

Así pues, el verdadero reto que hoy se le plantea a la escuela, no es tanto “impartir” o “transmitir” valores, sino sembrar y vivir los valores que se buscan en la práctica educativa de todos los días. El arte del educador es un proceso de acción reflexión acción, de convertirnos los educadores en investigadores y de transformar las aulas y escuelas en verdaderos laboratorios. Es por eso que se desempeña como una persona que ejerce diferentes roles, de los cuales serán destacados los más evidentes, es necesario que el sujeto mediador acompañe, señale, coordine los cambios de actitud y la adquisición de aptitudes del sujeto cognoscente situado en el aún no-conocer.

Mediador. El docente como mediador de procesos y experiencias de aprendizaje dentro y fuera del aula, tiene que concebir al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje. En este contexto, el profesional de la docencia al asumir su rol de mediador, planifica procesos y estrategias de aprendizaje que estimulan y promueven la formación integral del individuo. El proceso instruccional será evaluado por los resultados obtenidos, con la intención de introducir las conexiones y modificaciones requeridas, estrategias y medios educacionales para enriquecer la enseñanza aprendizaje a través de los programas actualizados. En efecto Good (2007), dice, “El docente es el mediador fundamental entre la teoría y la práctica educativa. Las características de su trabajo profesional le confieren un papel regulador y transformador de toda iniciativa externa que pretenda incidir en la dinámica de las aulas” (p. 45).

Por consiguiente, esta mediación del docente es punto de equilibrio entre el educando y el proceso de aprendizaje que espera obtener con la intención de que sea lo más productivo posible. En relación con lo anterior, es

necesario aclarar que, la mediación consiste en un conjunto de técnicas para convencer a las partes para que reanuden las negociaciones, en lugar de imponer una resolución. Sin duda, para mediar, el primer paso de este proceso consiste en la persuasión a las partes a reunirse y discutir los problemas. En este momento, el mediador revisa los hechos, facilita creativamente las discusiones y sabe escuchar.

Asimismo, Peñate, (2000), establece que, “La mediación persigue aproximar a las partes en conflicto y crear entre ellas las condiciones adecuadas para obtener por si mismos una solución a la controversia”.(p. 65) De acuerdo con lo referido por este autor, la solución del conflicto se fundamenta en la presencia del mediador, por cuanto éste se apoya en su poder de convencimiento para que las dos partes arreglen sus disputas.

En este sentido, la metodología aplicada actualmente, permite que el alumno sea participativo y que se apliquen estrategias que logren, acción y libertad de expresión, permitiendo así una interrelación entre el alumno y el docente ya que el docente como mediador, promueve la reflexión y la confrontación bajo análisis crítico que le permite al alumno llegar a la construcción del conocimiento.

Puede afirmarse que, el saber pedagógico como un hecho de intervención sistémica hace del docente un mediador entre los diferentes saberes de manera que cobran sentido en la medida que transforman el entorno de manera integral. El docente es un mediador empírico innato. Pero no basta con que él esté informado, tiene que capacitarse desde una forma y un modelo diferente al acostumbrado, donde pueda capacitarse y entrenarse en las diferentes conductas de cambio, favorecedoras en los nuevos modelos de comunicación social.

Los docentes son quienes extienden el modelo hacia los alumnos en cotidianidad del aula y/o en espacios específicos hasta llegar a convertirlos en cotidianos y así crear verdaderos hábitos de formación permanentes. Sin embargo el desempeño del docente, muchas veces se ve afectado por el

comportamiento que asume el gerente educativo, influyendo positiva o negativamente de acuerdo a como se manejen las estrategias gerenciales de comunicación, motivación, toma de decisiones, y relaciones interpersonales. Para ello debe abandonar los esquemas tradicionales que enfatizan demasiado la simple transmisión de información y la asimilación pasiva, para centrarse en la formación del alumno.

Promotor Social. El docente está llamado a formar parte del proceso educativo del alumno integrándose, con él en todo lo que sucede en el entorno, que cause problemas para su efectivo aprendizaje, participar para brindarle soluciones a tiempo, que logren los objetivos propuestos. Propicia la formación de actitudes y la adquisición de habilidades para comunicarse. Incentiva y promueve actividades dirigidas a conservar y mejorar los recursos naturales y culturales, fomenta la formación de hábitos útiles, tales como recreación, higiene, cortesía y otros, participa en congresos, seminarios, simposios y grupos de trabajo en general, con el fin de mejorar su participación como elemento principal del proceso aprendizaje y del que hacer comunitario. Para Sánchez (2006) el promotor social:

“Es aquel que interviene, estimula la organización, coordinación y administración de recursos humanos y materiales, dentro y fuera del ámbito educativo a fin de lograr objetivos educacionales”, (p. 44), por lo cual conoce las técnicas del trabajo comunitario, Demuestra una sólida conciencia nacional que implica la jerarquización de nuestros valores, fomenta la participación y cooperación de la comunidad, promueve una conducta racional en cuanto a la producción y el consumo.

En consecuencia, el docente debe asumir su rol de agente promotor de cambios sociales, los cuales se traducen en el análisis de la realidad social de todos los ámbitos, participando activamente en los procesos de transformación de la educación, la comunidad y la sociedad a fin de promover e impulsar actividades sociales, grupales, corporativas y de auto gestión, al

buscar solventar situaciones adversas en la comunidad escuela básica. De acuerdo con Ander Egg (2005):

El docente promotor social, es el que interviene en la comunidad para estimular la participación, organización de esfuerzos a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización, donde juntos conformen un grupo compartan experiencias, establezcan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos planificados. (p. 35)

Es por ello, que el docente líder tiene la responsabilidad de imaginar y construir nuevas posibilidades dentro y fuera de las instituciones educativas. Esto significa entre otras cosas, organizar la comunidad bajo una necesidad de colaboración, trabajo en equipo, esfuerzo por el bien común por encima del beneficio personal. A fin, de crear condiciones que aseguren una participación amplia, constante, prolongada. Tomar decisiones cotidianas, esto incluye respetar, escuchar, intercambiar y la posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas a fin de lograr de manera armónica la solución a todas sus necesidades e inquietudes.

Según Escuela Universitaria de Trabajo Social (2000),: no hay que olvidar, la función social que tiene la educación, como transmisora de la cultura y como instrumento formativo que pretende contribuir al desarrollo de personas críticas que sean capaces de transformar y de mejorar el mundo. El hombre como ente individual, tiene sus propios criterios y en base a ello se construye un mundo social donde todos interactúan, para lograr el desarrollo.

Orientador. El ser orientador permite al docente ayudar al educando a descubrir sus potencialidades y limitaciones, desarrollando sus capacidades para que este pueda establecer relaciones interpersonales adecuadas, estimulándolo en la adquisición de hábitos de estudio y trabajo, asesorándolo en relación al proceso de exploración vocacional, refiriéndolo a servicios especializados cuando sea necesario. Al respecto, Ruíz (2006) expresa:

El profesional de la docencia, deberá, asumir un rol de orientador del proceso de formación integral del individuo, ya que

es a él como catalizador del proceso que le corresponde ayudar a los estudiantes a conocerse y comprometerse a sí mismo y con otros, responsabilizándose por su crecimiento académico y personal, al descubrir sus potencialidades, superando limitaciones, propiciando las experiencias que conllevan a la óptima adaptación social y al desarrollo personal, al tomar decisiones más acertadas acerca de su vocación acorde a sus intereses ya sus actitudes. (p. 89)

Es importante que el docente actual, y aquel que pronto comenzará a ejercer esta noble tarea tengan en cuenta que es parte de un proceso de cambio, que aun cuando quedan muchos profesores que solo aplican las nuevas tecnologías a medias, planifican muy poco, o a veces nada, ellos no deben decaer en su afán de sacar adelante la educación en nuestro país. No debemos olvidar que cualquier persona que estudie puede llegar a ser profesor, pero se requiere de un esfuerzo adicional para llegar a ser “maestro” lograr no solo que los alumnos aprendan, sino que además se interesen por aprender, les guste y estén interesados en su desarrollo en forma integral. Es por eso que Ruíz (2006): Define la orientación como:

...un proceso educativo tendente a promover una conciencia hermenéutica e interpretativa, capaz de afrontar una gran cantidad de Inputs informativos, para elaborar su propio proyecto de vida personal, es decir específicos con respecto a sus propias vivencias y contrastados con las demandas sociales. (p. 25)

En el contexto educativo la orientación apoya la filosofía de la institución a través de los principios filosóficos que le pertenecen. El docente orientador contribuye a la formación para la vida, estimula en el individuo el espíritu de superación, fomenta en el educando el cultivo de valores, detecta y corrige deficiencias, estimula la crítica por medio de la reflexión y el análisis. A ello se le añade el empeño que tenga en motivar a la práctica de hábitos de trabajo, facilitando además la toma de decisiones de los educandos en relación a las actividades diarias llevadas a cabo.

Es por eso que el alumno debe ser orientado, para el logro de la innovación que ponga en práctica sus destrezas de tal forma que dé a

conocer su creatividad, esto impedirá el estancamiento, adquiriéndose así un hombre nuevo promotor de sus ideales y abierto al cambio. Los educadores de hoy deben contribuir a formar a los jóvenes para que vivan y convivan en el mundo del mañana, la educación tiene así una inmensa responsabilidad en la construcción de un futuro más justo, promisorio y satisfactorio para todos.

De allí que, el docente debe facilitar el aprendizaje, en un ejercicio de poder interpersonal en el aula, de liderazgo, es decir, que posea la capacidad de modelaje ante los educandos. Así como fomentar la creatividad, es por esto que el docente debe desarrollar un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes para conseguir un verdadero aprendizaje significativo, esos conjuntos son: pensar, crear, diseñar, resolver y comunicar, todo esto con la finalidad de trabajar, estudiar y construir visiones en equipos, autoevaluarse, compromiso y el compartir. Debemos formar personas efectivamente preparadas para enfrentar los cambios y reaccionar frente a lo inesperado. Personas con capacidad de pensar, sentir y realizar, igualmente orientadas hacia sí mismas, hacia los demás y hacia su entorno, con sensibilidad para valorar el pasado, vivir el presente y proyectar el futuro. Para entender el funcionamiento de las organizaciones, es importante el estudio de la realidad sobre la manera como el personal desarrolla sus labores. Según Navarro (2002),

Frecuentemente la orientación se empieza a realizar de forma empírica, sin mayor acompañamiento que el sentido común. En el transcurso del desarrollo de su labor, el orientador va “quemando” algunas etapas dentro de las cuales llega a un nivel óptimo de preparación, si él mismo se ha sentido motivado por la labor orientadora. De lo contrario seguirá aplicando estrategias metodológicas obsoletas, e incluso inadecuadas, esperando que pase el tiempo, dejando que la fuerza de la costumbre y el movimiento del sistema lo conduzcan, hasta producir los resultados esperados por este. (p. 1)

Por otra parte, un grupo selecto de educadores – orientadores, buscará perfeccionar sus cualidades, compartirá conocimientos, sistematizará sus

experiencias e irá hacia la maduración de su labor orientadora, hasta poder prestar un servicio efectivo y de impactos favorables en el desarrollo de los estudiantes, no solo dentro de lo académico, sino en lo profesional, familiar y social. Esto es así porque según lo afirma Navarro (ob.cit) al sugerir que:

Al orientador le corresponde interactuar directamente con los actores principales del proceso educativo, es decir, los alumnos, pero también con docentes, directivos y padres de familia... labor esta que no puede desarrollar adecuada y exitosamente sin una formación en sociología, psicología, además de ser hábil en entrevista, comunicación, manejo grupal y en desarrollar las competencias en la lectura y el estudio en los alumnos.(p. 05)

Este perfil mínimo del docente orientador asocia su labor con la programación y puesta en funcionamiento de campañas de sensibilización, vigilancia de los horarios, reuniones de análisis del desempeño educativo y docente, análisis de rendimiento académico y otras labores que lo hacen interactuar no solo con el personal docente y administrativo, sino con los estudiantes, obreros, padres y representantes y diversos personeros de la comunidad, a fin de encarar la formación integral de los estudiantes, en cuanto a personas a las que les corresponderá el control y administración de la sociedad cuando tengan que asumir el relevo de la generación presente.

Puede decirse que, en la orientación es más lo que se predica con el ejemplo que lo que se dice, por lo tanto, dentro de las habilidades, destrezas, actitudes y valores distintivos de un educador – orientador se encuentran la tolerancia, la paciencia, la flexibilidad como atributos con los cuales el educador debe vivir, para poder discutir con sus estudiantes acerca de ellos. Debe ser capaz de reconocerse a sí mismo en la diversidad y respetar esta condición, cualquiera que sea su manifestación dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Proceso Gerencial de la Función Docente

Considerando el papel que desempeña el docente como profesional de la educación, y la función gerencial que desempeña en el aula, es importante señalar que las aptitudes docentes se consideran el conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas, que le permiten al profesor cumplir con sus responsabilidades profesionales de manera adecuada. Para poder enseñar, según Jiménez, (1999.) “se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el profesor debe ser un profesional de la enseñanza. Se debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los alumnos” (p.132).

De este modo, el docente con su forma de actuar influye en la conducta de los alumnos, es por ello que su actuación debe basarse en principios éticos fundamentales, la trascendencia de la labor docente y su incidencia sobre la persona humana exige una moral profesional que asegura el prestigio de la profesión y el cumplimiento de la responsabilidad educativa.

Competencia Didáctica: las competencias didácticas, denominadas también estrategias de enseñanza son la secuencia de actividades del profesor y alumnos en diversos estilos de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos a lograr, las características de los alumnos, los contenidos, los recursos, el ambiente.

Es el manejo de diversas opciones de enseñanza para distintos problemas de aprendizaje, considerando que el currículo es variado y que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, de actitudes y de procedimientos, por lo tanto las formas de organizar su enseñanza debe variar y para ello el profesor debe contar con una serie de metodologías con diversos niveles de dificultad.

Las estrategias organizativas y didácticas que establece el docente para abordar los contenidos en el aula, permiten organizar actividades que den un nivel de significatividad a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumno. El uso de un conjunto variado de estrategias y modelos de

enseñanza logra mayor participación y compromiso del alumno, para Ainscow (2001). “la posesión de diversos estilos es vital para una práctica de enseñanza eficaz en el aula” (p.19)

En este sentido es conveniente indicar que el método didáctico es el conjunto de procedimientos que reúnen técnicas y métodos para el desarrollo de las actividades en el aula, es para el mismo autor: “organizar y descubrir las actividades convenientes para guiar a un sujeto en el aprendizaje de cualesquiera estado de cosas, acontecimiento y acciones” (p.45). En la actualidad se ha identificado que el proceso de aprendizaje requiere de una variedad de procedimientos, estrategias y técnicas, por ello el método brinda al profesor criterios para modelar el método que mejor responda a la situación didáctica que pone en práctica.

Es por ello que, corresponde al profesor crear un entorno de aprendizaje adecuado para que el alumno incorpore nuevos conocimientos a los ya adquiridos, a través de la asimilación cognitiva, modificando, diversificando y enriqueciendo sus esquemas previos. Un adecuado método de enseñanza hace posible, mejores aprendizajes, según Ainscow (ob. cit). “El profesor más eficaz es el que sabe utilizar la metodología o técnicas didácticas más adecuadas en cada momento y situación de aprendizaje” (p.52). Los métodos actuales de enseñanza han obligado a dejar atrás la forma tradicional de enseñar a través de la clase magistral, surgiendo una diversidad de modelos didácticos más complejos.

Competencia en la Organización y Manejo del Aula: en correspondencia con De Pablos, (2008), el aula es "el espacio, la situación, el ámbito humano específico, que proporciona un conjunto de experiencias, condiciones y estímulos, que interactuando con los sujetos participantes, condicionan y determinan en cierta medida los comportamientos de los que comparten estos escenarios"(p.73). Una buena distribución y organización del entorno permite mejorar el aprendizaje de los alumnos, debe ser un espacio educativo donde los alumnos se puedan mover con libertad, debe

ser confortable, segura y funcional, los colores, luz y temperatura no deben ser agresivos.

De igual modo, la disposición del ambiente es una estrategia de aprendizaje, que complementa otras estrategias didácticas Castellanos, (2014). La disposición del ambiente puede enviar mensajes de: incitación al movimiento, llamar la atención sobre los materiales, estimular la concentración y motivar el trabajo. Pero mal organizado puede provocar lo contrario.

Por otra parte, la Gestión o manejo de Aula es un conjunto de comportamientos y de actividades del profesor encaminados a que los alumnos adopten una conducta adecuada y a que las distracciones se reduzcan al mínimo, requiere de procedimientos específicos para crear un entorno que permita la enseñanza y el aprendizaje, previniendo las faltas y las distracciones. Es un concepto muy amplio que implica por un lado un ambiente de aula adecuado y por otro, prácticas docentes eficaces.

Puede afirmarse que, un buen manejo de aula se logra cuando se conoce su estructura ecológica, esto facilita realizar arreglos, ajustes y organizarla de tal manera que se disminuya el mal comportamiento y se promueva una adecuada conducta. Un profesor considerado eficiente es aquel que crea un buen ambiente en el aula y adecuadas actitudes en sus alumnos, mantiene a sus alumnos con tareas y realiza una clase que mantiene el interés de los alumnos.

En este orden de ideas, es importante referir la importancia de la disciplina en el aula, pues esta representa el gobierno de la clase para que la actividad educativa se desarrolle ordenadamente, sin interferencias. Según Manrique (2014). “Las estrategias de disciplina son formas de organizar y controlar la conducta de los alumnos” (p.55). Un ambiente adecuado para la enseñanza está muy relacionado con el orden, la disciplina o el control, los cuáles deben partir de la organización escolar para favorecer su realidad.

Vivir en un mundo social requiere de reglas y normas de grupo que garanticen la convivencia.

Del mismo modo, el salón de clases requiere de ellas para su buen funcionamiento. Un manejo efectivo del aula se logra estableciendo, desde el inicio del año escolar, reglas y normas claras que deben ser revisadas con frecuencia durante el año. Según Ainscow, (2001). En la aplicación de Normas y Disciplina, la coherencia y la justicia son cualidades muy importantes que el profesor debe mostrar cotidianamente, es “hacer lo que tenga que hacer” y “hacer lo que se dice”

Al respecto es conveniente indicar que el uso de recompensas o sanciones puede reforzar o detener ciertos comportamientos. Las recompensas o refuerzos influyen el comportamiento social del alumno y los motiva a poner esfuerzo en la tarea. Así como hay recompensas para ciertos comportamientos, debe haber sanciones para algunos casos en que las conductas del alumno son inadecuadas, pueden ser inicialmente verbales por parte del profesor o el envío de notas malas a la familia o la expulsión de la clase. Sin embargo, los investigadores plantean que el castigo es menos efectivo que el elogio.

Competencia para interactuar con los alumnos: Para Medina (2008) "la interacción es una relación dinámica que mantiene el profesor ante un grupo de alumnos y la acción directa que desarrolla con ellos" (p.48). La enseñanza requiere de la interacción que se da entre los sujetos. Las relaciones que establece el profesor con sus alumnos exigen una actitud positiva, con orientación académica y metódica, el profesor debe ser abierto, atento y amable, pero sin caer en extremos. Se ha encontrado que los profesores con orientación excesivamente afectiva y los profesores amargados, malhumorados y autoritarios, tienden a generar niveles más bajos de aprendizaje.

Por otra parte, Cuando se encuentra en las clases alumnos que no atienden, según, Fernández, (2001), son aquellos que demuestran que no le

interesan los temas, alborotan o llaman la atención continuamente son señales de que no están motivados. La mejor forma de potenciar el aprendizaje es favoreciendo la motivación. En este orden de ideas, las expectativas del profesor son para Good (2007) “inferencias que los profesores hacen del desempeño académico futuro de los alumnos y acerca de los tipos de roles de aula que los estudiantes necesitan en relación a la percepción que el profesor tiene de sus habilidades” (p.73). De esta manera, las expectativas del profesor pueden afectar a los alumnos de diversas formas, sobre todo en el aprendizaje, tal como lo refiere Fernández, (2001) al comunicarlo a través de verbalizaciones, poniendo más atención a los alumnos con altas expectativas, criticando a los alumnos con bajas expectativas, no darles tiempo para responder preguntas, dándoles más tareas y con poco nivel académico. Éstas expectativas son percibidas por el alumno y puede empezar a actuar en la forma que se espera.

Por otra parte, según el diseño curricular del sistema educativo bolivariano, el docente de educación básica, debe tener un modelo de liderazgo, impregnado de sólidos valores de identidad venezolana y con una visión latinoamericana, caribeña y universal e identificada con la búsqueda del bienestar social colectivo. Además, debe ser promotor de la formación del nuevo republicano, generando la reflexión la cooperación y la participación protagónica y corresponsable de los distintos actores vinculados con el proceso educativo.

Del mismo modo, el docente debe facilitar el aprendizaje, en un ejercicio de poder interpersonal en el aula. Es decir, que posea la capacidad de modelaje ante los educandos, así como fomentar la creatividad, es por esto que el docente debe desarrollar un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes para conseguir un verdadero aprendizaje significativo: motivar, investigar, innovar, todo esto con la finalidad de trabajar, estudiar y construir visiones en equipos. Un docente por el cargo que ejerce, dentro de la sociedad y por su relación con la comunidad tiene prioridades y entre ellas el

ser motivador, investigador, innovador. El estar en constante relación y contacto con el estudiante le permite poner en práctica todas sus destrezas, que lo convierten en una persona muy especial y necesaria para lograr el proceso de aprendizaje.

Motivador

La motivación requiere descubrir y entender los impulsos y necesidades de los empleados, ya que se originan en el individuo. Es necesario reforzar los actos positivos que ellos realizan a favor de la institución, como generar satisfacción en los clientes mediante el servicio personalizado. Además, están más motivados cuando tienen objetivos claros que alcanzar. El gerente educativo debe identificar los impulsos y las necesidades de los empleados a fin de canalizar su comportamiento para motivarlos hacia el desempeño de sus tareas.

Así pues, el docente educativo está llamado a propiciar situaciones, valerse de estrategias que motiven a los estudiantes a estar en acción, desempeñando sus funciones de una forma eficaz, dinámica, que se sienta merecedor por la labor que ejerce, dispuesto a dar lo mejor de sí. Igualmente, el gerente educativo está llamado a propiciar la motivación con sus docentes. La motivación es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Así mismo, las motivaciones en el trabajo son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación, también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. Por otro lado, Bateman y Snell (2005), refieren: “La motivación, son las fuerzas que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona” (p. 23).

Sin lugar a dudas, todos estos comportamientos contribuyen al éxito de la gestión gerencial, mediante la capacidad y el entendimiento adecuado en la acción laboral, por lo que, tanto a través de la motivación a corto, mediano y largo plazo se obtienen cambios en las conductas de los miembros de la organización, y éstos pondrán de manifiesto su productividad en el desarrollo de las tareas. En este caso, el directivo debe iniciar, ante todo, un proceso de formación personal y luego en los docentes bajo su dirección, lo cual les permitirá motivarse y desempeñar sus labores con entusiasmo.

Ahora bien, tanto para la gerencia educativa como para los docentes, es beneficioso que se produzca la motivación, ya que los resultados son de gran trascendencia para ambos y repercute en forma favorable en el proceso de desarrollo de aprendizaje del educando. En este sentido, Chiavenato (2006), refiere: “La motivación es el deseo de dedicar gran esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual” (p. 633). Dentro de esta posición, la motivación es la capacidad de concentración de atención y energías, es desarrollar la habilidad de entusiasmarse voluntariamente para realizar una tarea de manera eficaz.

Pudiera pensarse que estas características están estrechamente relacionadas con las habilidades interpersonales. En efecto, el mismo autor refiere: “la motivación es todo aquello que influye en el comportamiento para la consecución de ciertos resultados. Durante este proceso la gente parte de la necesidad de motivar un comportamiento para lograr satisfacción o insatisfacción” (p. 635).

Por lo tanto, hay que reconocer que las motivaciones, son un conjunto de factores que impulsan el comportamiento de los seres humanos hacia la consecución de objetivos, que internamente están relacionados con la satisfacción de sus necesidades. Ahora bien, esta competencia se manifiesta en los gerentes que muestran gran entusiasmo por su trabajo y en aquellas que persisten en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas para encontrar soluciones.

Debido a la ausencia de unanimidad de definiciones acerca del término motivación, aunque se presentan distintas concepciones se observa que no hay un consenso único respecto al tema, puesto que en el primer caso Chiavenato (2006) lo asoma enfocándolo hacia los objetivos organizacionales y Bateman y Snell (2005), lo refieren dirigido hacia el individuo y Davis y Newstrom (2003), plantean que:

La Motivación hacia el logro es el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Un sujeto con este impulso desea lograr objetivos y ascender en la escalera del éxito. Los logros parecen tener importancia principalmente por sí mismos, no sólo por las recompensas que los acompañan. (p. 123)

No basta dar órdenes sin motivar a las personas, el líder autentico dedica gran parte de su tiempo y energía a actividades motivacionales como la comunicación, capacitación, desarrollo, halagos, estímulos, amistad, recompensas, incentivos, afectos, apoyo, respaldo, consejo, delegación y facultamiento. Aunado a la satisfacción personal que siente el ser humano ante el logro, cuando ha sido por su propio esfuerzo y trabajo.

No obstante, este proceso psicológico es básico para entender el comportamiento de los seres humanos en las organizaciones, ya que es fundamental para el funcionamiento y el desarrollo de los procesos laborales, porque, aunque, no es observable si es perceptible en sus efectos; puesto que ésta incide en el esfuerzo parcial o total del individuo. De Pablos (2008) expresa que:

El profesor ha de ser un mediador para potenciar en el alumno el desarrollo del trabajo, mediante el hecho de propiciar constantemente técnicas y estrategias que acerquen a la solución y que sirvan para reflexionar sobre el proceso. Al mismo tiempo y del mismo modo ha de mantener una actitud y un comportamiento en consonancia con lo que se pretende que los alumnos aprendan. (p. 249)

Por ello, las personas que sienten un impulso intenso para alcanzar logros se responsabilizan de sus acciones y resultados, controlan su destino,

buscan retroalimentación y disfrutan de ser parte de los logros obtenidos individual y colectivamente.

Investigador

El rol del profesor como investigador ha sido siempre un tema de debate. Se ha cuestionado el peso que a una actividad u otra se le debe dar. Se pregunta si el docente debe dar más énfasis a la actividad de investigación o a la de docencia y todos los argumentos que se pueden dar para defender una u otra posición no se hace esperar. Es en la práctica diaria, en el convivir de cada día, en la constancia que se manifiesta cual es el logro obtenido. En el mismo orden de ideas, Sevilla (2008), manifiesta que:

... investigar significa un continuo y progresivo cuestionamiento de los conocimientos, a fin de lograr el avance del saber científico. Para ello la labor del docente no es solo señalar, es nutrir la docencia con la acción, “contribuyendo a la participación del educando en actividades que faciliten la interacción grupal permitiendo abordar la realidad en el campo de acción. (p. 123)

En consecuencia, la investigación es un proceso continuo en el que se descubren de manera constante conocimientos valiosos acerca del comportamiento. Es evidente que un docente investigador tiene que poseer un estilo o rol profesional participativo, que tomen en cuenta las oportunidades que le brindan las experiencias en el campo de acción, para solventar estratégicamente las limitaciones con decisiones y acciones oportunas y efectivas para poder modificar las anomalías existentes encontradas. Por su parte López (2003): Defiende, pues, “el papel del docente como investigador, como diseñador de programas de autodesarrollo, como un innovador y práctico reflexivo, un profesorado capaz de analizar su experiencia, cargada de actitudes, valores, simbologías, sentimientos, intereses sociales y pautas culturales” (p. 6).

El profesional de la docencia como investigador de la realidad educativa, social, local, regional, nacional y mundial, tienen que identificarse con los

problemas prioritarios de la realidad del contexto escuela básica, al describir, analizar e interpretar las necesidades socio educativas, cuando aplica y valida los enfoques y modelos teóricos metodológicos que le permitan el desarrollo, educativo, en la búsqueda de alternativas de solución a las evidencias detectadas, experimentando y empleando medios, estrategias y propuestas que generen una mejor formación y calidad de vida . Good (2007), explica que:

Esta propuesta del profesorado investigador aporta nuevos elementos al proceso educativo. Se brinda la posibilidad de identificar problemas en su práctica docente; se interroga sobre sus funciones y sobre su figura, se pregunta por su quehacer docente y por los objetivos de la enseñanza, revisa contenidos y métodos, así como las estrategias que utiliza, regula el trabajo didáctico evalúa el proceso y los resultados. El profesorado investigador cuestiona su enseñanza innova, renueva, pone a prueba sus creencias, problemática, con la finalidad de mejorar su práctica profesional” (p. 71).

Además, se originan otras interrogantes sobre el ámbito que le corresponde al docente cuando realiza sus investigaciones, tal como al docente investigador sólo le corresponde hacer investigaciones que competen a su propio quehacer en el aula de clase o puede ampliar su ámbito estudiando los modos de enseñar de otros. Al hacer un análisis a los planteamientos de diferentes autores se destacan argumentos que fundamentan uno u otro rol o uno u otro ámbito de investigación.

A continuación, se hace una reseña de los argumentos que los autores han planteado. Stenhouse, citado por Gimeno y Pérez (2005): Reconoce que el investigador del aula puede realizar dos roles, describiendo entre sus funciones las siguientes: a.- El investigador del aula, estudia los modos de enseñar de otros profesores con vista a hacer generalizaciones. Con base en estas características se puede afirmar que este esfuerzo estaría orientado a: mejorar la calidad de la enseñanza y a desarrollar las Ciencias

Pedagógicas. b. El investigador del aula es el mismo docente que investiga su propio quehacer.

En este caso, el docente investiga para analizar su propia realidad con el fin de mejorar su propia labor, pero sin pretender generalizar. Podría afirmarse que son niveles de desarrollo en el rol del docente como investigador del aula. Por otra parte, el reconocimiento de la función de investigación de los docentes de Básica ha estado más vinculado a las nuevas concepciones de enseñanza y de aprendizaje.

Específicamente a la incorporación de la investigación como una estrategia didáctica, la que, ha sido desvirtuada por una práctica donde el educador asigna a sus estudiantes tareas que consisten, generalmente, en la búsqueda de datos que copian textualmente de los textos escolares. En aquellos casos en que los estudiantes tienen que consultar otras fuentes, rara vez logran procesar la información, y si lo hacen, es con ayuda de los padres o de algún especialista.

Innovador

Evidentemente, que dentro de los elementos de la acción innovadora del docente y de la institución escolar se incluye la formación permanente del director, por cuanto el aprendizaje y el cambio constituyen aspectos esenciales y de la renovación y el éxito auto sustentado. Sumado a lo expuesto, una forma de desarrollar el aprendizaje en la organización consiste en que los líderes preparen, orienten e impulsen al personal para que éstos asuman actividades que los lleven a desarrollar la capacidad innovadora mediante el acceso a una cultura de aprendizaje. Manrique (2014) expresa que:

En esta línea de pensamiento, la transformación académica de todo centro pasa necesariamente por una docencia renovada y por un docente innovador, formado en una doble perspectiva: la disciplinaria y la pedagógica didáctica. Si de verdad se quiere lograr una educación de calidad, la escuela del tercer milenio necesita llevar a cabo una docencia transformadora. (p.6)

De allí que, si hay maestros innovadores y escuelas innovadoras, habrá niños innovadores. Los niños no aprenden solamente los conocimientos, aprenden los procedimientos y las actitudes, de manera que un maestro interesado en cambiar los procesos transmitirá también a los niños esos deseos, una escuela que tiene un clima de renovación formará niños renovados. En todo caso, en el centro de toda esta revolución está el maestro.

Para ello, una forma de hacerlo es a través de la generación de ideas con efectos, tales como la ubicación de centro de excelencia, otra manera es que las personas vean el proceso de cambio como un proceso que requiere de la cultura de aprendizaje para fomentarlo; así mismo, crear vínculo con fuentes externas sobre ideas e innovación tales como: universidades, asociaciones e institutos de investigación .El análisis de los conceptos emitidos por los autores, aunque procede de diferentes vertientes de ideas, encierran elementos concordantes, por cuanto, todos consideran la innovación como un cambio que producen adelantos en la organización, bien sea en sus sistemas administrativos, proceso de producción o en el mejoramiento de la calidad del personal. Por otro lado, Chiavenato (2006.) señala:

La innovación organizacional no es fruto de una sola cosa. Consiste en un aserie de características o dimensiones que juntas crean una cultura donde las ideas más acertadas son instituidas con el fin de llevar la organización hacia nuevos niveles. (p.591)

Es decir, se trata de educadores orientados a la creación de conocimientos con el propósito, no sólo de desarrollar procesos o productos diferenciados, sino de adelantarse en la búsqueda de oportunidades y soluciones a los problemas y necesidades que puedan surgir.

Desde una perspectiva de racionalización sistémica. El docente innovador también debe ser capaz de aprovechar las opciones que ofrecen las nuevas tecnologías, sus habilidades, conocimientos y la actitud para

disponer de competencias que le otorguen nuevas calificaciones laborales, competencias personales y cambios culturales, todos ellos casi imposibles de lograr sino se hace un planteamiento formativo adecuado. En el mismo orden de ideas. Drucker, citado por Manrique (2014) refiere:

Las nuevas tecnologías de la información en su conjunto, y principalmente la informática pone de relieve aspectos configuradores del trabajo en nuestros días, y en su poder transformador e innovador para las profesiones, la economía, la cultura y también para la educación. (p. 27)

De acuerdo con lo expresado por este autor, el ejercicio de cualquier profesión hoy en día no se concibe sin el conocimiento y manejo efectivo de las nuevas tecnologías, reflejan un efecto en los procesos innovadores. Muchos docentes están dispuestos a aceptar los nuevos cambios, ya que quieren romper los viejos paradigmas en el proceso educativo. La evolución de los conocimientos ha hecho cambiar exponencialmente, en cantidad y calidad, las demandas de acción social.

Por tanto, la innovación es lo que ha llevado a denominar a las sociedades actuales como sociedades del conocimiento. Una segunda herramienta de competitividad es la innovación técnica, organizativa, de forma que al individuo le sea posible buscar constantemente oportunidades y soluciones a los problemas. De acuerdo con lo referido, resulta entonces necesario que el docente se plantee una formación continua orientada en una preparación de conocimientos, aptitudes y actitudes laborales y personales, definidas en relación a un desarrollo potencial de tareas cambiantes.

Es por ello que, la innovación tecnológica o pedagógica representa siempre una mejora al menos en potencia, que toda reforma estructural, toda nueva práctica es más eficaz que aquella a la que reemplace. Sin duda, ya se trata de un efecto de contexto o de una sucesión profesional de tipo individual, o de una combinación de los dos, en todo caso, las transformaciones pedagógicas tienen un valor y una relación estrecha con la

búsqueda de una eficacia evaluable. Un maestro innovador es aquel que es capaz de superar las prácticas pedagógicas tradicionales y plantear nuevas opciones, nuevos esquemas, diferentes respuestas a los problemas pedagógicos.

Para ello no basta la intención de cambiar, sino la posibilidad de llevar a la práctica todas las propuestas que se han ideado. Dejando de ser así el usual maestro tradicional, aburrido, autócrata, que no brinda la oportunidad de participación, y que muchas veces se encuentra en el aula de clase. Es lógico que si las autoridades educativas desean que haya una renovación de los procesos pedagógicos deben impulsar las innovaciones, por medio de concursos, de encuentros de docentes innovadores, de eventos de capacitación docente en el tema, publicación de experiencias y otras tantas formas. A más del Estado, este es el papel de las universidades, de los organismos internacionales, de las fundaciones que velan por el desarrollo de la educación.

Sistema de Variable

Arias (2006) define la variable como “una característica o cualidad con; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambio y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p. 57), al respecto se procede a dimensionar las variables: gerencia de aula (Variable Independiente) y función docente (Variable Dependiente)

Variable Independiente: Según Arias (2006) “Son las causas que generan y explican los cambios en la variable dependiente” (p. 59). Para efectos de la presente investigación, la variable independiente está representada por la gerencia de aula.

Variable Dependiente: Al respecto el mismo autor indica, “Son aquellas que se modifican por acción de la variable independiente” (p.59). Para el presente caso, la función docente conforma la variable dependiente.

Cuadro 1 Operacionalización de Variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems
Gerencia de Aula	Es la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas relativas a las funciones administrativas, empleadas en la gestión gerencial del aula posibilitando el desarrollo de acciones concretas para el logro de objetivos	Funciones Gerenciales	Planificar	1, 2
			Organizar	3, 4
			Dirigir	5, 6
		Práctica Docente	Controlar	7, 8
			Mediador	9, 10
			Promotor Social	11, 12
Función Docente	Conjunto de acciones dirigidas al logro de un aprendizaje significativo y constructivo, que involucra lo que se aprende y cómo se aprende	Proceso Gerencial	Orientador	13, 14
			Didáctica	15, 16
			Organización y Manejo de Aula	17, 18
			Interactuar con los alumnos	19, 20

Fuente: Gutiérrez (2018)

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

En toda investigación científica se hace necesario que los hechos estudiados, los resultados obtenidos y las evidencias en relación al problema investigado, además de los nuevos conocimientos que es posible situar, reúnan las diferentes condiciones de fiabilidad, confiabilidad y validez, por ello, el marco metodológico es el elemento que hace referencia al momento tecno-operacional de la investigación, donde según Balestrini (2006) “es necesario situar al detalle, el conjunto de métodos, técnicas y protocolos instrumentales que se emplearán en el proceso de recolección de los datos requeridos en la investigación propuesta” (p.128).

En tal sentido, se desarrollan los aspectos relativos a la naturaleza de la investigación, así como al tipo y diseño, incorporados de acuerdo a los objetivos específicos, el universo o población estudiada, el número de sujetos que integran la muestra y como fue seleccionada, la técnicas e instrumentos que se emplearon en la recolección de datos, la validez y confiabilidad y las formas de codificación e interpretación de los mismos y el procedimiento de la investigación.

Naturaleza de la Investigación

Para sustentar de manera acertada una investigación es necesario diseñar y desarrollar una metodología que cumpla con las exigencias del conocimiento científico en cuanto a coherencia lógica y correspondencia empírica. En función de lo cual, el presente estudio se ubica dentro del paradigma positivista, metodología cuantitativa por la objetividad y naturaleza

de los datos y porque éste se basa en el estudio de aspectos de la realidad humana que pueden ser medibles y cuantificables y frecuentemente le da relevancia a los cambios en el contexto, la función y valoración de los acontecimientos observables. Es decir, aboga por el empleo de métodos cuantitativos y se realiza por una medición controlada.

En ese mismo sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2008), indican que este paradigma “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 5), por tanto, se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). En el estudio se realizó la confrontación de los supuestos teóricos y empíricos con el estado actual de la gerencia de aula y la función docente, para presentar la realidad social existente en esta institución. Se parte del supuesto o de la hipótesis que la gerencia es una herramienta que le permiten al docente mejorar sus funciones dentro del aula.

Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

En la elaboración de este trabajo investigativo se siguieron los lineamientos establecidos en una investigación de tipo descriptiva, por cuanto tiene el propósito de identificar en la muestra características de comportamiento relacionadas con la gerencia de aula y su relación con la función docente, con el fin de describir los términos respecto a su efectividad, según Arias (2006), este tipo de investigación “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su cultura o comportamiento” (24).

En síntesis, al definir una tipología descriptiva para la investigación planteada, se aplicarán técnicas e instrumentos de recolección de datos

directamente al personal de la mencionada institución y luego se describió la situación objeto de investigación para ofrecer alternativas de solución al problema planteado en este caso.

Diseño de Investigación

Balestrini (2006) define un diseño de investigación como: “el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos” (131), el diseño de la investigación intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma.

Al respecto este estudio se enmarcó en un diseño de campo no experimental transeccional o transversal, por cuanto los datos fueron tomados a través de un cuestionario aplicado directamente a los docentes y personal directivo en su respectiva institución, tal como como se viven o se perciben los hechos, y es no experimental por que no se cambian, ni alteran las condiciones respecto a las variables del estudio.

En ese sentido, Arias (2006) define a la investigación de campo como “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los objetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31), es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera, las condiciones existentes de allí su carácter no experimental.

Al respecto, Hernández, Fernández y Batista (2008) indican que los diseños de campo transeccional o transversal “recolectan datos en solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.208), en función de estos argumentos el instrumento de recolección de datos fue aplicado en un momento único en la institución en estudio.

Población y Muestra

Población

La población representa la totalidad del fenómeno a estudiar, por lo tanto constituye el conjunto de objetos que presentan algunas características comunes observables, Arias (2006), la define como: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81), para efectos de esta investigación la población estuvo constituida por veintiún (21) sujetos conformados por el personal directivo y docente de la institución caso de estudio.

Muestra

Según Balestrini, (2006), “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben reproducirse en ella lo más exactamente posible” (p.142). En este sentido una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.

Hernández Fernández y Baptista (2008), definen la muestra como “un subgrupo de la población, es un sub-conjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características a los que se llama población” (p.324). Uno de los aspectos necesarios durante el proceso de muestreo es determinar el tamaño de la muestra, es importante que tanto el tamaño como las características de la muestra garanticen su representatividad con respecto al resto de la población.

En el presente estudio se aplicó una muestra censal para la población, por ser una muestra pequeña, al respecto Trujillo (2004), define al estudio en que es considerada la población como muestra estudio censal, por cuanto, “...los datos se obtienen de todas las unidades del universo, dado que la población es pequeña.” (p.20). Es decir, se trabajó con el 100% de la población, conformada por un total de dos (2) personal directivo y diecinueve (19), personal docente, para un total de veintiún (21) sujetos, según información aportada por la Dirección.

Cuadro 2. Representación de la Muestra

PERSONAL	Nº DE SUJETOS
Directivo	2
Docentes Primaria	12
Docentes Preescolar	3
Auxiliares Preescolar(MAI)	3
Coordinadora Pedagógica	1
Total de la muestra	21

Fuente: Dirección de las Instituciones. (2018)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La selección de las técnicas e instrumentos de recolección de los datos implica determinar por cuales medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación, según Tamayo y Tamayo (2007) la recolección de los datos “depende en gran parte del tipo de investigación y del problema planteado para la misma, y puede efectuarse desde la simple ficha bibliográfica, observación, entrevista, cuestionarios, y aun mediante la ejecución de investigaciones para este fin” (p.182). En este sentido, es conveniente referir que para efectos de identificar el problema se aplicó la técnica de

observación directa, que permitió captar aspectos relativos a la gerencia de aula y función docente.

Por su parte, la técnica utilizada para la recolección de los datos a nivel no experimental, será la encuesta; la cual por su versatilidad y facilidad de aplicación es utilizada con mayor frecuencia en las investigaciones de carácter social, la misma estará apoyada en un instrumento denominado cuestionario, el cual según Balestrini (2006) lo considera como:

...un medio de comunicación escrito y básico entre el encuestador y el encuestado facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa, susceptibles de analizarse en relación con el problema estudiado. (p.155)

En este propósito, Arias (2006) expone que el cuestionario “es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (p.74), de allí que se diseñó un cuestionario de preguntas cerradas, con escalamiento tipo likert, con cinco alternativas de respuestas (Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca), el cual fue aplicado al personal directivo y docente de la institución.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

Validez del Instrumento

La validez es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende medir. En el estudio la validez será de contenido. Según Arias, (2006), “La validez del cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las

interrogantes consultarán solo aquello que se pretende conocer o medir” (p.79), esta validez es: la correspondencia del instrumento con su contexto teórico, no se expresa en términos de índice numérico, se basa en la necesidad de discernimiento y juicios independientes entre expertos.

Por esta razón, el mencionado instrumento se sometió a un proceso de validación interna de contenido por análisis mediante la opinión solicitada por (3) expertos profesionales que tienen conocimientos de la materia y del proceso metodológico del estudio, quienes lo evaluaron de acuerdo a los criterios y parámetros establecidos por el Programa de Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental “Libertador”. Posteriormente se consideraron las sugerencias de los validadores para obtener la versión definitiva para proceder a su confiabilidad

Confiabilidad del Instrumento

Para la presente investigación, el método de confiabilidad que se utilizará es el Alfa de Cronbach, el cual es un índice de consistencia interna y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. El cálculo del coeficiente de Cronbach se llevó a cabo a través de la siguiente fórmula:

$$\left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]_{\alpha} = \left[\frac{K}{K - 1} \right]$$

Dónde:

α : es el coeficiente de confiabilidad

K: número de ítems

S_t^2 : varianza de los puntajes totales

S_i^2 : varianza de los puntajes de cada ítem.

Si: desviación típica de los puntajes de cada ítems

1: es una constante.

Sustituyendo:

$$= \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{ST^2}{(ST)^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{36,2}{361} \right]$$

$$\alpha = 1,04 [0,99]$$

$$\alpha = 0,936$$

Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Una vez aplicado el instrumento y obtenidos los datos, estos fueron organizados mediante métodos estadísticos de codificación y tabulación para el análisis e interpretación de los mismos. Tal como lo refiere Selltiz, Jahoda y otros, citado por Balestrini (2006) “el propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo, de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de la investigación” (P.169).

Para. Hernández, Fernández y Batista (2008), el análisis de los resultados “es el proceso de convertir los fenómenos observados en datos científicos, para que a partir de ellos se puedan obtener conclusiones válidas” (P.55). En correspondencia con lo expuesto, la información obtenida fue tabulada, ordenada y sometida a tratamiento por técnicas de estadísticas descriptiva.

En función de los resultados se describieron y analizaron los datos obtenidos para cada variable desde una perspectiva global, para visualizar estos datos, se elaborarán gráficos y posteriormente se realizó un análisis descriptivo cualitativo para facilitar la redacción de conclusiones y formulación de recomendaciones derivadas de la investigación.

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos a los estratos de la población seleccionada: personal directivo y docente de la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén” de la parroquia Santa Bárbara, municipio Colón, estado Zulia. Para la interpretación se utilizó la estadística descriptiva, pues esta permite clasificar, calcular, analizar, y resumir la información numérica que se obtiene de manera sistemática. A través de esta se representaron los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada dimensión específica de la presente investigación.

Seguidamente se realizó una distribución de frecuencias o conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías de acuerdo a las respuestas obtenidas, para luego reagruparlas en frecuencias absolutas y relativas porcentuales. Así mismo se hizo uso de representaciones visuales de los resultados, o de las categorías de respuestas que arrojó el instrumento de medición, a través de gráficas de barras donde se reflejaron los diversos ítems y las diferentes respuestas a estos.

Tal como lo refieren Selltiz, Johada y otros citados por Ballestrini (2006) “El propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de la Investigación” (p.169). Desde este punto de vista, a partir del análisis e interpretación de los resultados se especifican y muestra el conjunto de aspectos y propiedades que configuran el problema estudiado en

correspondencia con las variables que han sido establecidas en la investigación determinando la significación y el alcance de las mismas.

Cuadro 3. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Función Docente. Indicador: Planificar

ÍNDICADORES	Alternativas											
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
DIRECTOR												
1 El docente planifica en función de un diagnóstico para atender las necesidades educativas de sus alumnos	-	-	-	-	1	50	1	50	-	-	2	100
2 Planifica el docente en función de los recursos con los que cuenta para el logro de sus objetivos	-	-	-	-	1	50	1	50	-	-	2	100
Total	-	-	-	-	1	50	1	50	-	-	2	100
DOCENTES												
1 Planifica en función de un diagnóstico para atender las necesidades educativas de sus alumnos	-	-	7	37	12	63	-	-	-	-	19	100
2 Planifica en función de los recursos con los que cuenta para el logro de sus objetivos	-	-	9	47	10	53	-	-	-	-	19	100
Total	-	-	8	42	11	58	-	-	-	-	19	100

Fuente: Información suministrada por el cuestionario aplicado a Directores y personal Docente de la Unidad Educativa en Estudio (2018).

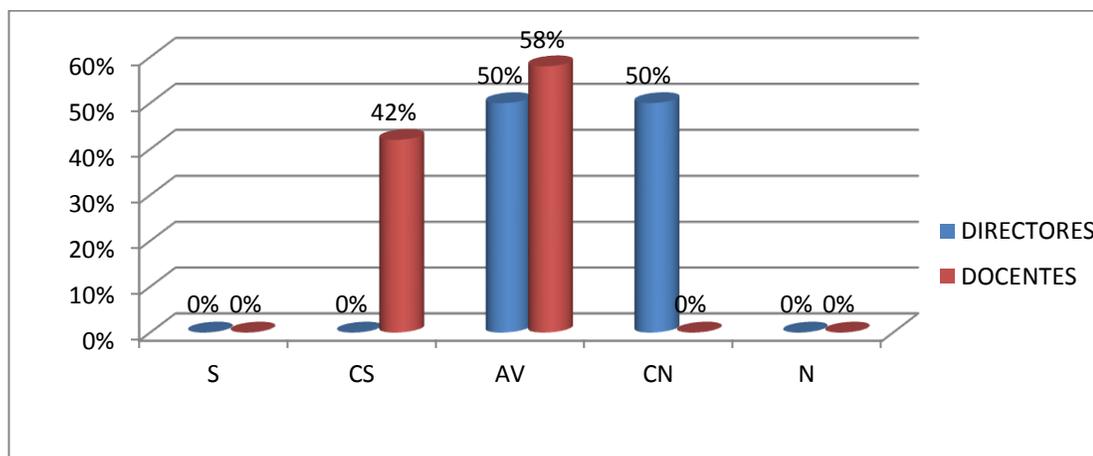


Grafico 1. Frecuencia y porcentaje del indicador: Planificar, de la Dimensión: Función Docente

Análisis: Tal como se observa en el cuadro 3 y gráfico 1, las respuestas de la muestra de directores encuestados reflejan un 50% en la alternativa algunas veces y el restante 50% en casi nunca, por su parte un 58% del personal docente se inclinó en la alternativa algunas veces y el restante 42% en casi siempre, estos resultados permiten evidenciar algunas fallas relativas a la planificación en función de un diagnóstico para atender las necesidades educativas de sus alumnos tomando en cuenta los recursos con los que cuenta para el logro de sus objetivos, por lo que se infiere que en algunos casos no se establecen las metas con las acciones pertinentes para lograrlas, desestimando que planificar es escoger y relacionar hechos para prever y formular actividades propuestas que se suponen necesarias para lograr resultados deseados, porque la acción de planificar lleva implícito la ejecución de acciones en función de las necesidades como diagnóstico o punto de partida para la elaboración del plan.

Condición esta que minimiza en parte el alcance de las metas propuestas relativas al proceso enseñanza - aprendizaje, desestimando de este modo lo expuesto por Ruiz (2002), quien indica que la gerencia de aula se refiere a la previsión y procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje puedan suceder, por cuanto la planificación es una de las tareas más importantes de la gerencia. Únicamente con una buena planificación es posible llevar a cabo las otras tareas gerenciales

Cuadro 4. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Función Docente. Indicador: Organizar

ÍNDICADORES	Alternativas											
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
DIRECTOR												
3 El docente distribuye las responsabilidades y tareas en equipos de trabajo dentro del aula de clases.	-	-	-	-	1	50	1	50	-	-	2	100
4 Para el cumplimiento de tareas, el docente organiza y distribuye los recursos didácticos de acuerdo al plan.	-	-	-	-	2	100	-	-	-	-	2	100
Total	-	-	-	-	1,5	75	0,5	25	-	-	2	100
DOCENTES												
3 En su función docente distribuye las responsabilidades y tareas en equipos de trabajo dentro del aula de clases	-	-	6	32	13	68	-	-	-	-	19	100
4 Para el cumplimiento de tareas, organiza y distribuye los recursos didácticos de acuerdo al plan	8	42	11	58	-	-	-	-	-	-	19	100
Total	4	21	8,5	45	6,5	34	-	-	-	-	19	100

Fuente: Información suministrada por el cuestionario aplicado a Directores y personal Docente de la Unidad Educativa en Estudio (2018).

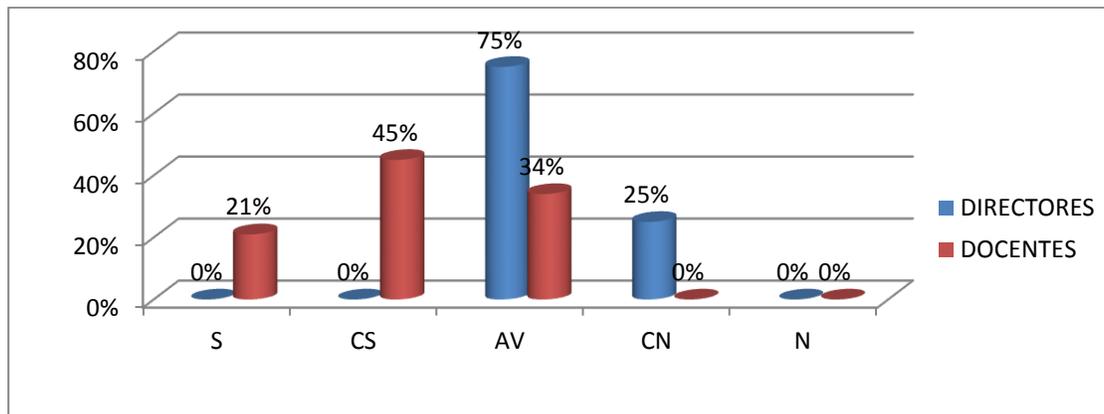


Grafico 2. Frecuencia y porcentaje del indicador: Organizar, de la Dimensión: Función Docente

Análisis: En el cuadro 4, ilustrado en el gráfico 2, se presentan los resultados correspondientes a este indicador, representado por un 75% en la alternativa algunas veces y 25% en la alternativa casi nunca, en relación al personal directivo encuestado, mientras que, el 45% del personal docente respondió casi siempre, 34% algunas veces y el restante 21% respondió siempre, estos resultados permiten inferir que existen debilidades relativas a la organización como la acción de: disponer y preparar un conjunto de personas, con los medios adecuados, para lograr un fin determinado, tal como lo señala Amarante (2002), pues, de acuerdo a los datos recogidos, en el aula de clases no siempre se distribuyen los recursos didácticos de acuerdo al plan y las responsabilidades y tareas en equipos de trabajo, por lo que se deduce que en mediana medida se implementa la función gerencial de organizar, la cual implica definir metas, fines y objetivos, dividir el trabajo, estructurar funciones, distribuir tareas, coordinar el trabajo, así como, organizar los espacios y el tiempo, mediante la elaboración de calendarios.

Cuadro 5. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Función Docente. Indicador: Dirigir

ÍNDICADORES	Alternativas										
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
DIRECTOR											
5 El docente coordina el desarrollo de las actividades programadas en las diferentes áreas de estudio para el logro de los objetivos propuestos.	-	-	-	-	2	100	-	-	-	-	2 100
6 Coordina el docente acciones para tener contactos con padres y representantes para propiciar la integración escuela comunidad	-	-	-	-	2	100	-	-	-	-	2 100
Total	-	-	-	-	2	100	-	-	-	-	2 100
DOCENTES											
5 Coordina el desarrollo de las actividades programadas en las diferentes áreas de estudio para el logro de los objetivos propuestos.	5	26	14	74	-	-	-	-	-	-	19 100
6 Coordina acciones para tener contactos con padres y representantes para propiciar la integración escuela comunidad.	-	-	11	58	8	42	-	-	-	-	19 100
Total	2,5	13	12,5	66	4	21	-	-	-	-	19 100

Fuente: Información suministrada por el cuestionario aplicado a Directores y personal Docente de la Unidad Educativa en Estudio (2018).

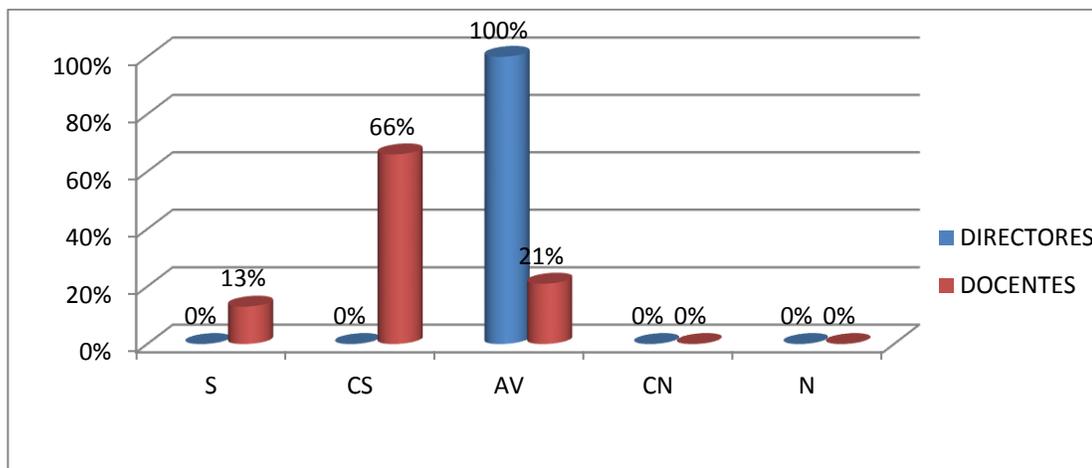


Gráfico 3. Frecuencia y porcentaje del indicador: Dirigir, de la Dimensión: Función Docente

Análisis: Como puede observarse, en el cuadro 5 y gráfico 3, la inclinación de las respuestas de la muestra de directores encuestado se encuentran reflejadas en la opción algunas veces que registra un 100%, en tanto que el personal docente se inclinó en la alternativa casi siempre con un 66%, algunas veces con 21% y siempre con un 13%, la contradicción de estos resultados demuestra debilidades en la función de dirigir, representada en parte por las dificultades que se reflejan en la coordinación del desarrollo de las actividades programadas en las diferentes áreas de estudio para el logro de los objetivos propuestos y de las acciones para tener contactos con padres y representantes para propiciar la integración escuela comunidad, limitando así la posibilidad de asesorarlos en el apoyo del proceso de enseñanza – aprendizaje de sus representados, así como también de involucrarlos en el compromiso de coadyuvar en la resolución de problemas de la institución.

Es por esto que: una deficiente conducción de la ejecución y coordinación pueden hacer fracasar una buena planificación y organización, tal como lo plantean Vallejo y otros (2002).

Cuadro 6. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Función Docente. Indicador: Controlar

ÍNDICADORES	Alternativas										
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
DIRECTOR											
7 El docente evalúa los conocimientos, habilidades y actitudes de los alumnos con el fin de retroalimentar el aprendizaje.	-	-	1	50	1	50	-	-	-	-	2 100
8 El docente evalúa lo planeado, para detectar desviaciones o variaciones presentadas y efectuar las correcciones necesarias.	-	-	-	-	1	50	1	50	-	-	2 100
Total	-	-	0,5	25	1	50	0,5	25	-	-	2 100
DOCENTES											
7 Evalúa los conocimientos, habilidades y actitudes de los alumnos con el fin de retroalimentar el aprendizaje.	6	32	13	68	-	-	-	-	-	-	19 100
8 Evalúa lo planeado, para detectar desviaciones o variaciones presentadas y efectuar las correcciones necesarias.	6	32	4	21	9	47	-	-	-	-	19 100
Total	6	32	8,5	44	4,5	24	-	-	-	-	19 100

Fuente: Información suministrada por el cuestionario aplicado a Directores y personal Docente de la Unidad Educativa en Estudio (2018).

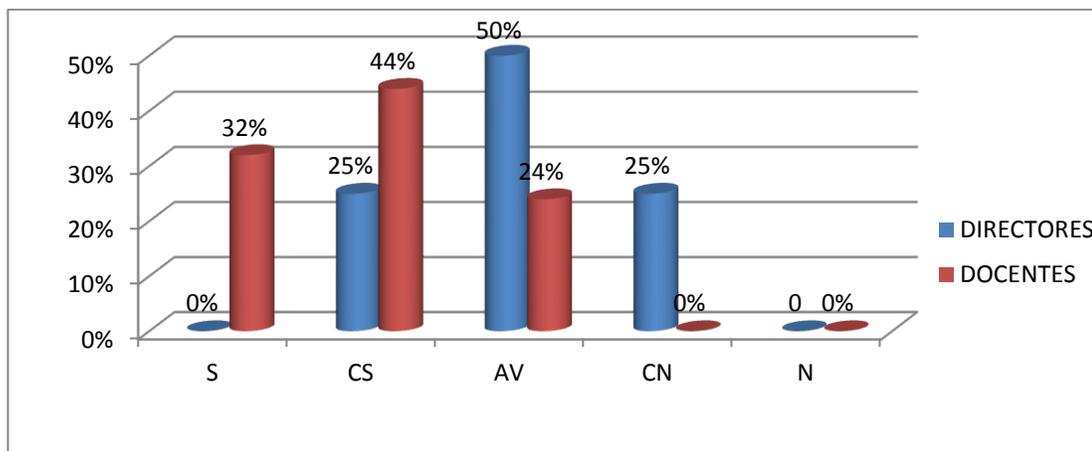


Grafico 4. Frecuencia y porcentaje del indicador: Controlar, de la Dimensión: Función Docente

Análisis: Lo expresado en el cuadro, 6 y grafico 4, evidencia los resultados obtenidos en este indicador, donde los directores encuestados se inclinaron en la alternativa algunas veces en un 50%, seguida por el 25% en casi nunca, e igual 25% en casi siempre, por su parte el personal docente se inclinó con un 44% en casi siempre y 32% en siempre 24% en algunas veces, la dispersión de resultados en estos señalamientos demuestran las debilidades que se presentan en la evaluación de los conocimientos, habilidades y actitudes de los alumnos con el fin de retroalimentar el aprendizaje, así como también en la evaluación de lo planeado, para detectar desviaciones o variaciones presentadas para efectuar las correcciones necesarias, debido a que las actividades que realizan los estudiantes requieren ser controladas para constatar que están siendo ejecutadas de acuerdo a los planes establecidos, en correspondencia con lo que expresan Koontz y Weihrich (2004), quienes indican que: el control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes. Implica la medición del desempeño con base en metas y planes, la detección de desviaciones respecto a las normas y la contribución a la corrección de estas.

Cuadro 7. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Práctica Docente. Indicador: Mediador

ÍNDICADORES	Alternativas											
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
DIRECTOR												
9 Aplican los docente estrategias para que el alumno sea participativo y tenga libertad de expresión.	-	-	-	-	1	50	1	50	-	-	2	100
10 Los docente promueve en los alumnos la reflexión y la confrontación para llegar a la construcción del conocimiento	-	-	-	-	-	-	2	100	-	-	2	100
Total	-	-	-	-	0,5	25	1,5	75	-	-	2	100
DOCENTES												
9 Aplica estrategias para que el alumno sea participativo y tenga libertad de expresión.	-	-	5	26	14	74	-	-	-	-	19	100
10 Promueve en los alumnos la reflexión y la confrontación para llegar a la construcción del conocimiento.	-	-	2	11	17	89	-	-	-	-	19	100
Total	-	-	3,5	18	15,5	82	-	-	-	-	19	100

Fuente: Información suministrada por el cuestionario aplicado a Directores y personal Docente de la Unidad Educativa en Estudio (2018).

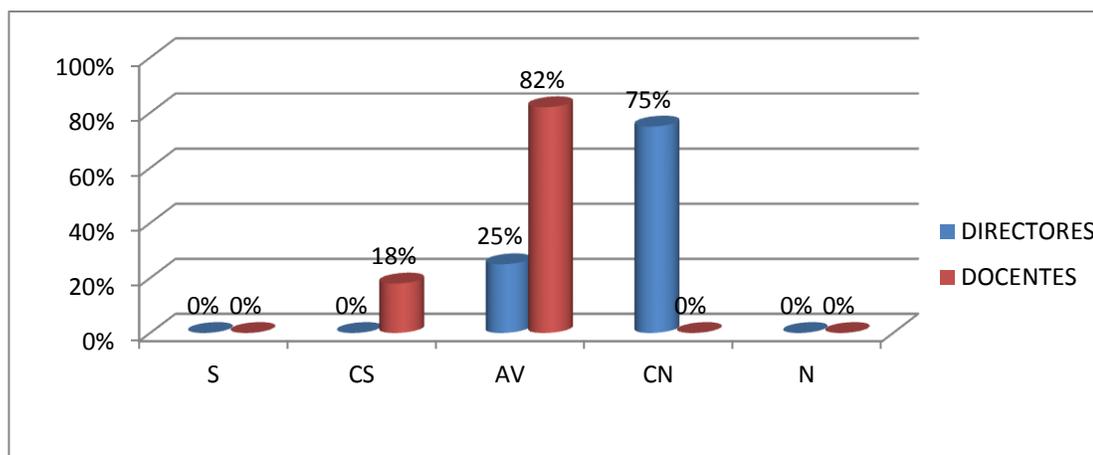


Gráfico 5. Frecuencia y porcentaje del indicador: Mediador, de la Dimensión: Práctica Docente

Análisis: Al analizar los datos obtenidos en esta dimensión, presentada en el cuadro 7 y gráfico 5, cuyo indicador evaluado fue la práctica del docente como mediador, se puede observar la tendencia de los directores encuestados hacia las alternativas casi nunca en un porcentaje relativamente considerable de 75%, seguido de la alternativa algunas veces con un 25%, en tanto que el personal docente se inclinó en la alternativa algunas veces con un 82%, y casi siempre 18%, estos resultados demuestran de manera contundente las fallas existentes en cuanto a la práctica del docente como mediador de procesos y experiencias de aprendizaje dentro y fuera del aula, puesto que debe concebir al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje. Desatendiendo de esta forma lo indicado por Porlan (2004), quien afirma que, el docente es el mediador fundamental entre la teoría y la práctica educativa. Las características de su trabajo profesional le confieren un papel regulador y transformador de toda iniciativa externa que pretenda incidir en la dinámica de las aulas.

En términos generales, puede decirse que el docente desatiende su papel de mediador respecto a la responsabilidad de planificar procesos y estrategias de aprendizaje que estimulen y promueven la participación del estudiante para que se exprese con libertad, así como también la reflexión y la confrontación para llegar a la construcción del conocimiento.

Cuadro 8. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Práctica Docente. Indicador: Promotor Social.

ÍNDICADORES	Alternativas											
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
DIRECTOR												
11 El docente propicia en los alumnos la adquisición de habilidades para comunicarse.	-	-	-	-	2	100	-	-	-	-	2	100
12 El docente Fomenta en sus alumnos la formación de hábitos de cortesía	-	-	1	50	1	50	-	-	-	-	2	100
Total	-	-	0,5	25	1,5	75	-	-	-	-	2	100
DOCENTES												
11 Propicia en los alumnos la adquisición de habilidades para comunicarse.	-	-	7	37	12	63	-	-	-	-	19	100
12 Fomenta en sus alumnos la formación de hábitos de cortesía	10	53	9	47	-	-	-	-	-	-	19	100
Total	5	26	8	42	6	32	-	-	-	-	19	100

Fuente: Información suministrada por el cuestionario aplicado a Directores y personal Docente de la Unidad Educativa en Estudio (2018).

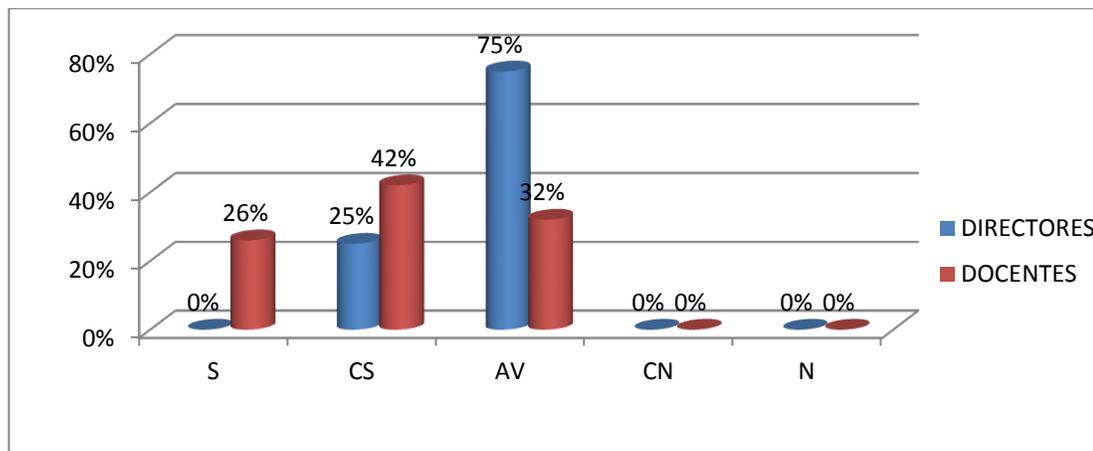


Gráfico 6. Frecuencia y porcentaje del indicador: Promotor Social, de la Dimensión: Práctica Docente

Análisis: Tal como se observa en el cuadro 8 y gráfico 6, la inclinación de las respuestas de los Directores se centró en la opción algunas veces con un 75% y el restante 25% en casi siempre mientras que el 42% de los docentes respondió casi siempre, 32% algunas veces y el restante 26% siempre, resultados estos que permiten detectar debilidades respecto a la condición de promotor social que debe accionar el docente como gerente de aula, debido a que solo en algunas ocasiones propicia en los alumnos la adquisición de habilidades para comunicarse, sin embargo en mayor medida se ocupa de fomentar la formación de hábitos de cortesía, desestimando en parte el hecho de que, está comprometido a formar parte del proceso educativo del alumno, integrándose con él en todo lo que sucede en el entorno y que cause problemas para su efectivo aprendizaje, para brindarle soluciones a tiempo, para que logren los objetivos propuestos, tal como lo plantea Sánchez (2006) cuando indica que el promotor social: Es aquel que interviene, estimula la organización, coordinación y administración de recursos humanos y materiales, dentro y fuera del ámbito educativo a fin de lograr objetivos educacionales.

Cuadro 9. Variable: Gerencia de Aula. Dimensión: Práctica Docente. Indicador: Orientador.

ÍNDICADORES	Alternativas											
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
DIRECTOR												
13 El docente ayuda al educando a descubrir sus potencialidades y limitaciones.	-	-	-	-	1	50	1	50	-	-	2	100
14 El docente estimula en los alumnos el espíritu de superación	-	-	-	-	1	50	1	50	-	-	2	100
Total	-	-	-	-	1	50	1	50	-	-	2	100
DOCENTES												
13 Ayuda al educando a descubrir sus potencialidades y limitaciones.	-	-	4	21	15	79	-	-	-	-	19	100
14 Estimula en los alumnos el espíritu de superación.	-	-	12	63	7	37	-	-	-	-	19	100
Total	-	-	8	42	11	58	-	-	-	-	19	100

Fuente: Información suministrada por el cuestionario aplicado a Directores y personal Docente de la Unidad Educativa en Estudio (2018).

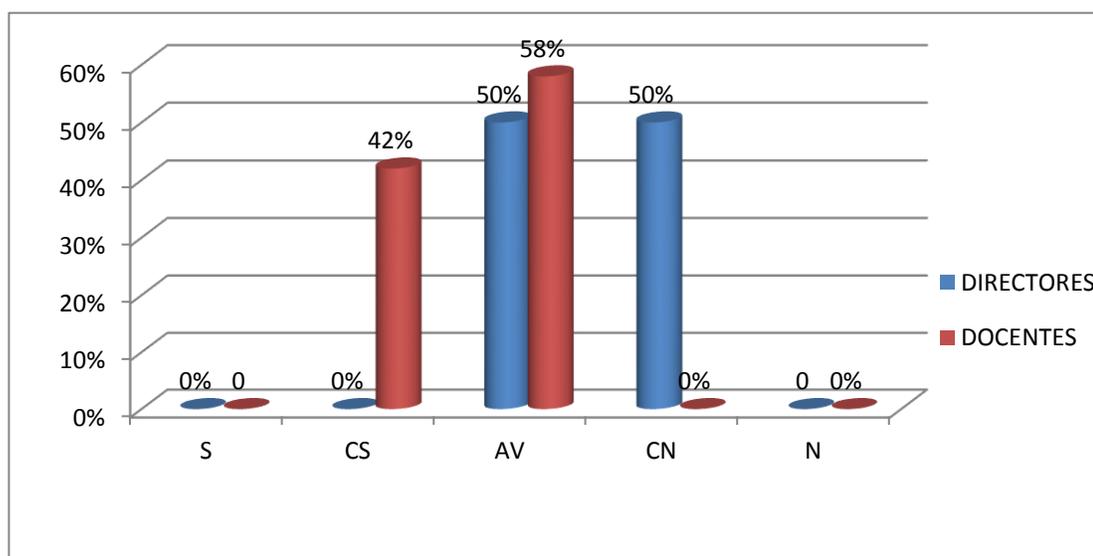


Gráfico 7. Frecuencia y porcentaje del indicador: Orientador, de la Dimensión: Práctica Docente

Análisis: Como lo ilustran los resultados, el 50% de los Directores encuestados respondió algunas veces y el restante 50% casi siempre, por su parte el 58% de los docentes se inclinó en la alternativa algunas veces y el 42% restante casi siempre, situación esta que permite inferir debilidades en la constancia que el docente debe implementar para ayudar al educando a descubrir sus potencialidades y limitaciones, para estimular así en ellos el espíritu de superación, puesto que en su función orientadora también ayuda al estudiante a desarrollar sus capacidades para establecer relaciones interpersonales adecuadas, motivando la adquisición de hábitos de estudio y trabajo, asesorándolo en relación al proceso de exploración vocacional, tal como lo expresa Rodríguez (2007): El profesional de la docencia, deberá, asumir un rol de orientador del proceso de formación integral del individuo, ya que es a él como catalizador del proceso que le corresponde ayudar a los estudiantes a conocerse y comprometerse a sí mismo y con otros, responsabilizándose por su crecimiento académico y personal, al descubrir sus potencialidades, superando limitaciones, propiciando las experiencias que conllevan a la óptima adaptación social y al desarrollo personal, al tomar decisiones más acertadas acerca de su vocación acorde a sus intereses y a sus actitudes.

Cuadro 10. Variable: Función Docente. Dimensión: Proceso Gerencial. Indicador: Didáctica

ÍNDICADORES	Alternativas										
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
DIRECTOR											
15 Implementa el docente recursos didácticos para guiar a los estudiantes al aprendizaje.	-	-	-	-	2	100	-	-	-	-	2 100
16 Aprovecha el docente las opciones que ofrecen las nuevas tecnologías para innovar su práctica pedagógica.	-	-	-	-	-	-	2	100	-	-	2 100
Total	-	-	-	-	1	50	1	50	-	-	2 100
DOCENTES											
15 Implementa recursos didácticos para guiar a los estudiantes al aprendizaje.	-	-	6	32	13	68	-	-	-	-	19 100
16 Aprovecha las opciones que ofrecen las nuevas tecnologías para innovar su práctica pedagógica.	-	-	5	26	14	74	-	-	-	-	19 100
Total	-	-	5,5	29	13,5	71	-	-	-	-	19 100

Fuente: Información suministrada por el cuestionario aplicado a Directores y personal Docente de la Unidad Educativa en Estudio (2018).

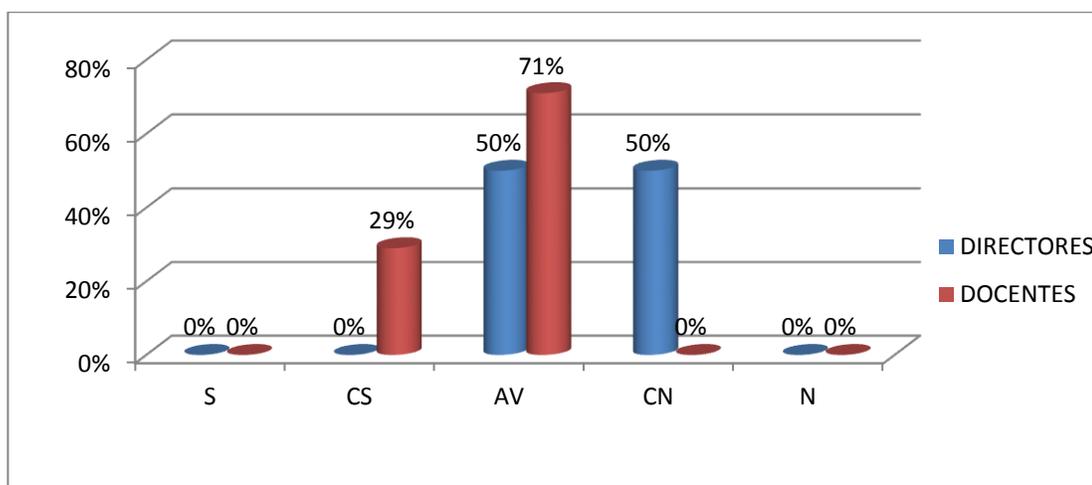


Grafico 8. Frecuencia y porcentaje del indicador: Didáctica, de la Dimensión: Proceso Gerencial

Análisis: Al presentar los resultados del cuadro 10 y gráfico 8, se evidencia la opinión de los directores en cuanto a la dimensión proceso gerencial, donde el indicador evaluado fue la didáctica, se observa que el 50% se inclinó en la opción algunas veces y el restante 50% en casi nunca, por su parte, el 71% de los docentes respondió algunas veces y el restante 29% casi siempre, de esta manera se pueden inferir que se le da mediana importancia al uso de recursos didácticos para guiar a los estudiantes al aprendizaje, desatendiendo que, las estrategias organizativas y didácticas para abordar los contenidos en el aula, permiten organizar actividades que den un nivel de significatividad a los aprendizajes y el uso de un conjunto variado de estrategias y modelos de enseñanza logra mayor participación y compromiso del alumno, tal como lo afirma Ainscow (2001).

Por otra parte, el docente no aprovecha al máximo las opciones que ofrecen las nuevas tecnologías para innovar su práctica pedagógica, limitando las oportunidades de implementar variados recursos didácticos para superar las prácticas pedagógicas tradicionales y plantear nuevas opciones, nuevos esquemas, diferentes respuestas a los problemas pedagógicos, lo cual ratifica Altarejos (2003), cuando refiere que: Las nuevas tecnologías de la información en su conjunto, y principalmente la informática pone de relieve aspectos configuradores del trabajo en nuestros días, y en su poder transformador e innovador para las profesiones, la economía, la cultura y también para la educación.

Cuadro 11. Variable: Función Docente. Dimensión: Proceso Gerencial. Indicador: Organización y Manejo de Aula

ÍNDICADORES	Alternativas											
	S		CS		AV		CN		N		TOTAL	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
DIRECTOR												
17 El docente aprovecha el aula de clases como el ambiente que puede propiciar estímulos de aprendizaje.	-	-	1	50	1	50	-	-	-	-	2	100
18 El docente adecúa el ambiente de aprendizaje en función de los objetivos propuestos.	-	-	-	-	2	100	-	-	-	-	2	100
Total	-	-	0,5	25	1,5	75	-	-	-	-	2	100
DOCENTES												
17 Aprovecha el aula de clases como el ambiente que puede propiciar estímulos de aprendizaje.	5	26	14	74	-	-	-	-	-	-	19	100
18 Adecúa el ambiente de aprendizaje en función de los objetivos propuestos.	5	26	5	26	9	47	-	-	-	-	19	100
Total	5	26	9,5	50	4,5	24	-	-	-	-	19	100

Fuente: Información suministrada por el cuestionario aplicado a Directores y personal Docente de la Unidad Educativa en Estudio (2018).

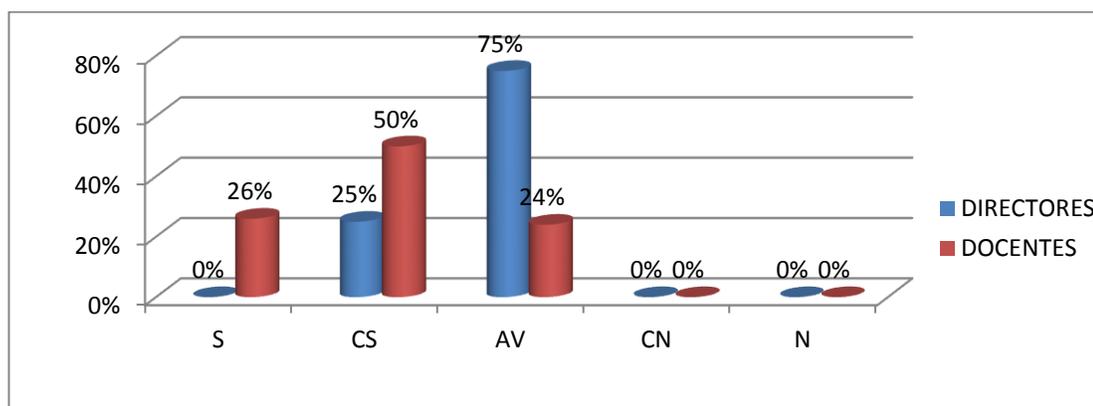


Grafico 9. Frecuencia y porcentaje del indicador: Organización y Manejo de Aula, de la Dimensión: Proceso Gerencial

Análisis: En el cuadro 11 y gráfico 9, pueden apreciarse los resultados del indicador organización y manejo del aula, reflejando los porcentajes obtenidos en cada una de las alternativas, donde un 75% de los directores respondieron algunas veces y el restante 25% casi siempre, mientras que el 50% de los docentes se inclinó en la opción casi siempre, 26% en siempre y el restante 24% respondió, algunas veces, estos resultados demuestran, como en la mayoría de los indicadores, que aun cuando los docentes inclinen sus respuestas en las alternativas positivas, la dirección refleja que existen debilidades en el nivel de provecho que se le da al aula de clases como el ambiente que puede propiciar estímulos de aprendizaje, y poco se adecúa el ambiente de aprendizaje en función de los objetivos propuestos, desestimando, que, el aula es el espacio específico que proporciona un conjunto de experiencias, condiciones y estímulos, que interactuando con los sujetos participantes, condicionan y determinan en cierta medida los comportamientos de los que comparten estos escenarios, tal como lo refiere De Pablos, (2008), por lo que la buena distribución y organización del entorno permite mejorar el aprendizaje de los alumnos.

Cuadro 12. Variable: Función Docente. Dimensión: Proceso Gerencial. Indicador: Interactuar con los alumnos

ÍNDICADORES	Alternativas										TOTAL	
	S		CS		AV		CN		N			
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
DIRECTOR												
19 El docente desarrolla con sus alumnos una interacción dinámica.	-	-	1	50	1	50	-	-	-	-	2	100
20. El docente facilita el aprendizaje, en un ejercicio de relación interpersonal en el aula.	-	-	1	50	1	50	-	-	-	-	2	100
Total	-	-	1	50	1	50	-	-	-	-	2	100
DOCENTES												
19 Desarrolla con sus alumnos una interacción dinámica.	8	42	11	58	-	-	-	-	-	-	19	100
20 Facilita el aprendizaje, en un ejercicio de relación interpersonal en el aula.	9	47	10	53	-	-	-	-	-	-	19	100
Total	8,5	45	10,5	55	-	-	-	-	-	-	19	100

Fuente: Información suministrada por el cuestionario aplicado a Directores y personal Docente de la Unidad Educativa en Estudio (2018).

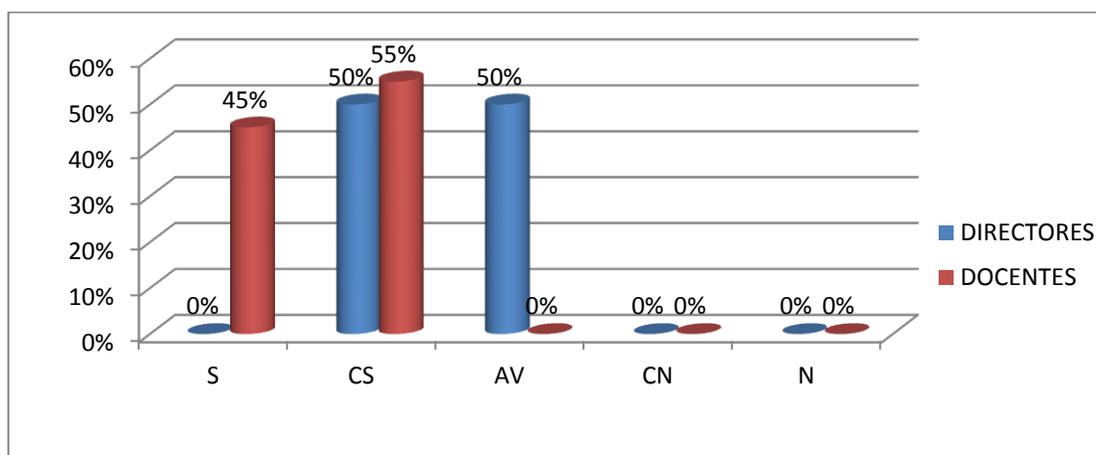


Gráfico 10. Frecuencia y porcentaje del indicador: Interactuar con los alumnos, de la Dimensión: Proceso Gerencial

Análisis: Lo expresado en el cuadro, 12 y gráfico 10, evidencia los resultados obtenidos en este indicador, donde el personal directivo encuestados se inclinó en la alternativa casi siempre y algunas veces con igual 50%, mientras que el 55% del personal docente respondió casi siempre y el restante 45% siempre, estos señalamientos demuestran que en considerable medida el docente desarrolla con sus alumnos una interacción dinámica y facilita el aprendizaje en un ejercicio de relación interpersonal manteniendo con los educandos una actitud positiva, con orientación académica y metódica, siempre abierto, atento y amable, pero sin caer en extremos, tal como lo indica Medina (2008).

CAPÍTULO V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Luego de analizar y desarrollar los datos arrojados por el instrumento de recolección y reflexionando las teorías reseñadas en el marco teórico y el análisis de los resultados, a continuación se presentan las conclusiones para dar respuesta a los objetivos planteados.

Al diagnosticar las funciones gerenciales que exhiben los docentes en su desempeño de aula en en la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”, se obtuvo como conclusión que en lo relacionado con la planificación, existen debilidades concernientes a que los docentes poco toman en cuenta el diagnóstico para establecer los objetivos en función de las necesidades educativas de sus alumnos, de igual modo en lo relativo a los recursos con los que cuenta para el logro de sus objetivos. En lo que respecta a la organización, se deduce que en mediana medida se implementa esta función gerencial, debido a que no siempre se distribuyen los recursos didácticos de acuerdo al plan y las responsabilidades y tareas en equipos de trabajo dentro del aula

En cuanto a la función dirigir, se manifiestan fallas representadas en parte por las dificultades que se reflejan en la coordinación del desarrollo de las actividades programadas en las diferentes áreas de estudio para el logro de los objetivos propuestos y de las acciones para tener contactos con padres y representantes que permitan propiciar la integración escuela comunidad.

En lo relativo al control, puede decirse que en esta función gerencial el docente presenta debilidades en lo que se refiere a la evaluación de los

conocimientos, habilidades y actitudes de los alumnos, pareciera que no se aplican los instrumentos adecuados para la buena exploración de los aprendizajes adquiridos por los estudiantes y debilidades en la aplicación de correctivos.

A describir la práctica del docente como gerente de aula partiendo de las funciones gerenciales en la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”, se obtuvo, que el docente desatiende su papel de mediador respecto a la responsabilidad de planificar procesos y estrategias de aprendizaje que estimulen y promueven la participación del estudiante para que se exprese con libertad, así como también, la reflexión y la confrontación para llegar a la construcción del conocimiento.

Respecto a la condición de promotor social solo en algunas ocasiones el docente propicia en los alumnos la adquisición de habilidades para comunicarse, sin embargo, en mayor medida se ocupa de fomentar la formación de hábitos de cortesía. En lo referente a la práctica de la competencia orientadora, se detectaron debilidades en la constancia que el docente debe implementar para ayudar al educando a descubrir sus potencialidades y limitaciones, para estimular así en ellos el espíritu de superación.

Al determinar el proceso gerencial como instrumento de la función docente dirigido a la calidad de la educación, se obtuvo que los docentes de la institución no le dan toda la importancia que amerita el uso de recursos didácticos para guiar a los estudiantes al aprendizaje y no aprovechan al máximo las opciones que ofrecen las nuevas tecnologías para innovar su práctica pedagógica. Por último, se demostró que existen debilidades en el nivel de provecho que se le da al aula de clases como el ambiente que puede propiciar estímulos de aprendizaje, y poco se adecúa el ambiente de aprendizaje en función de los objetivos propuestos. Por otra parte, se demostró que en considerable medida el docente desarrolla con sus alumnos una interacción dinámica y facilita el aprendizaje en un ejercicio de relación

interpersonal manteniendo con los educandos una actitud positiva, con orientación académica y metódica, siempre abierto, atento y amable

Recomendaciones

En atención a los resultados obtenidos y a las conclusiones derivadas de la investigación realizada se recomienda:

Al personal directivo:

En base a los resultados del presente estudio coordinar talleres para la interformación de las funciones gerenciales en los docentes con el propósito de que se fortalezcan las competencias relativas a la planificación, organización, dirección y control, a fin de que los docentes tomen las previsiones e implementen los procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje se puedan suceder enfocados en la calidad educativa.

Incluir dentro del plan anual de la Institución, la evaluación del desempeño del docente, a fin de obtener cada año escolar información confiable respecto al desarrollo de sus funciones gerenciales en la praxis pedagógica, así como también de la responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes laborales y el efecto de éstas en la calidad educativa que se imparte.

Implementar estrategias de motivación, tales como reconocimientos públicos que sean estímulo y premio a la labor desarrollada a los docentes que obtengan resultados positivos en sus evaluaciones, a fin de motivar la continuación y superación de su desempeño.

Organizar y desarrollar talleres de actualización pedagógica con la participación de especialistas en la materia, a fin de que los docentes aprovechen al máximo las opciones que ofrecen las nuevas tecnologías para innovar su práctica pedagógica.

Al personal docente:

Implementar la planificación como la base de la función gerencial del aula, basada en un diagnóstico que permita identificar las necesidades educativas de los estudiantes y en función de ellas plantear los objetivos, las metas y las estrategias para lograrlas, tomando en cuenta los recursos con que cuenta, de manera que seleccione, diseñe e implemente procesos y estrategias de aprendizaje que estimulan y promueven la formación integral del educando.

Organizar sus actividades de aula mediante la elaboración de calendarios que le permitan administrar el tiempo, dividir el trabajo, estructurar funciones, distribuir tareas, preparar los espacios y dirigir las actividades a fin de lograr que los educandos sigan las pautas establecidas y así controlar las situaciones que se le presentan en el aula, propiciando un aprendizaje significativo y constructivo, que involucre lo que se aprende y cómo se aprende.

Promover actividades de formación, culturales, deportivas, socio-comunitarias, socio-productivas y de apoyo educativo que permita la integración escuela - comunidad, a fin de asumir corresponsabilidades conformando comisiones de trabajo para el desarrollo colectivo institucional y comunitario.

Diseñar los instrumentos de evaluación con base en los objetivos propuestos que le permitan medir, evaluar y corregir el desempeño de los alumnos y en función de los resultados aplicar los correctivos a que haya lugar para garantizar el logro de los objetivos del grado.

Ofrecer condiciones afectivas con atmósfera estimulante que propicie la libertad de acción y la participación activa y solidaria, donde genere la mayor cantidad de oportunidades de participación e interacción para los estudiantes facilitando así el alcance de las metas propuestas.

Promover un clima social positivo, donde se propicien las relaciones interpersonales se manejen en un ambiente de respeto, igualdad, afecto, reglas y normas flexibles, donde se propicie la reflexión y la confrontación para llegar a la construcción del conocimiento

Propiciar la innovación en el quehacer pedagógico, mediante una gestión abierta a los cambios y a asumir nuevas ideas y retos para que el servicio educativo que se brinda este a la par con las innovaciones del momento actual.

Equipar el ambiente y enriquecerlo con materiales y recursos didácticos adecuados a los proyectos y objetivos para que se conviertan en factores estimulantes de la actividad escolar.

También se recomienda promover espacios para que los alumnos aprendan a reflexionar y trascienda el aprendizaje de comunicación entre el alumno, el docente y el entorno a fin de que puedan crear los escenarios y producir alternativas de acción a futuro.

REFERENCIAS

- Ainscow, B. (2001) *Condiciones para la Mejora del Trabajo en el Aula*. Narcea S.A. Madrid.
- Amarante, M (2002) *Gestión Directiva*. Buenos Aires Magisterio. Río de la Plata.
- Ander, E. (2005), *Métodos y técnicas de investigación social IV: Lumen Humanistas*. Buenos Aires.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica* 5ª. Ed. Venezuela. Editorial Episteme.
- Balestrini A. (2006) *Como se Elabora el Proyecto de Investigación* Séptima Edición. Venezuela Editorial BL Consultores Asociados.
- Bateman y Snell (2005) *Administración una ventaja competitiva*. Cuarta Edición México. McGraw- Hill.
- Castellanos, P (2014), *Gerencia de Aula y Estrategias de Aprendizaje*. Universidad Central de Venezuela (UCV). Trabajo Especial de Grado en el Nivel de Magister
- CENAMEC (2007). (Centro Nacional para el Mejoramiento de la Enseñanza de las Ciencias) Currículo Nacional Bolivariano.
- Chiavenato I. (2002). *Administración- Proceso Administrativo*. 3ª Edición. México. Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición. Ed. México. MC Graw Hill S.A.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. Undécima Edición: McGraw Hill. México
- De la Mora M (2006) *Metodología de la Investigación: Desarrollo de la Inteligencia*. Extraído el 2 de Julio de 2017, desde <http://www.google.com> (consulta 2011 febrero15)
- De Pablos, P. (2008) *El trabajo en el Aula*. Ediciones Alfar. Sevilla.

- Duarte, E (2013), Plan de Acción para el fortalecimiento de la Gerencia del Personal Docente de los Centros de Educación Básica de Adultos, Universidad Santa María. Trabajo Especial de Grado en el Nivel de Magister
- Fernández, G. (2001) ¿Que entendemos por "disrupción"?. En Guía para la Convivencia en el Aula. Ciss Praxis. Barcelona.
- Finol, Mineira y Marcano (2007) *Competencias Gerenciales de los Docentes de las Escuelas Básicas*. Revista Venezolana de Gerencia Año v N° 12 . p 39 Maracaibo
- Gimeno, J. y Pérez, A. (2005). Comprender y transformar la enseñanza. Madrid, España.
- Good, M (2007). Desempeño Docente en el Aula. Internacional Thomson Editores, México.
- Hernández, Fernández y Baptista (2008) *Metodología de la Investigación* Cuarta Edición. México. Editorial. Interamericana McGraw- Hill.
- Jiménez. M. (1999). Informe Pre Diagnóstico a la Administración en la Educación Básica. IUPEMAR. Maracay. Venezuela.
- Koontz H y Wehrich H (2004). *Administración Una Perspectiva Global*. México McGraw Hill Editores. Traducción Julio Coro Paudo.
- López, F (2003). Hacia unos centros educativos de calidad. Contexto, fundamentos y políticas en la gestión escolar. Madrid. Secretaria General de Educación y Formación Profesional.
- Manrique, M (2014), La Gerencia de Aula Eficaz, en la escuela de Arte y Diseño ORVAL, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú. Trabajo Especial de Grado en el Nivel de Magister
- Marcano, J (2013). Competencias Gerenciales de los Docentes de las Escuelas Básicas. Universidad Experimental Rafael María Baralt. Trabajo Especial de Grado en el Nivel de Magister
- Medina, A. (2008) Didáctica e Interacción en el Aula. Editorial Cincel S.A. Madrid.

- Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2007). Currículo del subsistema de Educación secundaria Bolivariana. Caracas. Venezuela.
- Navarro A (2002) El docente de educación básica y su rol de gerente de aula. Trabajo Especial de grado como requisito para obtener el título de Licenciada en Educación Mención Integral. Universidad Nacional Abierta.
- Peñate, M y Santiago, H (2000). *Administración de Instituciones Educativas. Desde la Perspectiva del P.E.I.* 2da Edición. Santa fe de Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Editorial Delfín Ltda.
- Pineda, A. (2003) Evaluación del Aprendizaje. Editorial Trillas. México.
- Pollard, G. (2002) Evaluación de Competencias profesionales básicas del docente. Estrategia efectiva. Grupo Cisne de Investigación. Cooperativa. Editorial Magisterio. Colombia.
- Requeijo, D y Lugo, A (2000) *Administración Escolar.* Editorial Biósfera. Caracas.
- Robbins, S.y Coulter M. (2005) *Administración.* México, 5ª Edición Prentice- Hall Hispanoamericana S.A.
- Ruiz, L. (2002). Gerencia en el Aula. Venezuela: FEDUPEL.
- Ruiz J (2006) Gerencia para la calidad en el aula Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador - FEDUPEL
- Sánchez A. (2006), Instrumentación y control de procesos educativos, ediciones Díaz de Santos
- Senlle, A. (2000). Calidad y Liderazgo. Ediciones Gestión 2000 S.A. Barcelona.
- Sevilla B. (2008) La Gerencia en el Aula. Extraído el 04 de Diciembre de 2017, desde <http://lagerenciaenelaula.blogspot.com/>
- Stoner, J. Freeman, F. y Gilbert D. (1996) *Administración 6a. Edición.* México Editorial Pearson.

- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica*. México. Limusa.
- Trujillo, J (2004). *Técnicas para investigar 1. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (2da edición). Córdoba. Editorial Burjas.
- Vallejo, R.; Pelekais, C.; Govea, M. y Finol, M. (2002). *La Evaluación Institucional como modalidad investigativa en Organizaciones Educativas*. Maracaibo. Venezuela. Editorial Astro Data.

ANEXOS

ANEXO A

INSTRUMENTO

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”
EXTENSIÓN CATATUMBO**

**CUESTIONARIO PARA LA RECOLECCION DE INFORMACIÓN DIRIGIDO
A LA GERENCIA Y PERSONAL DOCENTE DE LA U.E.P. COLEGIO
“NUESTRA SEÑORA DE BELÉN”,**

Estimado (a): Director. (a)

El presente instrumento será utilizado en la investigación que se realiza y tiene como finalidad, analizar la gerencia de aula como herramienta de la función docente en la Unidad Educativa Privada Colegio “Nuestra señora de Belén”. Los datos suministrados serán de uso confidencial, utilizados sólo para esta investigación. Razón por la cual, le solicito su colaboración al responder los enunciados que se proponen. Para ello, debes tomar en consideración las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente cada enunciado.
2. Escoja la respuesta marcando con una equis (X) la alternativa que considere correcta o correspondiente a su posición personal.
3. Desarrolle el cuestionario en forma individual.
4. Si se le presenta alguna duda, consulte con el encuestador.
5. A continuación, se le presentan las alternativas de respuesta.

S: Siempre

CS: Casi Siempre

AV: Algunas Veces

CN: Casi Nunca

N: Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

LA INVESTIGADORA

Danesa Gutiérrez

Nº Ítem	Variable: Gerencia de Aula Dimensión: Función Docente	ALTERNATIVAS				
		S	CS	AV	CN	N
1	Indicador: Planificar Planifica en función de un diagnóstico para atender las necesidades educativas de sus alumnos.					
2	Planifica en función de los recursos con los que cuenta para el logro de sus objetivo.					
3	Indicador: Organizar En su función docente distribuye las responsabilidades y tareas en equipos de trabajo dentro del aula de clases.					
4	Para el cumplimiento de tareas, organiza y distribuye los recursos didácticos de acuerdo al plan.					
5	Indicador: Dirigir Coordina el desarrollo de las actividades programadas en las diferentes áreas de estudio para el logro de los objetivos propuestos.					
6	Coordina acciones para tener contactos con padres y representantes a fin de propiciar la integración escuela comunidad.					
7	Indicador: Controlar Evalúa los conocimientos, habilidades y actitudes de los alumnos con el fin de retroalimentar el aprendizaje.					
8	Evalúa lo planeado, para detectar desviaciones o variaciones presentadas y efectuar las correcciones necesarias.					
	Dimensión: Práctica Docente					
9	Indicador: Mediador Aplica estrategias para que el alumno sea participativo y tenga libertad de expresión.					
10	Promueve en los alumnos la reflexión y la confrontación para llegar a la construcción del conocimiento.					
11	Indicador: Promotor Social. Propicia en los alumnos la adquisición de habilidades para comunicarse.					
12	Fomenta la formación de hábitos de cortesía					

13	Indicador: Orientador. Ayuda al educando a descubrir sus potencialidades y limitaciones.					
14	Estimula en los alumnos el espíritu de superación.					
	Variable: Función Docente. Dimensión: Proceso Gerencial de la Función Docente					
15	Indicador: Didáctica Implementa recursos didácticos para guiar a los estudiantes al aprendizaje.					
16	Aprovecha las opciones que ofrecen las nuevas tecnologías para innovar su práctica pedagógica.					
17	Indicador: Organización y Manejo del Aula Aprovecha el aula de clases como el ambiente que puede propiciar estímulos de aprendizaje.					
18	Adecúa el ambiente de aprendizaje en función de los objetivos propuestos.					
19	Indicador: Interactuar con los Alumnos Desarrolla con sus alumnos una interacción dinámica.					
20	Facilita el aprendizaje, en un ejercicio de relación interpersonal en el aula.					

Anexo B

Constancia de Validación

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del Instrumento	✓			
Claridad de la Redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de la variable con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

Apreciación Cualitativa:

Recaba información de competencias observables y determinadas a través de criterios específicos.

Observaciones: _____

Validado por: *Mcs. Milagro Pontiel* CI: *V-13.011.580*

Profesión: *Leda. Educación I.* Título: *Mcs. en Gerencia Educativa*

Lugar de Trabajo: *U.E. Colegio Reina Godoy Pachano.*

Cargo que desempeña: *Docente de aula*

Firma: 

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del Instrumento	✓			
Claridad de la Redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de la variable con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

Apreciación Cualitativa:

El instrumento se adecua a los parámetros de evaluación y constatación del objeto de estudio. Tiene coherencia y correlación directa con el mismo.

Observaciones: _____

Validado por: Gamil Lupa CI: V-16.886.024

Profesión: Docente Título: M.S. en Gerencia Educativa

Lugar de Trabajo: U.E.P. Colegio Nuestra Sra. de Belén

Cargo que desempeña: Docente de aula

Firma: *Gamil Lupa*

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CRITERIOS	APRECIACIÓN CUALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del Instrumento	✓			
Claridad de la Redacción de los ítems	✓			
Pertinencia de la variable con los indicadores	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

Apreciación Cualitativa:

Los indicadores enunciados en el instrumento cuentan con buena redacción y van acorde con la variable determinada.

Observaciones: _____

Validado por: Mgs. Stirlis Posso CI: 14244157

Profesión: Licda. Educ. Mención C. Título Mgs. Gerencia Educativa

Lugar de Trabajo: Liceo "Catatumbo"

Cargo que desempeña: Docente de A.G.

Firma: 

Anexo C

Cálculos Coeficiente de Cronbach

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	TOTAL	
1	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	119
2	1	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	107
3	1	1	2	5	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	66
4	2	2	2	4	5	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	73
5	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	64
6	2	2	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	99
7	1	2	1	3	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	44
8	1	1	2	5	2	5	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	50
9	1	1	2	4	2	1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	44
10	1	1	2	4	1	3	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	39
11	1	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	35
12	1	1	4	5	1	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	3	57
13	3	3	3	5	3	5	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	72
14	1	1	1	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	33
15	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39
16	1	1	2	5	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39
17	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
18	1	1	1	3	3	2	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
19	2	2	1	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
20	2	2	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
TOTAL	34	37	34	97	53	54	72	5	45	12	10	11	38	35	12	11	18	10	45	206	
MEDIA	47826	509	913	,217	,304	783	,13	91	1,957	826	739	783	652	522	826	783	087	739	,957		
DEST	73048	722	996	,795	,521	594	,18	34	1,296	193	054	,85	775	,79	302	,38	311	114	,296		
DEST2	,5336	522	992	,632	,312	542	391	94	1,68	423	111	723	601	625	596	905	719	174	1,68		

MA DEST2

36,23

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{ST^2}{(ST)^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{26}{26-1} \left[1 - \frac{36,2}{361} \right]$$

$$\alpha = 1,04 [0,99]$$

$$\alpha = 0,936$$

93,6 %DE CONFIABILIDAD