



**INVESTIGACIÓN Y
FORMACIÓN PEDAGÓGICA**
REVISTA DEL CIEGC

ISSN: 2477-9342
NÚMERO 2 AÑO 1
Julio - Diciembre 2015





Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio
Núcleo Académico Táchira
Centro de Investigación Educativa “Georgina Calderón”



ISSN: 2477-9342

INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN PEDAGÓGICA REVISTA DEL CIEGC

Investigación y Formación Pedagógica es una revista arbitrada del Centro de Investigación Educativa Georgina Calderón (CIEGC). Publicación semestral que pretende convocar a los docentes a sistematizar reflexiones, ideas o problemas relacionados con su práctica pedagógica, de allí que tiene como objetivos (a) promover la investigación como vía para la transformación del pensamiento crítico y reflexivo; (b) Impulsar la discusión y reflexión sobre los temas educativos con base en las tendencias teóricas actuales. La revista ofrece la posibilidad de presentar reportes de investigación, experiencias didácticas innovadoras, ensayos y reseñas.

Depósito legal: ppi201502TA4700

ISSN 2477-9342

EQUIPO EDITORIAL

Douglas A. Izarra Vielma
Director/Editor

Rosario Ramírez
Secretaria

Víctor Díaz Quero, Faviola Escobar; Daisy Rojas; Nelsy Carrillo
Miembros

Consejo Asesor

José Alberto Cristancho (IUT)

Jemima Duarte (ULA)

Cecilia Navia (UPN - México)

Editorial

Douglas A. Izarra Vielma
daiv@ciegc.org.ve

Este segundo número de Investigación y Formación Pedagógica Revista del CIEGC tiende a dar cumplimiento a los objetivos previstos para esta publicación, que los maestros de todos los niveles y modalidades del sistema educativo tengan un espacio para sistematizar reflexiones, ideas o problemas relacionados con su práctica pedagógica. En esta oportunidad contamos con la participación de profesores que desarrollan su trabajo cotidiano desde la educación inicial hasta el nivel universitario, todos ellos congregados por el interés de comunicar al colectivo académico el resultado de su trabajo de investigación.

El primer artículo que se incluye en este número es de la licenciada Johana Florez, trabajo en el cual se presentan los resultados de una investigación que tenía como propósito proponer un cuerpo de estrategias didácticas con el uso de las TIC para la enseñanza de la cátedra Lenguaje y la Comunicación en la educación universitaria. El método desarrollado se fundamentó en el planteamiento de la Grounded Theory. Concluye resaltando la necesidad de potenciar la práctica de los docentes con el uso de la tecnología pues se requiere la integración de cualidades informáticas y mediadoras.

El segundo reporte de investigación corresponde con un trabajo de carácter documental que pretende dar respuesta a la pregunta ¿cómo evaluar el desempeño docente? Luis Cuevas realiza una revisión de literatura sobre el tema, específicamente para el contexto colombiano, destaca la dificultad de realizar una valoración adecuada del trabajo de los profesores sin atender la diversidad de factores que intervienen en la labor docente.

El trabajo de Lelis Bautista, Ferney Sánchez y Yajaira Hómez, constituye una aproximación al ideario pedagógico de una docente desde su historia de vida. Nuevamente nos encontramos frente a una investigación de carácter cualitativo en la que a partir de los episodios vividos por una profesional de la educación se trata de establecer los principios que fundamentan su práctica pedagógica.

El cuarto artículo que se incluye es la investigación de Eloina Sánchez, la autora se propuso como objetivo diseñar estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional, en el personal docente de la Unidad Educativa Nacional Débora Medina Vivas. A partir de un diagnóstico estableció la necesidad de dar respuesta a las carencias identificadas en ese contexto; concluye

con la necesidad de mejorar en las instituciones la comunicación y el compañerismo entre todo el personal.

El quinto reporte de investigación es el trabajo de Juvenal Colmenares, su propósito fue elaborar una propuesta gerencial para la participación de la familia en las actividades escolares. Se utilizó como técnica la observación, con un instrumento que se denomina guía de observación, contentivo de alternativas para rellenar, tipo escala; también se aplicó la técnica de la encuesta con un instrumento tipo cuestionario. A partir de los resultados se elaboró una propuesta estructurada en cuatro fases: “Sensibilización”, comprende un taller de autoestima dirigido a los padres; “Información” comprende un encuentro con los padres para socializar sobre los fines de la educación primaria; “Participación”, cuyo objetivo es incorporar a los padres y representantes en las actividades desarrolladas en la Institución y la fase “Motivación”, la cual se propone realizar durante todo el año escolar y su fin es motivar a los padres para que participen de una manera eficaz en las actividades planificadas.

La sexta investigación que se incluye es el trabajo de Eddy Yesenia Bautista Fernández, tuvo como finalidad proponer un programa motivacional para el fortalecimiento de la función directiva en la Unidad Educativa Bolivariana Débora Medina Vivas del Municipio Ayacucho. Se revisaron los constructos: estilo de liderazgo y motivación al logro. Concluye haciendo énfasis en la necesidad de capacitar al gerente para que sea sensibilizador, comunicativo e interactivo, participativo, proactivo, planificador y que tenga una formación teórica - conceptual adecuada.

El último reporte de investigación que se expone es el de Gloria Vargas y Douglas A. Izarra Vielma. Los autores estudian la percepción que tienen los docentes en relación con el acompañamiento pedagógico, a partir de entrevistas concluyen que prevalece una visión del acompañamiento como simple supervisión y sin presencia efectiva en el aula, limitada al control de cuestiones de tipo administrativo, razón por la cual es necesario cuestionar la práctica que se realiza en las instituciones educativas en relación con este proceso.

Como se puede apreciar los siete reportes de investigación que se presentan se caracterizan por la variedad de temáticas tratadas y también por la diversidad de enfoques metodológicos (teoría fundamentada, historia de vida, proyecto factible, entre otros), de forma tal que pueden servir de referentes a otros docentes que emprenden la tarea de investigar.

También se incluye en este número, la reseña del libro de Miguel Martínez Miguélez “La Ciencia y la jerarquía de valores en la educación del siglo XXI”, elaborada por Oliver Zambrano, quien presenta los aspectos más relevantes del mencionado material bibliográfico.

Finalmente se presentan de forma breve las actividades desarrolladas por los docentes de nuestro Centro durante el segundo semestre del 2015. Se aprecia un compromiso con el trabajo en equipo, con la formación de los propios investigadores y que el colectivo que forma parte del CIEGC asume responsablemente la tarea de generar y comunicar conocimiento útil para resolver los problemas que se presentan en el área de la educación.

Investigación Arbitrada

Estrategias Didácticas con el Uso de las Tic para la Enseñanza del Lenguaje y la Comunicación en la Educación Universitaria Caso: Unefa Táchira

Recibido 20 – 10 – 2015 Aprobado 30 – 11 – 2015

Johana Florez

johaflorez@gmail.com

Licenciada en comunicación social mención comunicación para el desarrollo científico (Cum Laude), magister en innovaciones educativas, docente de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada (UNEFA).

Resumen

La conexión existente entre tecnología, educación y procesos de cambio son características de la “Sociedad de la Información”, donde la digitalización y nuevas plataformas electrónicas han dado paso a diversos modos de presentar la información, multiplicando a su vez las formas de adquirir conocimiento. La innovación en contextos educativos genera muchas expectativas y desafíos, pues es necesario que todas las partes trabajen en pro del entendimiento mutuo, la equidad de perspectivas y eficiencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje. La investigación tiene como objetivo proponer un cuerpo de estrategias didácticas con el uso de las TIC para la enseñanza de la cátedra Lenguaje y la Comunicación en la educación universitaria. El fundamento teórico está basado en la significación de la teoría constructivista, sustentada en la teoría Sociocultural de Vygotski, la didáctica, el rol mediador docente y las TIC. El método se sitúa dentro del paradigma cualitativo. Las técnicas de recolección de datos fueron la entrevista y la observación. El análisis de los resultados se procesó desde el planteamiento de la Grounded Theory propuesta por Glaser y Strauss (1967), para lo cual se utilizó el análisis de contenido para la codificación y la categorización, todo bajo el principio inductivo. Se concluye que el objeto de estudio se apoya en la anexión cultural, tecnológica y comunicacional para significar el rol mediador del docente.

Descriptores: TIC, enseñanza, didáctica, mediación e innovación.

Academic Strategies Using ICT for the Teaching of Language and Communication In College Education. Sample: Unefa Táchira

Abstract

The connection between technology, education and change processes are characteristics of the "Information Society" where digitization and new electronic platforms have given way to various ways of presenting information, thus multiplying the ways of acquiring knowledge. Innovation in educational contexts generates many expectations and challenges, because it is necessary that all parties work towards mutual understanding, equity in perspectives and efficiency in all teaching and learning processes. The research aims to propose a set of teaching strategies with the use of ICT for the academic teaching of Language and Communication in College Education. The theoretical foundation is based on the significance of the Constructivist Theory, based on Vygotsky's Sociocultural Theory, teaching, the role of mediator teacher and ICT. The method is placed within the qualitative paradigm. Data collection techniques were interview and observation. Results analysis were processed using the Grounded Theory proposed by Glaser and Strauss (1967). In this sense, content analysis for coding and categorizing was used, and all of that under the inductive principle. It is concluded that the object of study is based on the cultural, technological and communicational annexation, in order to give meaning to the mediating role of the teacher.

Key Words: ICT, teaching, mediation and innovation.

Introducción

Con el transcurrir de los años el proceso comunicativo entre los seres humanos se ha enriquecido significativamente debido a un representativo número de avances tecnológicos que constituyen nuevas formas de enseñar y de aprender. Aunque existe un debate en relación con la utilidad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramientas pedagógicas, ineludiblemente es un tema que predomina en los contextos de investigación de educación y tecnología, por ello, son tomadas como un elemento articulador de gran relevancia y de utilidad al momento de desarrollar estrategias didácticas donde predomine la participación e interactividad entre los participantes.

Y es que, viviendo en la sociedad de la información y el conocimiento, es necesaria una orientación propicia y compleja en la educación que considere las constantes mutaciones contemporáneas en el espacio y tiempo. Se da un cambio, lento, pero innovador de la educación tradicional. Figuran en la era digital las TIC como promotoras de métodos de trabajo complementarios a los conocidos durante el transcurso del pasado siglo, puesto que van más allá del mero planteamiento tecnológico como soporte de los procesos de enseñanza y de aprendizaje. No obstante, cabe preguntarse ¿Se está aplicando efectivamente en las áreas del saber? O solo es una implementación tecnológica impactada por la moda y el comercio.

Según Cabero (1999) las nuevas formas de concebir el conocimiento en una sociedad signada por el auge y desarrollo de la información, las telecomunicaciones, y la incorporación de avances al contexto educativo, ameritan una estructura organizativa, infraestructura y formación docente más compleja y capacitada para enfrentar tales avances en la búsqueda de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Así, se considera la Tecnología Educativa una disciplina integradora, viva, polisémica, contradictoria, significativa de la educación y que expande la forma de pensar y actuar sobre las cosas.

En esta misma dirección, se conciben las estrategias de enseñanza como todas aquellas ayudas planteadas por el docente al estudiante a fin de facilitar un procesamiento más profundo de la información, verbigracia, aquellos procedimientos o recursos utilizados para promover aprendizajes significativos. En consecuencia, Barriga y Hernández (1998) indican que las estrategias de enseñanza deben ser diseñadas de tal manera que estimulen a los estudiantes a observar, analizar, opinar, formular hipótesis, buscar soluciones y descubrir el conocimiento por sí

misimos, por ende, deben enfocarse en el diseño, programación, elaboración y realización de los contenidos que permitan que el estudiante aprenda por vía verbal, escrita y audiovisual.

Bajo esta mirada, el docente es quien propone la situación didáctica y contribuye a la resolución de conflictos mediante la gestión social del aula. Por ende, es importante reconocer la relación existente entre la información que se suministra a través de los diversos medios y la capacidad de asimilación de la misma por parte de los estudiantes. Es necesaria una adecuada mediación docente para el uso de estos poderosos medios, y una opción viable para alcanzar los objetivos deseados es ir principalmente al terreno de los estudiantes a través de las herramientas tecnológicas que ellos suelen manejar con comodidad en su quehacer diario, verbigracia, blogs y redes sociales.

En referencia a lo expuesto, Solano (2011) relata que desde el entorno académico, “la experiencia de lecturas en el blog y las redes sociales cumple, además de con la competencia comunicativa y lingüística, con la competencia digital, enriquecida además por otros trabajos de búsqueda de información” (p.150), que a su vez pone en juego el resto de competencias, tanto culturales referidas al aspecto literario, como metacognitivas y de autonomía personal.

Actualmente, en la cátedra Lenguaje y Comunicación correspondiente al Curso Introductorio de Nivelación Universitaria (CINU) de la Universidad Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA) Táchira, los contenidos programáticos son impartidos en el aula de clase con estrategias tradicionales y debieran ser reforzados con el uso de la plataforma Moodle a través del Aula Virtual. Sin embargo, no es así, pues aunque pudiera parecer que metodológicamente hay complementariedad entre los principios tradicionales y los virtuales, la aplicación de las herramientas que las TIC tienen a su disposición no son aprovechadas de manera asertiva en consideración con las necesidades de la comunidad estudiantil.

En este sentido, urge percibir su interdependencia para su efectividad. En el caso de estudio, la planificación por parte del docente está limitada a dos modalidades por separado y a pesar de contar con la plataforma para acceder a esta gran ventana que permite la conexión con el mundo de la información es supeditada en muchos casos a usos superfluos.

Como ejemplo de ello, se aprecian publicaciones de asignaciones tradicionales a través del aula virtual que terminan desarrollándose en el aula de clases presencial, publicación de recursos que son echados de menos por parte del estudiante debido a su extenso contenido, y además, carencia

de orientación en cuanto al consumo y procesamiento de la información, entre otros actos improductivos. Algunos estudiantes se conforman con la publicación de actividades copiadas de sitios web carentes de análisis y juicios críticos, también hay quienes realizan plagios entre trabajos de mismos compañeros, y en el peor de los casos, otros por temor al cambio se abstienen de participar.

Bajo este panorama, resulta importante el empleo de TIC para la enseñanza del lenguaje y la comunicación en la educación universitaria, pues es bien sabido que el lenguaje es un factor indispensable para la elaboración del pensamiento y para aprender a expresarlo con claridad en determinado contexto. El ser humano hace uso del mismo cuando lee, escucha, discute, escribe e incluso, cuando investiga temáticas que pretende conocer. En consecuencia, su enseñanza debe orientarse en el desarrollo de las competencias comunicativas básicas, la literatura y la semiótica, lo cual puede encontrar en la tecnología un apoyo invaluable, su oportuno acercamiento y adaptación a las nuevas formas de comunicación con sustento en los medios digitales.

En este sentido, aunque contar con el acceso a la tecnología es sumamente importante, no es suficiente para consolidar aprendizajes significativos y alcanzar formación integral del estudiante en el área de Lenguaje y la Comunicación, pues a pesar de que hay herramientas tecnológicas que actualmente dominan los entornos de formación a nivel mundial, se requiere además de una reformulación de estrategias con uso de las TIC, donde se integren los beneficios de la web 2.0, el análisis, reflexión, crítica, competencias semánticas y creatividad para la construcción de nuevos conocimientos.

Objetivos

Se plantea como objetivo general del estudio, “Proponer un cuerpo de estrategias didácticas con el uso de las TIC para la enseñanza de la cátedra Lenguaje y la Comunicación en la educación universitaria en el CINU de la UNEFA Táchira”. Ante lo cual, se presentan como objetivos específicos: (a) Analizar la noción que tienen los docentes sobre la correspondencia en didáctica y las TIC en su práctica pedagógica, (b) Describir las estrategias didácticas con el acompañamiento de las TIC que utilizan los docentes para la enseñanza de la cátedra Lenguaje y la Comunicación en el contexto de estudio, y por último, (c) Diseñar estrategias didácticas que se sustenten en las TIC para fortalecer la enseñanza de la cátedra Lenguaje y la Comunicación en el CINU de la UNEFA Táchira.

Esbozo Teórico

Desde la fundamentación teórica, el estudio contempla una perspectiva de la mediación y de la didáctica como elementos estructurales para concebir nuevas estrategias apoyadas en las TIC, siendo relevante dar a conocer la configuración ontológica de la mediación dado el énfasis connotado del objeto a estudiar. En ese sentido, se presenta la mediación como un constructo en la teoría sociocultural de Vygotski (1979) que revela la importancia de la interacción social en el desarrollo y aprendizaje del estudiante, por ello, la mediación se entiende como un proceso dinámico, que se despliega en el apoyo social, atendiendo sus progresos y cambios.

Así pues, la mediación puede definir ontológicamente la perspectiva mediacional como una acción real, ya que está representada en un proceso que se desarrolla de manera formal, es decir, en el contexto universitario planteado en la presente investigación, la cual se respalda en la fusión de lo social, lo cognitivo y la didáctica, sobre lo cual el profesor debe reflexionar permanentemente.

Desde lo epistémico, se parte de que el conocimiento no es un objeto que se pasa de uno a otro, sino que se construye por medio de operaciones y habilidades cognitivas que se promueven en la interacción social. En relación con ese planteamiento, Vygotski (1979) señala que el desarrollo intelectual del individuo no puede entenderse como independiente del medio social en el que se está incorporado. De ese modo, hay una relación importante con la aportación social que se afianza en la relación dialéctica entre sujeto y objeto. Esto en ideas de Matos (1996) “el sujeto actúa mediado por la actividad práctica social sobre el objeto transformándolo y transformándose a sí mismo” (p.18). Es decir, en este proceso de conocimiento son esenciales el uso de instrumentos socioculturales, especialmente de dos tipos: las herramientas y los signos.

Las herramientas producen cambios en los objetos y los signos transforman internamente al sujeto que ejecuta la acción, por tanto, la mediación tiene una visión de trabajo cooperativo. El docente es quien guía y orienta el camino de solución a las dudas y conflictos cognitivos que son planteados por los estudiantes. Con ello, se aviene un trabajo mediacional que con las características propias de la pluralidad de los participantes va orientado hacia esa acción intergeneracional, que procura enseñanza y aprendizajes, cuando uno o varios tiene un poco más de dominio sobre un área de conocimiento determinado, que le sirva para impulsar el aprendizaje entre el colectivo.

En este sentido, el sustento desde la visión epistémica de la mediación, muestra en su verdadero hacer a la enseñanza y a la didáctica como elemento estratégico, la cual pasa a ser, en principio, una acción intencionada. Pues bien, debe centrarse en el desarrollo de diversos procesos mentales de los participantes, que le permitan afrontar con éxito la interacción con las TIC. Asimismo, debe generar acciones que sean el resultado de desarrollo de la creatividad, la solución de problemas, así como el sentido de análisis y síntesis que debe acompañar a cada estudiante en su proceso de adquisición de conocimientos, mediante el apoyo con las TIC.

Sobre lo expuesto, Contreras (2004) refiere que la mediación reconoce que el conocimiento se da mediante un proceso constructivo del sujeto en interacción con el medio, lo que implica concebir al sujeto y al objeto como entes activos en un proceso de construcción del conocimiento que converge en la acción en colectivo.

Es así como se reafirma que los docentes requieren incorporar en su didáctica el rol mediador con las TIC para desarrollar estrategias en las que se pueda dar paso a procesos de aprendizaje que lleven al estudiante a niveles de desarrollo potencial, de modo que, la acción docente sea connotada como intencional, sistemática y trascendente, cuya transacción con la postura sociocultural se apoye en la cooperación y el trabajo colaborativo que incentive la autorregulación y la reflexión del estudiante en un ambiente virtual que privilegie el uso de herramientas y signos para una verdadera interacción en esencia social y con un real intercambio intelectual que mejore su comprensión, promueva la participación y facilite el compartir sus puntos de vista con otros.

Desde el argumento anterior, se hace énfasis dentro del marco sociocultural del aprendizaje, a las relaciones que existen entre el funcionamiento interpsicológico y el funcionamiento intrapsicológico del individuo, ante lo cual Vygotski (1979) establece la noción de Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) como “distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de problemas bajo la guía de un adulto o en colaboración”. (p.94)

Para ello, resulta imperante incluir dentro de los programas de formación el diseño de estrategias didácticas al logro de los objetivos planteados, en los cuales la didáctica sea vista como la disciplina de carácter práctico y normativo cuya finalidad es la técnica de la enseñanza, es decir, la técnica de dirigir y orientar eficazmente a los estudiantes en su aprendizaje. Se exalta el

valor pedagógico de los medios que sean empleados por el docente para impartir conocimientos en los diversos contextos educativos.

En concordancia con lo expuesto, Barriga y Hernández (1998) presenta la posibilidad de aplicación de la didáctica a través de diversas estrategias de enseñanza de acuerdo con el momento de uso y aplicación en el desarrollo de un contenido curricular específico: *antes* (preinstruccionales), *durante* (coinstruccionales) o *después* (posinstruccionales). El empleo de las estrategias didácticas acordes con el proceso de formación en el que se esté desarrollando el individuo, pretende que los estudiantes se conviertan en aprendices autónomos, independientes y autorregulados capaces de controlar su propio proceso de formación, captando las exigencias y respondiendo en función de ellas.

Asimismo, para completar la ejecución de una praxis educativa integral, vale traer a colación el nuevo paradigma tecnológico conocido como Las Nuevas Tecnologías de Comunicación e Información, las cuales están constituidas por todos aquellos elementos y servicios que se derivan de Hardware y Software, soportes de la información, y canales de comunicación relacionados con el almacenamiento y el procesamiento. Cabero (2000) las caracteriza por la: inmaterialidad, interactividad, instantaneidad, innovación, elevados parámetros de calidad y sonido, digitalización, influencia más sobre los procesos que sobre los productos, automatización, interconexión y diversidad, denotando la integridad que éstas constituyen debido a los elementos que interactúan en un mismo proceso.

En consecuencia, ha sido posible que con el correr del tiempo los avances tecnológicos hayan generado mejor calidad de señales y de mensajes, los cuales pueden ser almacenados y manejados en grandes cantidades a través de mecanismos magnéticos y visuales cada vez más reducidos y conectados a la red. Ahora es posible observar que los cambios y creaciones tecnológicas siempre han girado en torno a la información, es decir, la forma de presentación, procesamiento, almacenamiento, recuperación y comunicación de la misma, sea oral, escrita o visual desde cualquier parte del planeta y a cualquier hora.

Sobre lo expuesto, se promueve la interactividad en los contextos educativos a fin de que el usuario manipule los contenidos de acuerdo con sus intereses, utilizando la posibilidad de multimedia para manejar los hipervínculos, los cuales se encargan de organizar la información en distintos bloques e interconectarlos entre sí; asimismo, los usuarios pueden construir parte de los

contenidos fomentando el aprendizaje colaborativo. Todo esto, bajo el principio fundacional de claridad y precisión en cuanto a su elaboración para la comprensión y sostenibilidad en el tiempo.

En este orden de ideas, vale mencionar los blogs como plataformas digitales que tienen un gran potencial como herramienta en el ámbito de la enseñanza, puesto que pueden adaptarse a cualquier entorno educativo permitiendo a su vez la promoción de participación y sentido de pertenencia en cuanto el contenido publicado por parte de los estudiantes. Entonces, ahora no basta solo con producir conocimiento sino que es necesario compartirlo en un mundo interconectado a través del Internet.

En función de ello, también se trae a colación el uso del Twitter, pues como red social permite a los usuarios enviar y recibir mensajes cortos, máximo 140 caracteres, denominados tweets, los cuales pueden contar con hipervínculos a otros sitios web y contenidos gráficos que deseen publicarse. Bajo esta mirada, Twitter ofrece la posibilidad de utilizar herramientas valiosas, verbigracia, hashtags o etiquetas de metadatos, que permiten agrupar los mensajes o tweets por categorías específicas a fin de facilitar el hallazgo de cada una de las publicaciones realizadas acerca de un tema en particular y así permitir la interacción con individuos a nivel mundial.

Continuando con el esbozo teórico del estudio, se hace referencia a la cátedra Lenguaje y Comunicación correspondiente al Curso Introductorio de Nivelación Universitaria en la UNEFA, la cual pretende favorecer el desarrollo de competencias para que el participante sea capaz de diferenciar, comprender y producir diversos géneros discursivos orales y escritos, además de estar apto para interpretar el acto comunicativo como herramienta de convivencia e intercambio social hasta que el proceso de compensación sea eficiente y asertivo.

Sin duda alguna, el lenguaje forma parte del individuo, de su formación integral como ser social, por ende es válido afirmar que a través de éste cada persona participa como actor principal en los procesos sociales que le permitan afianzar su personalidad, identidad, interactuar en un entorno específico y compartir la misma cultura. Por su parte, la comunicación permite desarrollar acciones y propiciar transformaciones sociales, a través del diálogo, la crítica constructiva, el discernimiento, el consenso, la reflexión y todo ello contribuye a que los individuos sean capaces de construir acciones o cambiarlas por otras que podrían surgir producto de la interacción social a partir de la convivencia comunicativa.

Por tal motivo, es de suma importancia impartir la cátedra de Lenguaje y Comunicación en el

primer encuentro que el individuo tiene con el ámbito universitario, ya que es el momento preciso para fortalecer las falencias que éstos puedan traer del ciclo diversificado y así inculcar su importancia en un período donde comienza su formación como profesional, independientemente del área del conocimiento en la que se quieran formar.

En esta dirección, se define la educación universitaria como un período de estudios avanzados que sigue a la educación secundaria. En Venezuela, se hace mención al sistema de instituciones que proporciona estos estudios, verbigracia, las universidades, las cuales son el escenario principal donde se desenvuelve dicho sector de la educación.

Método

Desde el punto de vista epistemológico, el estudio se ubicó en el paradigma cualitativo, pues en su naturaleza, entre otros se recolectaron datos in situ y en respuesta a esta perspectiva teórica la interpretación fue un elemento determinante para comprender el contexto y sus actores. En palabras de Balbo (2008) desde esta visión paradigmática, se tuvo como punto de partida una realidad por descubrir, siendo premisa que esta realidad la construyeron los individuos que dan significado al fenómeno social, para la obtención de datos, donde el lenguaje natural, y el contexto se interpretan desde el punto de vista del actor social.

En este sentido, bajo el enfoque interpretativo se hace referencia al objeto de estudio: estrategias didácticas con el uso de las TIC ensambladas en el contexto educativo universitario, específicamente, en el marco de la enseñanza de la asignatura Lenguaje y Comunicación en la UNEFA-Táchira, siendo posible comprender e interpretar la disposición pedagógica implícita en el contexto seleccionado a fin de valorar los significados que determinaron esa realidad para permitir la reconstrucción de la misma.

En concordancia con lo expuesto, se seleccionaron cinco actores claves a fin de recoger la información necesaria acerca de su rutina académica. En este caso, los informantes fueron docentes de la cátedra Lenguaje y Comunicación, del CINU en la UNEFA-Táchira, seleccionados de acuerdo con ciertos criterios: Profesión relacionada con la cátedra Lenguaje y Comunicación, años de experiencia en el área de estudio, condición laboral en la organización educativa y participación activa en el Aula Virtual de la casa de estudios. Bajo esta base, es preciso mencionar que para su identificación se elaboró una codificación de referencia, de modo que se preservara su anonimato.

Para la recolección de los datos orientados al logro de los objetivos planteados en la investigación, se utilizaron como técnicas la entrevista y la observación. Arias (2006) expone que “Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). Los instrumentos empleados fueron las notas de campo, cuaderno de notas, guiones con preguntas abiertas y apoyo de la grabadora.

Según Arias (2006) la entrevista “más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un diálogo o conversación ‘cara a cara’, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado” (p.73). Para ello, fue necesario establecer una relación con los actores claves, donde se hiciera evidente, en palabras de Rodríguez y otros (1999) “un proceso de entendimiento y confianza mutua entre el entrevistador y el entrevistado” (p. 171), a fin de crear un ambiente de armonía que permitiese una interacción social con enfoques descriptivos, estructurales y de contraste.

El tipo de entrevista fue en profundidad, pues la investigadora se planteó obtener información detallada acerca de una lista determinada de temas en relación al primer objetivo concreto de la investigación. Para ello, se estableció una relación con los actores claves, donde se hiciera evidente, en palabras de Rodríguez y otros (1999) “un proceso de entendimiento y confianza mutua entre el entrevistador y el entrevistado” (p. 171), a fin de crear un ambiente de armonía que permitiese una interacción social con enfoques descriptivos, estructurales y de contraste.

Por otra parte, se recurrió a la observación para poder hacer una contrastación y descripción de las prácticas virtuales con sustento en las TIC utilizadas por los docentes actores claves de la investigación. Arias (2006) la define como “una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos” (p.69).

De acuerdo con la clasificación realizada por Balbo (2008), la observación fue de tipo participante natural, puesto que la investigadora perteneció al conjunto que se investiga. En la práctica, se observó y acompañó en su interacción en línea con los estudiantes en el aula virtual, a fin de contrastar lo observado a través del histórico de la acción docente con las TIC y lo respondido en la entrevista, dando respuesta así al segundo objetivo concreto de la investigación.

Haciendo referencia al proceso de calidad de los instrumentos, éste fue llevado a cabo por la vía

de la Validación por Expertos. Dos profesionales Doctores en Educación, fueron los seleccionados para valorar el contenido del guión de entrevista y del guión de observación, los cuales contemplaban una serie de interrogantes acerca de diversos tópicos de importancia para la investigación, pues constituirían los instrumentos a emplear en cada una de las técnicas de recolección de la información.

Una vez realizado por los especialistas el análisis e interpretación de ambos guiones, se procedió a considerar sus diversas apreciaciones para diseñar nuevamente los instrumentos, en función de las sugerencias efectuadas acerca de la pertinencia de indicadores, las dimensiones del trabajo y en concordancia los objetivos que orientaron el desarrollo del estudio.

Por otra parte, la validez de la investigación pretende demostrar el cómo se lograron obtener los resultados y cuáles procedimientos permitieron establecer cierto nivel de objetivación aproximados a una realidad social. Paz Sandín (2000) destaca que cuando se hace referencia a la validez de un estudio se alude al “rigor científico, fiabilidad, veracidad, confiabilidad, plausibilidad, adecuación metodológica, credibilidad y congruencia, etc” (p. 225).

En aras de obtener mayor precisión en la práctica de validez, se abordó la triangulación, definido en palabras de Taylor y Bogdan (citado por Hidalgo, 2005) como “un modo de proteger las tendencias del investigador, al confrontar y someter a control recíproco los relatos de los diferentes informantes involucrados en la investigación” (p.10).

Resultados

El análisis e interpretación de la información permitió profundizar en el conocimiento de la realidad objeto de estudio. Para ello, se incorporó como técnica de análisis de la investigación la Teoría Fundamentada (Grounded Theory), cuyo objetivo es la identificación de procesos sociales básicos (PSBs) como punto central de la teoría. Strauss y Corbin (2002) aseguran que si la metodología se utiliza adecuadamente reúne todos los criterios para ser considerada rigurosa como investigación científica, por ende se requiere que los conceptos y las relaciones entre los datos sean examinados continuamente hasta la culminación del estudio.

En la investigación se desarrolló la reducción de datos por la vía inicial de la codificación abierta, con la técnica del análisis de contenido, para avanzar en la agrupación informativa a través de un sistema categorial y subcategorial, que empleó como método la comparación constante (MCC), y así se estableció un ordenamiento informativo axial. Luego, se valoraron

elementos teóricos sustantivos constituidos desde las concepciones emergentes, con lo cual, su integración arrojó conceptos significativos que se aproximaron a una respuesta teórica formal desde la visión cualitativa.

Bajo esta mirada, a fin de articular los aspectos teóricos develados desde el discurso de los actores claves, se utilizó un marco de referencia en términos teórico-metodológicos como el más adecuado al estudio. Por otra parte, para la codificación y categorización teórica de los datos se realizó el procedimiento de modo manual, asociando constructos de acuerdo con las dimensiones de la investigación, a fin de lograr la segmentación del texto en citas, la codificación y anotaciones para la reducción progresiva de los datos, que a su vez, fraguaron el proceso de conceptualización más oportuna.

Dentro del proceso de categorización surgió la Macro categoría denominada Innovación didáctica de la educación con las TIC, la cual se definió como el accionar docente donde para intervenir en el proceso de construcción de conocimientos en los estudiantes, ensambla la práctica didáctica tradicional con las TIC que se encuentren a su alcance de modo novedoso y atractivo. De esta forma es posible desarrollar estrategias eficaces que enriquezcan su proceso de enseñanza, afianzando su rol mediador como elemento indispensable para la obtención de resultados que conlleven a la consolidación de aprendizaje significativo en cada uno de sus participantes.

A partir de esta codificación selectiva surge el concepto emergente denominado Innovación Tecnodidáctica de la Educación, el cual contempla la Necesidad de Práctica Educativa Sustentada en la Tecnología y el Engranaje de la Didáctica con la Interacción Virtual. En este sentido, se explica que para llegar a esta concepción fue necesario el análisis independiente de dos categorías denominadas Acción Didáctica y Didáctica Asistida en TIC, las cuales surgen a partir de la codificación axial efectuada y que a su vez contemplaban una serie de subcategorías, cada una con elementos conceptuales intrínsecos de destacada importancia para el estudio y construcción de sus respectivos conceptos emergentes.

Posterior a esta disertación, se considera que la implementación de estrategias didácticas con el uso de las TIC para la enseñanza del Lenguaje y la Comunicación en la Educación Universitaria es una necesidad que se evidencia en el Curso Introductorio de Nivelación Universitaria (CINU) de la UNEFA Táchira. La adecuación de las estrategias didácticas que se puedan emplear en la formación de los estudiantes, en esta área de estudio con sustento en las nuevas tecnologías, representan el planteamiento de la presente investigación a fin de lograr la plena integración de los

contenidos impartidos en el aula de clases a modo tradicional con las diversas formas de emplear la tecnología para producir, compartir y divulgar conocimiento.

En aras de mejorar la calidad educativa universitaria con sustento en las TIC se prevé brindar al cuerpo docente una serie de alternativas viables para ejecutar en la modalidad b-learning en su proceso de enseñanza, con una mediación que satisfaga el objetivo general de todo proceso de formación, el cual es consolidar el aprendizaje significativo en los estudiantes.

Asimismo, se pretende incluir en esta teorización la forma en la que se va a canalizar la evolución de cada una de las prácticas llevadas a cabo en la virtualidad, es decir, el cómo las TIC debieran establecer el ritmo del proceso interactivo en el marco de todo proceso de comunicación, la forma en la que se emplean los medios con los que se cuentan y las correctas instrucciones para que la información logre ser decodificada de manera adecuada para su entendimiento y análisis.

Es así como urge la incorporación de las TIC en las planificaciones de los docentes, así como su plena capacitación en cuanto al medio digital, a fin de lograr la evolución e integridad del proceso de enseñanza, ejercicio indispensable para consolidar transformaciones sociales en las nuevas generaciones. En consonancia con lo expuesto, se mencionarán elementos didácticos que desde la aportación de los actores claves y con el aporte de Cristancho (2010) permiten presentar una nueva forma para el desempeño docente en entornos enriquecidos con las TIC:

- La práctica docente con apoyo en las TIC participativa, grupal, permanente y que facilite entre el estudiante y el docente la comunicación efectiva para consolidar el aprendizaje significativo.
- Las TIC como estrategia de formación en la cátedra de Lenguaje y Comunicación dirigidas a la comprensión lectora, la producción de textos, la redacción, ortografía, la expresión oral y corporal.
- La inclusión del uso de blogs personales donde los participantes tengan la posibilidad de realizar las publicaciones de sus trabajos como compendio significativo del trabajo realizado durante el período de estudio, complementado el ciclo con la vinculación de cada publicación a través de la red social Twitter para que el estudiante comparta con otros semejantes cada una de sus producciones.

- El Aprendizaje significativo a partir de la virtualidad enfocado en la puesta en práctica de una didáctica que posibilite el intercambio entre las partes, bajo la premisa del aprender a aprender.
- Los objetivos de la planificación en contextos de formación B-learning orientados en lo que los estudiantes realmente necesitan.
- El Lenguaje empleado por el estudiante enriquecido a través de cuestionarios, chats, talleres, entrevistas, foros, videoconferencias o seminarios que se empleen en la virtualidad.
- El dominio tecnológico caracterizado por el oportuno empleo de las herramientas virtuales con las que se pretendan desarrollar las actividades.
- El docente como mediador con TIC que presente a los estudiantes las herramientas tecnológicas de manera sencilla a fin de facilitar el aprendizaje.
- La visión mediadora colmada del dominio de aspectos didácticos muy estimulantes para los estudiantes con base en prácticas tecnológicas dinámicas.
- El trabajo colaborativo que establezca la participación activa acerca de diversas temáticas donde cada uno exprese sus ideas al respecto.

Por otra parte, un aspecto determinante del ritmo evolutivo que experimentan los procesos de enseñanza y aprendizaje es la interactividad que pueda darse entre las partes involucradas: docente-estudiante o estudiante-estudiante. Se entiende como el proceso mediante el cual es posible intercambiar información y seleccionar los preceptos comunes para construir nuevos conocimientos. Al referir la inclusión de la interactividad virtual en la práctica didáctica del docente, los actores claves del estudio expusieron en su relato algunos aspectos teóricos pertinentes:

- La consecución de los objetivos planteados por el docente en contextos b-learning estimulando a los estudiantes con la propuesta de contenidos en el aula tradicional y en lo virtual.
- Las estrategias mediadoras con TIC contribuyendo favorablemente en el progreso de una didáctica interactiva.
- Las estrategias de motivación con soporte en TIC que consoliden el aprendizaje a partir del uso de las nuevas tecnologías.

- La interdependencia colectiva sustentada en las TIC estableciendo el sentido de pertinencia de los participantes acerca de su rol.
- La estimulación de la enseñanza tradicional presentando nuevas metodologías para impartir la cátedra con el apoyo de los recursos que la tecnología presenta.
- El diálogo virtual establecido en los contextos de formación bajo la práctica de la comunicación efectiva llevada a cabo por las partes involucradas.
- La innovación con apoyo en las TIC con la creación de estrategias de enseñanza donde los encuentros virtuales tengan un alto nivel de interactividad.

Luego de la interpretación de los datos a través de la técnica de la Teoría Fundamentada, bajo el principio inductivo, surge el constructo: Las estrategias didácticas con el uso de las TIC para la enseñanza del Lenguaje y la Comunicación en la educación universitaria se apoyan en la anexión cultural, tecnológica y comunicacional para significar el rol mediador del docente.

Conclusiones

Sobre la base de toda constatación posible y sistematización de la información recolectada en el estudio, se presentó la construcción de carácter teórico sustentado en la ilación de las relaciones presentes en la subcategorización y conceptos emergentes, de acuerdo con las categorías que permitieron el análisis de todo el proceso, constituyendo un referente para futuras investigaciones afines de carácter científico. Fue posible alcanzar un nivel de teorización desde la base inductiva. Martínez (1998) refiere “La categorización y el análisis, así como el esquema organizacional, los nexos y algunas relaciones entre las categorías o clases se desarrollan, básicamente, partiendo de la propia información, de los propios datos” (p. 84).

En cuanto al constructo, vale destacar que surgió como síntesis del análisis e interpretación realizada a los datos obtenidos a través de las entrevistas y observaciones efectuadas. Se exalta la importancia que tiene el empleo de las estrategias didácticas con el uso de las TIC para la enseñanza del Lenguaje y la Comunicación en la educación universitaria considerando los aspectos culturales, tecnológicos y comunicacionales, los cuales permiten potencializar el rol mediador del docente en su práctica cotidiana, pues la selección de herramientas formativas acertadas, mediación teórica, procesamiento de información en la virtualidad e interrelación dialógica entre pares, constituyen la piedra angular del objeto estudiado.

En función de lo expuesto, se dio respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación, pues fue posible analizar la noción que tienen los docentes sobre la correspondencia en didáctica y las TIC en su práctica pedagógica. Los actores claves conocen a cabalidad la relación de interdependencia que tienen estos elementos en la actualidad, por lo cual fue posible valorar sus puntos de vista desde lo teórico y establecer ciertas dimensiones que luego constituyeron los indicadores que permitieron contrastar lo manifestado con su desempeño en la virtualidad.

Consecutivamente, se dio a conocer con fehaciente nivel de detalle las estrategias didácticas con el acompañamiento de las TIC que utilizan los docentes para la enseñanza de la cátedra Lenguaje y Comunicación en lo contexto de estudio, lo cual permitió profundizar acerca de la efectividad que tienen éstas en la calidad de enseñanza impartida en ámbitos virtuales como garantía de la consolidación de aprendizaje significativo en los estudiantes. Se develó que aunque los docentes tienen alto conocimiento de esta vinculación, su práctica requiere potencializarse, pues amerita ciertos dominios técnicos y didácticos que integre sus cualidades informáticas y mediadoras, lo cual garantiza la participación activa de los estudiantes en la plataforma virtual así como la promoción de creación, producción y divulgación de contenidos en la web donde se evidencie su poder creativo y comunicacional.

Por último, se procedió a diseñar las estrategias didácticas que sustentadas en las TIC fortalecen la enseñanza de esta asignatura en el CINU de la UNEFA- Táchira, las cuales conllevan a dar respuesta al objetivo general planteado con esta investigación.

Referencias

- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Episteme.
- Balbo, J. (2008). *Programa de formación de docentes investigadores*. Trabajo de ascenso no publicado, UNET, San Cristóbal.
- Barriga, F. y Hernández, G. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGraw-Hill.
- Cabero, J. (1999). Tecnología Educativa. *Reseñas*. [Documento en línea] II, 2. Disponible: <http://190.39.165.96/gsd1/collect/articulos/index/assoc/HASH079b.dir/doc.pdf> [Consulta: 2014, Abril 16].
- Cabero, J. (2000). Nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Madrid: Síntesis.

- Cristancho, J. (2010). *“Aproximación Teórico Didáctica con Sustento en las TIC al rol mediador del docente”*. Tesis de doctorado no publicada, Universidad Pedagógica Experimental Libertador Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio.
- Contreras, A. (2004). *Mediación de Procesos Cognitivos y Aprendizaje de la Lectura*. San Cristóbal, Venezuela: Litoformas.
- Glaser y Strauss (1967). *The discovery of grounded theory*: New York. ALP.
- Hidalgo, L. (2005). Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf> [Consulta: 2014, Mayo 29]
- Matos, B. (1996). *Variación y significado*. Buenos Aires: Hachette.
- Martínez, M. (1998). *El paradigma emergente. Hacia una nueva teoría de la racionalidad científica*. México: Trillas.
- Paz Sandín, M. (2000). Criterios de Validez en la Investigación Cualitativa: de La Objetividad a la Solidaridad. *Revista de Investigación Educativa*, 18, 1, 223-242.
- Rodríguez, G., Gil J. y García, E. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Aljibe
- Solano, A. (2011). Leer más allá de las aulas. Experiencias lectoras en red. En J. Hernández, M. Pennesi, D. Sobrino y A. Vásquez (Comp.), *Experiencias Educativas en las aulas del siglo XXI Innovación con TIC*. [Libro en Línea] Madrid: Ariel. Disponible: http://ciberespinal.org/attachments/225_Experiencias_educativas20.pdf [Consulta: 2014, Abril 22]
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Vygotski, L. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Madrid: Grijalbo.

Investigación Arbitrada **¿Cómo Evaluar el Desempeño Docente?**

Recibido 10 – 12 – 2015 Aprobado 10 – 03 – 2016

Luis Guillermo Cuevas

luis.net25@hotmail.com

Licenciado en comercio por la Universidad de Pamplona, Contador Público por la Universidad Santiago de Cali, Magister en Gerencia por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Coordinador en la Institución Oficial Nuestra Señora de Belén – Cúcuta.

Resumen

Evaluar el desempeño docente puede resultar una tarea muy compleja por la resistencia del evaluado, el modelo utilizado y el uso de los resultados obtenidos; pese a ello, para mejorar el sistema educativo en general, es necesario implementar en las instituciones educativas la evaluación del docente, para mejorar sus prácticas y el rendimiento de los estudiantes, teniendo en cuenta sus funciones y los factores que afectan su desempeño tales como: el propio docente, los estudiantes, padres de familia y los ámbitos donde ejerce su función (el entorno, el colegio y el aula). El presente artículo es el producto de una investigación mayor, aquí se muestra un estudio documental de la evaluación del desempeño en Colombia a la luz de la propuesta de Montenegro, Valdés, Santos Guerra y el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, se propuso valorar los factores intervinientes en el desempeño docente. Se concluye que en el desempeño docente son diversos los factores que intervienen derivado de la misma complejidad del proceso.

Descriptores: Evaluación del desempeño, métodos de evaluación, instrumentos de evaluación.

How to Evaluate the Professor's Work

Abstract

Evaluating the Professor's work can be a very difficult task because of the resistant of the evaluated subject, the model used and the used of the obtained results. In spite of that, in order to improve the educational system in general, it is necessary to implement the professor's evaluation at School, in order to better the methods and the formation of the students. All of this also taking into account the proper functions and factors that have an importance in their daily activities, such as: the professor, the student, the parents, and the places in which exercises the proper functions as for example the surroundings of the Schools, the School itself and the class-room. This article is a part of a major one, and in this one is shown a documental study of the evaluation of the professor's work in Colombia under the light of the proposal presented by Montenegro, Valdés, Santos Guerra and the Ministerio de Educación Nacional de Colombia, in which was proposed to evaluate the factors that take place within the professor's work. The conclusion arrived is that in the professor's work there are a variety of factors that take action given the fact of the complexity of the process.

Key Words: Work evaluation, evaluation methods, evaluation tools.

Introducción

La evaluación es fundamental para mejorar un proceso, un producto o un desempeño; sin evaluación es difícil tener un parámetro de comparación entre lo ideal y lo real; las grandes, medianas y pequeñas compañías evalúan constantemente a sus empleados para lograr mayores rendimientos en sus operaciones, aumentar sus utilidades y hacer más competitivos sus productos en el mercado. En esta dirección, Sánchez y Bustamante (2008, 104) afirman:

...las organizaciones necesitan conocer cómo están desempeñando sus labores los empleados, a fin de identificar quiénes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la evaluación del desempeño, en donde es posible asignar calificaciones a los empleados, para que de esta forma se pueda discriminar entre empleados efectivos e inefectivos.

Por tanto, es importante analizar ¿cómo se evalúa el desempeño de algunos profesionales? Para obtener pautas que permitan establecer ¿cómo evaluar el desempeño docente?; por supuesto, teniendo presente la naturaleza de esta labor.

Cuando se evalúa un vendedor se tendrá en cuenta su puntualidad, presentación personal, trato con los clientes, compañeros, superiores y margen de ventas. Es decir, se pondrán en relieve aspectos de su conducta, puntualidad, relaciones humanas, pero también los resultados de su gestión y para este trabajador; su ponderación más alta estará enfocada en su nivel de ventas, porque se contrata especialmente es para ello.

En el caso de un gerente de una empresa, será importante en su evaluación de desempeño, el trato con sus dirigidos, la puntualidad, la entrega de informes, la planeación, presentación personal, competencias en su área y los resultados económicos de la empresa para la cual fue contratado. Es decir, se calificarán aspectos personales como: conducta, ética, inteligencia social, presentación, pero su ponderación máxima estará en la consecución de resultados económicos. ¿Cómo se evalúa a un ingeniero? Por el buen trato con sus compañeros, subalternos y superiores, presentación personal, ética, pero básicamente en la calidad de sus obras tendrá mayor calificación.

En esta dirección, al evaluar el desempeño docente se valorará la puntualidad, presentación personal, buenas relaciones humanas con sus compañeros, estudiantes, jefes, atención a padres de familia, participación en la elaboración del proyecto educativo institucional, colaboración en las diversas actividades programadas por la institución, planeación de las clases, competencias pedagógicas y actualización en su área disciplinar, realización de investigaciones, liderazgo,

puntualidad, dominio de otro idioma; pero su misión más importante es provocar aprendizajes en los estudiantes, no solamente enseñar, sino lograr aprendizajes en los discentes. De acuerdo con Montenegro (2007:18): “El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado a factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.”

Desde esta perspectiva, la ponderación más alta en la evaluación de desempeño docente debería ser sobre los aprendizajes obtenidos por los estudiantes. Pero según Montenegro (2007:18) existen diversos factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno; y áreas como la sociocultural, la institución educativa y el aula que influyen en el desempeño docente colombiano y en su evaluación.

Por lo tanto, surgen varios interrogantes que se irán contestando en el transcurso de este artículo: ¿Cuáles son los factores asociados a los estudiantes que influyen en el desempeño docente? ¿Qué factores asociados al propio docente predominan en su desempeño? ¿Cuáles son los factores asociados a las políticas públicas que inciden en el desempeño docente? ¿Qué factores asociados a la calidad educativa intervienen en el desempeño docente? También se analizarán algunos métodos, instrumentos y modelos para evaluar el desempeño docente y finalmente se concluirá con algunos hallazgos en cuanto a la evaluación del desempeño docente.

Hallazgos

Teniendo en cuenta que la evaluación del desempeño docente depende de ciertos factores, es importante determinar cuáles son para que su evaluación sea lo más objetiva posible, por tanto, si se pretende evaluar al docente por los aprendizajes obtenidos por los estudiantes, se deben tener en cuenta estos componentes los cuales influyen en su aprendizaje; para determinar hasta qué punto el desempeño del maestro ha influido o no en su aprendizaje, tales como: Motivacionales: autoconcepto, autoeficacia, estilo atribucional y motivación de logro (Caso-Niebla y Hernández, 2007); los ritmos y estilos de aprendizaje (Cabrera, 2007), el potencial (Wood, 1989), los problemas de aprendizaje: amnesia, dislexia (Aguilera 2003; UNESCO 2008).

También tendrá que considerarse si es que el niño no posee las competencias para el grado o nivel donde lo ubica el sistema: si el niño se promovió de grado por edad o porque el sistema lo exige pero no está apto para ese grado; el estudiante no cumple con sus compromisos escolares: tareas, trabajos, preparación para los exámenes; el alumno no le gusta el estudio, desea ser futbolista, comerciante, agricultor y el estado lo obliga a estudiar y sobre todo le exige aprobar

nueve áreas de las cuales no le gusta ninguna solo disfruta de la media hora de descanso; la inasistencia también juega un papel primordial en el rendimiento.

De igual forma, es necesario establecer algunos factores asociados a los padres de familia, que pueden afectar el desempeño del maestro en relación con el rendimiento de los estudiantes (Burrows y Olivares, 2006, 23-52), tales como: hogares disfuncionales, maltrato, mal ejemplo de los padres, poco o nulo acompañamiento de los padres en su formación académica, poca preparación de los padres para cooperar con las tareas de los hijos; el estudio no es una prioridad, no es una inversión sino un gasto, la escuela es un lugar donde cuidan los niños para poder trabajar, no cumplen con la obligación constitucional proferida por el estado de participar en la educación de los hijos; familias con escasos recursos económicos.

Otros factores asociados al propio docente (Tardif, 2004) que influyen necesariamente en su desempeño tales como: inasistencia frecuente a su lugar de trabajo, impuntualidad en la jornada laboral, la falta de planeación de sus clases, la escasa actualización en su área disciplinar, pedagógica, e informática; la escasa investigación en su área disciplinar, en pedagogía u otras áreas, carencia de coevaluación, autoevaluación de sus prácticas pedagógicas; deficiente preparación en sus competencias pedagógicas en el pregrado.

La institución educativa representa otro factor externo al docente, tienen que ver con la misión, visión, normas, modelo educativo, metodologías impuestas en cada colegio, los cuales determinarán el tipo de desempeño docente; también influye las políticas y decisiones del rector y el consejo directivo. Por ejemplo, en un colegio privado puede ser más importante mejorar los ingresos que el rendimiento de los estudiantes y por lo tanto el buen desempeño del docente estará supeditado a mantener un buen grupo de estudiantes en el aula, aunque no cumplan con sus obligaciones académicas. En el caso del sector oficial, lo importante puede ser tener una gran cobertura sacrificando la calidad educativa; en este caso tendrá mejor desempeño el docente que tenga más estudiantes en el salón de clases, aunque sus discentes tengan poco rendimiento en el aprendizaje.

Existen factores asociados a las políticas públicas sobre educación porque la evaluación del desempeño docente depende en gran parte de las leyes, decretos y normas establecidas por el estado y el gobierno de turno; es así como en Colombia, el decreto ley 088 de 1976 propuso la promoción automática del estudiante para mejorar la calidad educativa; es decir, ningún estudiante podía perder el año, aunque no se hubiese esforzado, ni cumplido con los requisitos

académicos para aprobar un grado. En este escenario el desempeño docente no podía garantizar un buen rendimiento escolar, porque el discente no se preocupaba por prepararse para los exámenes, ni cumplir con sus tareas y compromisos académicos, al final, sería promovido de grado.

Por otra parte, el Decreto 230 de 2002 obligaba también al maestro a promover y graduar al 95% de los estudiantes, aunque sus desempeños evidenciados a través de las evaluaciones fueran bajos; sólo podían perder el año un 5%; también, el decreto 1290 de 2009 el cual rige actualmente en Colombia le da autonomía a las instituciones para establecer su plan de evaluación y promoción de estudiantes, pero está supeditada por el incentivo ofrecido a los rectores de devengar un salario mensual al año, si la deserción escolar no supera el 3%.

La evaluación de desempeño docente no puede hacerse con el rendimiento de los estudiantes; porque los resultados reales de sus desempeños no se pueden evidenciar según la ley; se debe promover la mayoría de los estudiantes aunque no posean las competencia; además es una postura que no contribuye a mejorar al docente en sus prácticas; ni muestra la realidad educativa del centro educativo y del país; es como pedirle a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, (OCDE), patrocinador de la prueba PISA que entregue un informe donde el 95% de los países poseen una excelente educación; porque sólo pueden perder la prueba el 5% de los países que la presentan cuando la realidad de la prueba PISA, evidencia la mala calidad educativa en Colombia y la excelente educación en Singapur y Finlandia.

Finalmente, existen factores asociados a la calidad; en esta dirección Montenegro (2009,14) expresa:

La calidad educativa es un indicador del desarrollo cultural de un pueblo o nación, es una característica que subyace en su sistema social, económico y político. Es decir, que el desarrollo de la sociedad, su crecimiento económico y la solidez de su sistema político está subyugado a un buen sistema educativo.

La calidad educativa es entendida desde el Ministerio de educación de Colombia, en un documento denominado guía metodológica 31 (2008,9) como la adquisición y desarrollo de competencias ciudadanas y laborales. Pero está enfocada en los desempeños de los estudiantes no en el desempeño laboral de los docentes. En esta perspectiva, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2007,29) concibe la calidad educativa a partir de cuatro principios: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir con los demás, aprender a ser, desde este punto de vista, la calidad educativa tiene en cuenta cuatro áreas que

atañen únicamente al estudiante: cognoscitiva, desempeño, democracia, desarrollo personal; sin embargo, dentro de la concepción de la UNESCO, la calidad educativa no incluye la mejora del docente, como persona y profesional; bienestar en su trabajo para su buen desempeño, condiciones óptimas en cuanto al clima organizacional para lograr un trabajo motivador y eficiente.

En Colombia se evidencia la mala calidad de la educación a través de los resultados obtenidos por los estudiantes en la prueba PISA del año 2012, en la cual, se presentaron 62 países y Colombia quedó en el puesto 61. Estos resultados podrían explicarse mediante algunos factores asociados a los docentes que propone De Zubiría (2014), tales como: (a) maestro mal pagos; comparando los salarios de los maestros con otros profesionales como médicos, abogados, ingenieros, hay serias desventajas para el magisterio en relación a su nivel de ingresos; (b) poco reconocimiento social: la sociedad colombiana no cree en el profesionalismo del docente, porque el estado le ha quitado credibilidad y autoridad en la institución educativa, además, no existen leyes que protejan el buen nombre e integridad del docente. No es prestigioso ser profesor en Colombia.

De acuerdo con este autor otros factores serían: (c) Los profesionales de la pedagogía han obtenido los peores puntajes en las pruebas saber pro; en lectura crítica, escritura y razonamiento matemático; esta prueba se realiza a los estudiantes de carreras técnicas, tecnológicas y profesionales universitarios que hayan aprobado el 75% de los créditos de la carrera que cursan, es de carácter obligatorio; (d) los docentes actuales han obtenido los peores puntajes al culminar la educación media, indica primero que los estudiantes con mayores promedios en las pruebas saber no desean ser docentes porque no es una profesión bien paga, ni goza de buen prestigio social, segundo, que la educación brindada en los colegios es de mala calidad porque no prepara bien a todos sus egresados y además los promueve de grado a grado y los gradúa por exigencia del estado o de la propia institución sin haber obtenido las competencias; porque las políticas de gobierno promueven la cobertura por encima de la calidad; no se puede exigir mucho en la institución educativa, sólo interesa tener muchos estudiantes en el aula aunque no cumplan sus compromisos académicos en el caso del sector oficial y en algunas instituciones privadas lo más importante no es el aprendizaje de los estudiantes y la adquisición de competencias.

En relación con el factor económico propone de Zubiría: (e) se nota precisamente la mala formación profesional de los docentes que se ve reflejada en los resultados en las evaluaciones de los estudiantes; (f) no hay reunión de docentes para indagar sobre sus propias prácticas; poco se

práctica la coevaluación entre docentes para mejorar sus prácticas;(g) existe uno de los mayores márgenes de inequidad del mundo en términos de género, región y estrato social. Los más pobres de Colombia están destinados a estudiar en las peores escuelas, colegios y al final si llegan a la universidad terminan siendo docentes; (h) poca autonomía escolar.

El estado colombiano les quitó a los maestros la autonomía escolar, todo se direcciona desde el Ministerio de Educación Nacional, sin consultar a los actores principales como son los maestros, estudiantes y padres de familia; un ejemplo de ello es la evaluación de desempeño docente.

Otro de los factores propuestos lo representa: (i) bloqueo sindical de la evaluación docente, porque la evaluación docente se implementa en Colombia como una amenaza ley 115/94; en la cual se establece que el docente deberá presentar un examen de idoneidad académica en su área disciplinar y de actualización pedagógica profesional cada seis años, con la oportunidad de presentarlo nuevamente si lo pierde; pero si no obtiene el resultado requerido en el segundo intento será sancionado. La evaluación de desempeño, pareciera no ser una fortaleza para mejorar el quehacer docente y sus condiciones laborales; (j) las políticas de estado en educación son a corto plazo: se requiere una política de estado a largo plazo que mejore el sistema educativo colombiano, prevalecen políticas de gobierno a cuatro años; (k) falta liderazgo educativo: No existe un Colegio de profesores para liderar las políticas públicas en educación, (l) poco presupuesto para educación: sólo se invierte el 3% del PIB, la mitad de lo que gasta la guerra, el 6% del PIB.

Métodos e instrumentos para evaluar el desempeño docente

La evaluación del desempeño docente, de acuerdo con su complejidad, requiere ser sometida a un proceso sistemático, coherente, contextualizado que posibilite el acercamiento a este fenómeno. Según Valdés (2009,47) este proceso se puede hacer a través de algunos métodos e instrumentos, los cuales se mencionan a continuación:

Observación de las clases

Pareciera una buena estrategia porque se observa directamente cómo se desempeña el maestro, sin embargo, esto genera tensión en los estudiantes y profesor, además, si se advierte al docente de la visita, él se esforzará por hacer una clase ideal, pero no necesariamente la va a mantener durante toda su vida laboral y si no se le avisa, posiblemente tome la observación de la clase como supervisión, control y amenaza. Sin embargo, no garantiza aprendizajes óptimos en los estudiantes; ni tampoco puede medir que tanto aprendió el discente.

Autoevaluación

Si el docente autoevalúa su desempeño se podrían presentar las siguientes situaciones: El profesor es consciente de sus debilidades y conoce sus fortalezas, entonces se autoevalúa de manera eficaz; otra posibilidad podría ser cuando el maestro reconoce sus fortalezas, pero no acepta sus debilidades; entonces su autoevaluación no es confiable; también podría pasar que el docente sobredimensione sus habilidades y no reconozca sus debilidades, por lo tanto su autoevaluación no será objetiva. En este tipo de evaluación no se puede comprobar el avance de la incidencia del docente en el avance de los estudiantes.

Encuesta de opinión de profesionales

En este caso la información suministrada en un informe final por los profesionales que evaluaron el desempeño docente a través de una encuesta debe arrojar un panorama real y asertivo del desempeño docente; sin embargo, la subjetividad del profesional encuestado puede primar y además, el director o coordinador, el cual hace las veces de evaluador, en algunos casos puede carecer de la experiencia, y de las herramientas para poder evaluar al docente. Tampoco esta opinión de los profesionales respecto al desempeño docente, mide cuanto aprendió el estudiante de ese profesor evaluado. La opinión de profesionales, no mide la influencia del quehacer docente en cuanto al aprendizaje de los estudiantes.

Tests proyectivos sobre actitudes, valores y normas

Determina la actitud que tiene el docente frente a posibles situaciones del trabajo que desempeña, su responsabilidad, ética, el cumplimiento de las normas internas y externas.

Ejercicios de rendimiento profesional

Posibilita conocer el potencial del docente en su desempeño laboral, pero no garantiza su éxito en el trabajo.

Pruebas pedagógicas de lápiz y papel para los alumnos

Permite la evaluación del docente a través de la opinión de los estudiantes, sin embargo, es cuestionada, porque el docente no tiene las competencias necesarias para hacer una evaluación objetiva de su profesor; sólo se podría centrar en aspectos como: la puntualidad, trato, presentación personal, dedicación; pero no en aspectos específicos como el dominio del área disciplinar, manejo didáctico o evaluación.

De acuerdo con el propósito de la evaluación del desempeño docente se han establecido modelos en algunos países, al respecto la UNESCO resume las tendencias en cinco modelos: (a) Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación; (b) Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias; (c) La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente; (d) La evaluación como base para un incremento salarial; (e) La evaluación para la promoción en el escalafón docente.

En el caso de Colombia se establecieron dos modelos de evaluación, tomados del modelo educativo chileno, Ministerio de Educación Nacional (2008,15); (a) la evaluación del desempeño docente; la cual tiene en cuenta las competencias funcionales y comportamentales, se califica mediante un protocolo con evidencias, se hace anualmente y es obligatoria; con repercusiones en la vida laboral del docente si la pierde dos veces y (b) la evaluación de competencias; la cual se hace anualmente y tiene como propósito ascender o reubicar en las tablas salariales a los maestros; no es obligatoria y se hace mediante una prueba escrita; la cual debe superarse con más del 80% en una escala de 1 a 100.

También es importante aclarar que la evaluación del desempeño docente no se puede realizar a través de una prueba internacional, (PISA, PIRLS: es un estudio de la Asociación Internacional para la Evaluación del Rendimiento Educativo; ICCS: evalúa los aprendizajes y la competencia cívica y ciudadana adquiridos por los alumnos, así como su actitud hacia la educación cívica; TIMSS: es un estudio de carácter curricular, de los conocimientos de matemática y ciencia de los estudiantes de cuarto y octavo grado), porque ella mide la calidad del sistema educativo de un país en general, no del docente; tampoco se puede evaluar el desempeño docente a través de una prueba nacional (saber) porque ella evalúa a la institución educativa.

Al respecto, Casanova (1999, 187) afirma:

Parece evidente que un buen o mal rendimiento del alumnado no puede proceder, exclusivamente, del trabajo mejor o peor del mismo, sino que es consecuencia del adecuado o inadecuado planteamiento organizativo y pedagógico del sistema educativo y del centro escolar.

El resultado de las pruebas internacionales y nacionales obtenidas por los estudiantes no puede determinar de forma definitiva el desempeño docente; es necesario indagar en profundidad sobre

la actuación del maestro en el aula, su impacto en el aprendizaje de los discentes; pero también las características personales e intelectuales del propio estudiante.

Consideraciones Finales

La evaluación del desempeño docente debe ser contextualizada, no estandarizada; teniendo en cuenta las características de cada grupo de estudiantes en particular, como son sus ritmos de aprendizaje, sus potencialidades, las leyes del estado y las normas de la institución educativa, las condiciones socioeconómicas, donde labora el profesor; sin compararlas con otras realidades.

Indudablemente, no es lo mismo enseñarles a niños finlandeses con un excelente sistema educativo, inmerso en un sistema político donde no hay corrupción; que enseñarles a niños colombianos con un sinfín de dificultades en su sistema educativo y con un sistema político con problemas de corrupción. No es comparable la enseñanza a estudiantes desplazados por la violencia, que a niños con una situación económica y social muy estable.

Tampoco es comparable la enseñanza a niños campesinos que no poseen las condiciones mínimas de salud, alimentación que a niños de la ciudad con condiciones óptimas. Las pruebas estandarizadas se deben hacer considerando el contexto de la práctica pedagógica; para detectar donde hay más problemas educativos y dedicarles más recursos y atención, no para evaluar al docente.

La evaluación del desempeño docente debe tener en cuenta la realidad social, económica, geográfica, donde actúa el maestro, para que sea práctica, real, objetiva y permita su mejoramiento continuo a través de la reflexión y actualización. Al respecto Santos Guerra (1995, 87) dice:

Toda evaluación, para que pueda facilitar la comprensión en profundidad de la actividad profesional, necesita estar contextualizada. Sólo así podrá facilitar luego una toma de decisiones justa y racional. De lo contrario, puede convertirse en un juicio inexacto, parcial y desalentador.

Finalmente se puede concluir que la evaluación del desempeño docente debe contribuir con la mejora de sus prácticas y en el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes, en la medida en que las leyes, políticas públicas y condiciones de la institución educativa lo permitan.

Referencias

Aguilera, A. (2003), (Coord.). *Introducción a las dificultades de aprendizaje*. España: Mc Graw Hill.

- Burrows, F. y Olivares, M. (2006). *Familia y Proceso de Aprendizaje. Prácticas sociales a nivel familiar que tienen relación con el aprendizaje de niños y niñas del nivel preescolar y del primer ciclo escolar básico de Villarrica y Pucón* (p. 23, 39, 52). Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Cabrera, E. (2007). Dificultades para aprender o dificultades para enseñar. *Revista Iberoamericana de Educación* 43(3), 1681-5653.
- Casanova, M. (1999). *Manual de evaluación educativa*. 6 ed. Madrid: La muralla.
- Caso-Niebla, J., y Hernández, G. (2007). Variables que inciden en el rendimiento académico de adolescentes mexicanos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 39(3), 487-501.
- Decreto 1290. Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, Colombia, 16 de abril de 2009.
- Decreto 1278. Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, Colombia, 19 de junio de 2002.
- Decreto 230. Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, Colombia, 11 de febrero de 2002
- Decreto ley 088. Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, Colombia, 22 de enero de 1976.
- De Zubiría, J. (2014). No basta tener buenos docentes. *Revista semana*. 04-04-2014.
- Ley 115. Ministerio de Educación Nacional, Bogotá, Colombia, 8 de febrero de 1994.
- Ministerio de Educación Nacional (2008). *Guía metodológica. Evaluación anual de desempeño laboral. Docentes y directivos docentes del estatuto de profesionalización docente*. Decreto ley 1278 de 2002. Bogotá
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos modelos e instrumentos*. 2 ed. Bogotá: Magisterio.
- Montenegro, I. (2009). *Cómo evaluar el aprendizaje escolar*. Bogotá: Magisterio.
- Sánchez, J. y Bustamante, K. (2008). Auditoría al proceso de evaluación del desempeño. *Contabilidad y Auditoría* (198), 105-133.
- Santos Guerra, M. (1995). *La evaluación: un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Madrid: Publicaciones aljibe.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
- UNESCO (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Chile: Andros impresoras.
- UNESCO (2008). *La educación inclusiva: El camino hacia el futuro*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Conferencia Internacional de Educación. Cuadragésima octava reunión. Centro Internacional de Conferencias de Ginebra (25 al 28 de noviembre de 2008).

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Tarea asociación gráfica educativa.

Wood, K. (1989). Técnicas para evaluar el potencial de comprensión y aprendizaje de los estudiantes. *Comunicación, lenguaje y educación*, 1, 35 – 44.

Investigación Arbitrada
**Aproximación al Ideario Pedagógico de un Docente Universitario a través de su
Historia de Vida**

Recibido 10 – 10 – 2015 Aprobado 22 – 04 – 2016

Lelis Bautista¹, Ferney Sánchez², Yajaira Hómez³

lelisbautista@hotmail.com, ferneysanchez33@hotmail.com, yayahomez@hotmail.com

¹Maestra en educación primaria, licenciada en educación, magister en orientación de la conducta, fundadora y presidente de la Asociación “Espíritu Emprendedor”.

²Técnico Superior Universitario en dificultad del aprendizaje y problemas emocionales, licenciado en educación especial, magister en orientación de la conducta, coordinador del grupo de docentes interpretes en Lengua de Señas Venezolana.

³Licenciada en educación mención matemática, especialista y magister en recreación y deporte para todos, ponente en eventos nacionales.

Resumen

El presente artículo plantea la aproximación al ideario pedagógico de una docente universitaria, en relación con los contextos histórico, social y cultural a través de su historia de vida. Trabajo de carácter cualitativo, bajo el enfoque introspectivo vivencial, ejecutado a través del método biográfico historia de vida. La recolección de datos se realizó por medio de la técnica entrevista en profundidad con los instrumentos guion de preguntas, grabaciones, fotografías. Los resultados obtenidos organizados en categorías de análisis permitieron acercarnos a su ideario pedagógico el cual se afianza conjugando valores como: amor, respeto, amistad y responsabilidad, factores relevantes en la mediación escolar y el conocimiento, fundamentados en la pedagogía, generando nuevas experiencias de vida y acciones, las cuales conllevan a fijar objetos de estudio fundamentados en la acción docente, priorizando y estableciendo nuevas razones de ser.

Descriptores: Historia de vida, pedagogía, ideario pedagógico.

**An Approach to the Pedagogical Ideology from a College Professor Throughout Her Life
Experiences**

Abstract

This article presents the approach to the pedagogical ideology from a college professor, in relation to the historical, social and cultural contexts throughout the experiences of her life. It's a qualitative assignment, under the experiential and introspective focus, made through the biographical method of a life story. Data was collected using the in depth interview technique, with instruments like scripts, questions, recordings and photographs. The obtained results organized into analysis categories allowed us to approach to her pedagogical ideology which strengthens itself putting together values such as: love, respect, friendship and responsibility; important elements in school mediation and knowledge. Founded on pedagogics, generating new life experiences and actions, which lead us to focus on study purposes founded on the action of the professor. All this prioritizing and establishing new reasons.

Key Words: Life history, pedagogy, pedagogical ideology.

Planteamiento del Problema

La presente investigación nace de la exigencia de indagar sobre la Historia de Vida de un docente universitario en su quehacer personal, profesional y laboral. Vincular toda su experiencia vital con lo que ha sido su accionar en el ámbito educativo, con miras a realizar una aproximación a su ideario pedagógico. En el ámbito educativo es interesante e importante adentrarse en las concepciones que los docentes poseen en su práctica profesional como formadores, para así comprender las bases que sustentan su pedagogía.

Cada docente asume una determinada didáctica de trabajo, bajo principios, virtudes y valores propios, que lo hace un maestro único en el aula, orienta la vida y tarea educativa con una visión del hombre, del país, del mundo y de la educación, impregna y fortalece la formación integral anhelada en el marco legal del sistema educativo venezolano.

La pedagogía vista desde la individualidad de cada docente, establece la diferencia en el difícil arte de enseñar. La aplicabilidad de ésta dispone de una permeabilidad consolidada dentro del contexto educativo y que dependerá de quien la desarrolla y a quien se aplica; definitivamente en cada docente prevalece la idoneidad aprendida y adquirida en su tiempo y espacio.

Actualmente el panorama educativo plantea nuevos retos en las formas de relación y actualización de conocimientos, éstos giran en torno a los procesos investigativos, a la adopción de estrategias que vayan más allá del contexto intra escolar. La investigación educativa exige entender el mundo que circunscribe al docente, para así poder dar respuestas a las interrogantes que se suscitan frente a las debilidades de las prácticas pedagógicas y también para reconocer en que devienen sus fortalezas.

En este sentido se precisa contar con métodos e instrumentos que hagan posible describir la realidad para así comprender los momentos en los que actualmente se desarrolla el hecho pedagógico, a fin de contribuir con la propuesta de cambios pertinentes que se orienten a mejorar la calidad del sistema educativo. A través de la historia de vida y de la aplicación de la entrevista en profundidad se hará factible dilucidar los puntos problemáticos de la investigación, centrados en la aproximación al ideario pedagógico de un docente universitario. Plantea Bertaux (2005):

En esta perspectiva el relato de vida puede constituir un instrumento precioso de adquisición de conocimientos prácticos, con la condición de orientarlo hacia la descripción de experiencias vividas en primera persona y de contextos en los que esas experiencias se han desarrollado. (p. 21).

El anterior planteamiento lleva a dilucidar que cuando se asume una investigación bajo la perspectiva de la historia de vida, se busca comprender al otro en su dimensión macro referencial, se asume el relato de vida para escudriñar sus concepciones en los diferentes órdenes socio, históricos, culturales. Es un ir y venir, pasado y presente juegan en la memoria del sujeto investigado y en esta dinámica los investigadores también reviven su experiencia. Esa rica vivencia en el campo educativo de un docente universitario, permite obtener una visión ejemplar de quienes hacen vida activa en las cátedras de enseñanza de la universidad, y a su vez puede ser dirigida a las nuevas generaciones de formadores, con orientación al fortalecimiento y mejora de un conjunto de principios, valores, ética, moral, inherentes al humanismo pedagógico, y que sirven de base para dar forma a la aproximación del ideario pedagógico.

Es de destacar, que la experiencia docente de los investigadores les ha permitido observar en la estructura del subsistema educativo, en los diferentes niveles y modalidades, que algunos educadores carecen de mística y vocación de servicio, no son parte de la solución de los diferentes problemas que en todos los órdenes presenta el país, aunado a ello la formación pedagógica pareciera no ser su prioridad, se carece de una sólida visión y misión del formador. Su práctica profesional no está regida por un firme ideal de sentido eficiente y eficaz.

Este trabajo encierra de manera implícita un llamado a considerar el abordaje de la historia de vida, para que desde una perspectiva humana se le pueda dar sentido a los idearios de tantos docentes venezolanos.

Propósito

Construir la aproximación al ideario pedagógico del docente universitario.

Aspectos Teóricos

Historia de vida, una manera de adentrarnos en la vida del otro

En las ciencias sociales se puso de manifiesto el empleo del método biográfico a través de la técnica historia de vida. Convirtiéndose así en el camino más pertinente para estudiar, analizar y comprender lo social. Piña (1986), en su artículo sobre las historias de vida y su campo de validez en las ciencias sociales, plantea:

Esta fascinación por la vida de personas, más que de personajes, cataliza la ambición por penetrar en los circuitos donde cristaliza, se construye y reconstruye la cultura... el terreno del sentido común, donde nacen y mueren las significaciones y representación

compartidas. La importancia del sujeto anónimo, entonces, no radica en su excepcionalidad, sino en la particularidad de su normalidad. (p. 152)

Desde esta óptica puede evidenciarse lo relevante de la investigación a través de la historia de vida, comprender la vida del otro en su grandeza y particular forma de asumir su realidad, para posteriormente darle sentido desde el objetivo que se busca, acercarse al ideario pedagógico; y es que el docente en su valía personal tiene un caudal de saberes pedagógicos dignos de ser compartidos y esta es una forma de hacerlo.

Actualmente es posible acceder a las historias de vida a través de diferentes fuentes o medios de comunicación e información, tales como; cartas, biografías, diarios, autobiografías, escritos personales, entre otros, que permiten al interesado, investigador, indagador, obtener información clara y precisa de lo que aspira conocer y por qué no divulgar e indagar como complemento a su posible estudio. Ferraroti (2011) señala:

La historia de vida es un texto. Un texto es un campo, un área más bien definida. Es algo vivido. Con un origen y un desarrollo, con progresiones y regresiones, con contornos sumamente precisos, con sus cifras y su significado. Debo aproximarme a este texto con atención humilde, silenciando al “aventurero interior”. Se requiere acercarse al texto con el cuidado y el respeto debido a otro distinto de uno mismo. Se entra en el texto. No basta con leerlo con la atención interna de quien lee solo para informarse. Es necesario habitarlo. (p. 108)

Es justo a la comprensión profunda, y no sólo a la descripción de los contornos externos, para lo que sirven las “historias de vida”. Éstas ayudan a comprender que en la investigación social todo investigador es también un “investigado”. Se considera que la historia de vida fue una de las aperturas metodológicas de la escuela de Chicago ampliamente desarrollada por William Isacc Thomas quien posteriormente junto a Florian Znaniecki marcan un hito en el proceso de darle valor y precisarla como documento científico. Martínez (2011) cita a Moreno quien señala:

Una historia de vida es una práctica de vida, una praxis de vida en la que las relaciones sociales del mundo en que esa praxis se da son internalizadas y personalizadas, hechas ideografía. Esto es lo que justifica poder leer o descubrir toda una sociedad en una historia de vida.... La interpretación se hace siempre en grupo de investigadores –pertenecientes por origen o por inducción al mundo-de-vida del historiador y ubicados en su horizonte hermenéutico– en el cual el historiador ha de ser activamente incluido siempre y hasta donde ello sea posible. Así, no hay investigador ni investigado, sino que todos, como miembros de un mismo mundo y copartícipes de un mismo horizonte, producen conocimiento en igualdad de condiciones y en diversidad de preparación y apertura intelectual. (p.105)

El investigador puede llegar a lo más recóndito de la vida del informante sin alterar su privacidad, se convierte en un observador y acucioso entrevistador para saber cómo increpar los diversos tópicos que aportarán las vivencias relatadas. Los temas que se abordan a través de las historia de vida son de tipo social-cultural, la investigación antropológica es una vía para entender fenómenos sociales tales como: descripción cultural, los procesos de marginalización social, cambios culturales, estudio de roles, análisis de valores, procesos de socialización.

Un aspecto favorable de la historia de vida como método radica en el hecho de poder estudiar personas que aún sin saber leer ni escribir son capaces de hablar de sus circunstancias y ser grabadas, para posteriormente transcribir el investigador sus aportes, llegando a ser importantes testimonios para entender la realidad. También la historia de vida jugó un papel fundamental en el desarrollo del psicoanálisis de Freud.

La pedagogía desde la individualidad de cada docente

La palabra pedagogía se deriva del griego Paidós que significa niño y agein que significa guiar, conducir. El esclavo que llevaba al niño a la escuela. La idea que se tiene de pedagogía ha sido modificada porque la pedagogía misma experimentó desde principios de siglo XX cambios favorables. Cada época histórica le ha impregnado ciertas características para llegar a ser lo que en nuestros días se conoce. En este sentido Zuloaga y otros (2011) refieren:

La pedagogía es la disciplina que conceptualiza, aplica y experimenta los conocimientos referentes a la enseñanza de los saberes específicos en las diferentes culturas. Se refiere tanto a los procesos de enseñanza propios de la exposición de las ciencias, como al ejercicio del conocimiento en la interioridad de una cultura. (p. 24)

Se puede dilucidar de esta conceptualización que la pedagogía lleva a la reflexión sobre la práctica del hecho educativo. Aborda la educación como un fenómeno complejo, basado en procesos sistemáticos para llevar a cabo las funciones de aprender y enseñar.

El aporte que hacen estos saberes a la pedagogía, es lo que enriquece y favorece el quehacer pedagógico; además de proveer las bases científicas que dan el carácter de ciencia a la pedagogía, permiten explicar y plantear de manera eficaz los fenómenos educativos y sus procesos desde todas sus vertientes, culturales, filosóficas, psicológicas, biológicas, históricas y sociales.

Ideario pedagógico una visión orientadora de la práctica educativa

El tema de los idearios puede suscitar opiniones encontradas por la adopción de determinadas posturas doctrinarias e ideológicas, sin embargo, la intención no es influir en sus concepciones sino entenderlas para a partir de allí darle sentido a su vivencia educativa. Lo que sí es fundamental es que el ideario tiene marcadas repercusiones en la labor docente por cuanto orientan, guían, marcan la pauta al momento de mediar el proceso de enseñanza. Meléndez y Navas (2002), conciben el ideario pedagógico como:

Un vehículo para desarrollar la enseñanza, eso sí con un determinado estilo. Su objeto directo es la enseñanza. El contenido del ideario queda delimitado por esta definición: la transmisión de unos conocimientos y valores de un modo sistemático y con un mínimo de continuidad”. (P.34-35)

En este sentido al buscar aproximarse al ideario pedagógico de un docente universitario se pretende comprender cuáles son los principios que han orientado su devenir histórico y por consiguiente han fundamentado sus acciones pedagógicas, hasta dónde los valores que configuran su propia formación han incidido en la manera de llegar a sus discentes. El ideario define la posición que ocupan determinados valores en torno a la visión que se tiene del hombre, de la sociedad, del mundo, para que las ideas básicas que surjan, sean orientadoras en su actuación como persona, miembro de una sociedad en la que juega un papel importante en la educación, transmisora de cultura.

Cada docente que con vocación se aboca a la formación de sus alumnos, a su propia formación y a la formación de quienes están a su alrededor mantienen en su mente las concepciones planteadas anteriormente, con base a su saber pedagógico, estas concepciones se tienen como ideas del docente que inciden en su práctica pedagógica regida por sus principios, por sus valores, por sus creencias, como lo refiere Díaz (2006): “Los docentes somos una circunstancia que se forma a partir de una persona. Si la formación personal es fuerte, sólida, así lo será el docente”. (p.18)

Marco Metodológico

Naturaleza de la investigación

La metodología constituye parte del proceso de investigación, en él se dan una serie de pasos y fases, se hace posible analizar y darle sentido, coherencia y respuesta a las preguntas planteadas

por el investigador. La investigación presente se ubica dentro del paradigma cualitativo, Bonilla y Rodríguez (2000) citando a Bonilla señalan:

La investigación cualitativa intenta hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva, Es decir a partir de los conocimientos que tienen las diferentes personas involucradas en ellas y no deductivamente, con base en hipótesis formuladas por el investigador externo. Esto supone que los individuos interactúan con los otros miembros de su contexto social compartiendo significados y el conocimiento que tienen de sí mismos y de su realidad. (p.70)

Con base a esto se concibe la investigación como el proceso de generar conocimiento en una interacción investigador – investigado, donde el primero de ellos se mete en la realidad del segundo, para así poder comprender y darle significado, considerando la mediación que hacen los valores, creencias, pensamientos, es decir, que juega papel preponderante el conjunto de elementos que expresan con sus palabras e inclusive con sus silencios y que pueden llevar a esbozar generalizaciones, orientadas al entendimiento de aspectos comunes a otras personas en el proceso de aprehensión de la realidad social.

De acuerdo con lo señalado por Padrón (1998) la presente investigación se ubica en el enfoque Introspectivo vivencial, de naturaleza descriptiva y explicativa, considera como el “procesamiento de la información en categorías de análisis, agrupadas en constructos hermenéuticos...Las categorías de análisis se resuelven en una interpretación que permita comprender los hechos implícitos en el problema de investigación”. (p.33).

El Enfoque Introspectivo-Vivencial (por asociación, también llamado sociohistoricista, fenomenológico, dialéctico-crítico, simbólico-interpretativo, psicologista, hermenéutico, etc.) concibe como producto del conocimiento las interpretaciones de los simbolismos socioculturales a través de los cuales los actores de un determinado grupo social abordan la realidad (humana y social, fundamentalmente). Más que interpretación de una realidad externa, el conocimiento es interpretación de una realidad tal como ella aparece en el interior de los espacios de conciencia subjetiva (de ahí el calificativo de Introspectivo). Lejos de ser descubrimiento o invención, en este enfoque el conocimiento es un acto de comprensión de la vivencia que ha desarrollado el actor.

El método asumido fue el biográfico, a través de la historia de vida, siendo evidente que es uno de los más acertados para acceder a la interpretación de cómo los individuos sujetos a investigación asumen, crean y reflejan el mundo social en el que se desenvuelven. La historia de

vida se caracteriza por ser descriptiva, inductiva, fenomenológica, humanística y de diseño flexible. El énfasis se centra en describir la vida tal cual es, sin caer en interpretaciones propias del investigador.

Fases de la Investigación

La investigación cualitativa pasa por momentos o fases determinadas, a través de ellas es factible ir más allá de la descripción de los datos recogidos para pasar a formulaciones de naturaleza comprensiva y de igual modo a formulaciones interpretativas. Sandoval (2002) refiere cuatro momentos a saber: formulación, diseño, gestión y cierre. Clasificación asumida en la investigación. Detallando cada una de ellas se tiene:

Formulación: Fue el punto de partida, integrar los elementos comunes que como investigadores cada uno se planteaba. Determinar ¿qué se deseaba investigar? ¿Qué preguntas marcarían el rumbo o camino a seguir? ¿Cómo delimitar cada uno de los objetivos de la investigación? Precisar quién sería el sujeto investigado para realizar la historia de vida orientada a su historia pedagógica. ¿Cuáles eran los elementos a considerar para hacer esta selección? Se planteó tomar en cuenta lo siguientes Experiencia docente, formación académica, desempeño laboral en el ámbito universitario, estima demostrada por su condición de educador, capacidad para comunicar saberes, compromiso docente, rol de investigador, demostración de sensibilidad humana. Aspectos que exaltan al docente seleccionado y que fueron la base para orientar la aproximación a su ideario pedagógico.

Diseño: En esta etapa se preparó el plan que orientaría el contacto con la realidad circundante al sujeto de investigación. De igual forma fue el momento preciso para formular las interrogantes que había que dilucidar y que convergerían en el guion de la entrevista en profundidad. ¿Cómo se realizaría este proceso de contacto investigador – investigado? ¿Dónde y cuántos encuentros eran necesarios?

Gestión: Fue el comienzo formal de la investigación. Cuando se dieron los tres encuentros con el docente universitario, se concretó el diálogo para desarrollar la entrevista que como se señaló tenía un guion determinado, pero por la dinámica del proceso permitía que surgieran nuevos planteamientos o inquietudes.

Cierre: Constituyó el momento de transcripción y construcción de la historia de vida, proceso que a su vez hizo posible visualizar las categorías de análisis e interpretación de los resultados. Se

concretó la comprensión e interpretación de las categorías, consolidando así los referentes teóricos que permitieron esbozar los principales rasgos distintivos del ideario pedagógico.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos estuvo representada por la entrevista en profundidad. Dentro de las investigaciones de carácter cualitativo es una de las técnicas que juega importancia por cuanto Taylor y Bogdan (1990) señalan que en los “encuentros reiterados cara a cara entre el investigador y los informantes” (p. 101) se va dando un proceso de empatía que se cristaliza adentrándose en la intimidad del otro para conocer y comprender las perspectivas que tienen de sus vidas desde los diferentes ámbitos de acción, y que son dados a conocer en sus propias palabras.

El instrumento para la entrevista en profundidad fue el guion de preguntas, el cual no estaba estructurado de manera rígida, lo que generó encuentros en un ambiente de empatía y entendimiento que permitieron comprender y establecer una escucha silente pero activa, con tópicos que iban de lo personal, a lo profesional, laboral, pasando por el tema del proceso formativo con miras a obtener una visión global de su saber pedagógico. En la historia oral los investigadores obtienen personalmente la información, la fuente para la recolección de datos está constituida por grabaciones, transcripciones y documentos pertinentes a la informante clave, el diálogo cobra trascendencia como medio eficaz de conseguir testimonios.

Informante Clave

Nancy Escobar, se destaca por los roles desempeñados en primer lugar en el área de la salud, como enfermera y docente en el servicio de cirugía del Hospital Central de San Cristóbal, luego egresa de la Universidad de los Andes Núcleo Táchira como licenciada en Educación. Ha ejercido la docencia en los niveles de Educación Básica, Media y Superior. Especialista en docencia en Educación Básica en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM). Doctora en educación (UPEL) Instituto Pedagógico Rural Gervasio Rubio. Experto E-learning FATLA. Docente Asistente de la UPEL IMPM. Docente de cursos en pregrado, postgrado y extensión en las áreas de planificación, procesos cognitivos, investigación, teorías educativas, entre otros. Tutor y jurado de trabajos de grado y tesis. Investigador del Centro de investigación educativa Georgina Calderón y del núcleo de investigación educación cognitiva. Líneas de investigación: Formación Docente y Educación Cognitiva. Ponente en eventos nacionales e internacionales. Publicaciones en revistas arbitradas.

Procesamiento y Análisis de los Datos

La construcción de sentido a partir de los datos cualitativos es un ejercicio de ver con lupa la información resultante de la entrevista en profundidad. Se le edificará la realidad a la entrevistada, esa realidad que expresó con sus relatos. El análisis debe ir más allá de los datos recogidos para adentrarse en la verdadera esencia que poseen, es decir, poder comprenderlos, entenderlos, organizarlos, para ello se procedió de la siguiente manera: se transcribieron los datos suministrados por la entrevistada, posteriormente se organizó la unidad de análisis en un cuadro contentivo de los objetivos específicos, descriptores, categorías y subcategorías, derivadas de la metodología aplicada y de los relatos obtenidos en los encuentros con la docente universitaria.

En este sentido Strauss y Corbin (2002) plantean “las categorías tienen poder analítico porque poseen el potencial de explicar y predecir...son conceptos derivados de los datos, que representan fenómenos” (p.125). En este mismo orden de ideas refieren “las categorías que emergen junto con sus relaciones, son las bases sobre las que desarrollamos la teoría” (p.73). Finalmente se contrastó el aporte de la entrevistada con la postura de los investigadores ante su realidad.

Presentación y Análisis de los Resultados

Categoría	Sub-categoría	Comentario
Valores	Amor Responsabilidad Respeto Amistad	“Creo en la amistad, por la experiencia de vida que yo he tenido la amistad, para mí es un valor supremo, porque resulta que en la medida que una transita en la vida, una sabe que los amigos son importantísimos”. “Digamos que el amor esta sectorizado, en todas las cosas que hacemos en la vida, en todo, desde que tratamos con el esposo, con los hijos, con el vecino, en todas las relaciones humanas, está ahí, se concretiza el amor.”
Formación Mediación Conocimiento	Práctica Pedagógica	“Sí, yo hablo de mediación, porque si no hay mediación, no podemos formar. La formación es el fin último de la educación, digamos que es el fin último de la pedagogía.” “Conocimiento didáctico, las incidencias de las concepciones del docente, que nosotros sepamos, lo que yo pienso, lo que yo hago, lo que yo digo, mis principios actúan; cuando yo estoy en escena conmigo, como yo soy un ser humano, tengo una cosmovisión, tengo unos valores, tengo unas creencias tengo sentimientos; entonces indudablemente yo los coloco en escena; pero no todos sabemos eso y tampoco todos sabemos, cómo eso incide en mi práctica. Entonces también tendría dentro del programa, todo lo que es el conocimiento, el conocimiento que enseño y el conocimiento con el que yo me alimento para enseñar.”

Compromiso	Experiencia Docente.	“El asunto, es que no se castiga al docente, se castiga es al niño y se castiga, al futuro, a lo que sería el aprendiz, la formación del aprendiz, porque ese docente al no estar preparado, mal puede él fortalecer en los niños, el querer estudiar y el querer aprender, se castiga a la educación también porque así no se progresa, estamos llegando a 4to grado y los niños no saben leer. ¿Para qué sirve la escuela? ¿Qué sentido tiene eso de castigar al profesor?, no tiene sentido, el mejor profesor tiene que ir al primer grado, el que este más preparado, el que tenga mayor formación ese tiene que ir al primer grado” “La Libertad, yo la defino como un estado, que le permite al hombre actuar desde las condiciones del ser, sin afectar al otro. Sin que esa acción, le permita comprometer a otras personas.”
------------	----------------------	--

Con base a esta categorización se utilizó diversas estructuras de análisis para la historia de vida, al discernir con la mayor profundidad y riqueza los datos provenientes de las entrevistas en profundidad, resaltando la singularidad y la particularidad de cada una de ellos, bajo las proposiciones fundamentales del enfoque biográfico. Se analizó y trabajó con detenimiento la historia relatada. La idea fue hacer historia reconstruida, a partir de la escucha activa de la informante y de los principales rasgos biográficos que enmarcan su vida.

Es por ello que se determinó ejes temáticos-analíticos relevantes con miras a la aproximación del ideario pedagógico del docente universitario. Al realizar el ordenamiento conceptual de los planteamientos señalados por la entrevistada fue posible identificar las ideas más perentorias que definen su ideario pedagógico, el cual se centra en las siguientes categorías:

Categoría Valores

Los valores como principios que fundamentan la conducta humana, son criterios que las personas ponen en práctica para orientar su comportamiento, en este sentido, durante todos los relatos referidos en la entrevista, éstos sobresalen en el accionar personal, social y profesional del docente universitario. A juicio de los investigadores, es fundamental que el educador posea una jerarquía consolidada de valores, los cuales le llevará a formar mejores seres humanos. Las concepciones de esta categoría se centran en torno a los siguientes planteamientos:

- “...Los niños tienen esa magia, si uno quiere básicamente aprende de ellos, yo creo que ellos son los primeros maestros...”
- “...Tengo que hacer las cosas de tal forma que lo que este bajo mi responsabilidad tiene que haber prosperado, tiene que haberse transformado...”

- “...La responsabilidad y el amor a la pedagogía, el amor a las cosas que se hacen, hacen que se hagan bien”
- “...Debemos egresar líderes en todas las áreas con los principios que deben regir a la sociedad...”
- “...Tengo que hacer las cosas de tal forma que lo que este bajo mi responsabilidad tiene que haber prosperado, tiene que haberse transformado...”
- “...Cada docente debe tener un propósito claro, bien definido, que tenga incidencia en el ser, en el hacer, en el convivir, en el saber de los estudiantes...”
- “...La amistad es un valor supremo...”
- “...Siento que hay un tiempo adverso, pero lo miro con esperanza...”
- “...Siento que la democracia, aun cuando no es un sistema perfecto, es perfectible, tiene que ser el norte de quienes creemos que hay un mundo mejor, definitivamente la democracia tiene que ser la ruta que a los educadores nos lleve a generar pensamiento autónomo, pensamiento alterno, divergente. Aun cuando estoy diciendo que no es perfecto, sino perceptible, podemos ir construyendo una democracia, cada vez mejor...”
- “...La Libertad, yo la defino como un estado, que le permite al hombre actuar desde las condiciones del ser, sin afectar al otro. Sin que esa acción, le permita comprometer a otras personas, el amor diría la Madre Teresa de Calcuta, la Santa, todo lo alcanza, el amor es el valor supremo, el que hace posible todo. Por amor Jesús murió por nosotros y el amor es el que hace que nosotros podamos dar siempre más, mucho más. Yo, siempre digo, haga lo que puede y otro poquito...”
- “...El amor es energía, es lo que mueve al mundo, es lo que hace que uno sea capaz de superar los obstáculos que se presenten. Estoy enamorada de la vida, estoy enamorada del trabajo, estoy enamorada de mis hijos, estoy enamorada de mis nietos hermosos, porque el amor se concretiza en todo eso...”

Categoría Formación

El ser humano desde el mismo momento de su nacimiento pertenece a una familia, en ella aprende deberes y derechos propios del entorno donde se desenvuelve, se dan los primeros pasos del aprendizaje, la familia inicia la función de formar y educar a quien se desarrollará como un ser biopsicosocial espiritual. La categoría formación está relacionada al proceso educativo, desde la niñez hasta la edad adulta, el hombre y la mujer adquieren la capacidad de analizar, conocer, evidenciar su progreso y accionar a lo largo de la vida. A través de la formación se provee al

hombre la facultad de entender, comprender y discernir para establecer conjeturas entre lo bueno y lo malo, entre lo aceptable y lo rechazado, entre lo lícito e ilícito con una profunda convicción filosófica de carácter individual. El docente entrevistado refleja preocupación por el proceso de formación de los futuros docentes y de quienes ya cumplen la noble misión de enseñar. Desde estos planteamientos se hace referencia a las siguientes posturas en la aproximación a su ideario pedagógico:

- “...Los problemas alusivos al área de la salud pudieran resolverse desde la educación”...
- “...Es impresionante, como la educación transforma a las personas”...
- “...La educación influye y transforma a todos, incluso a quienes no se dejan, el contexto influye y la gente de alguna forma se transforma, sí se transforma a pesar de uno mismo...”
- “...Formarme, formarme, formarme, siempre es la meta”...
- “...El docente debe buscar higiene mental”...

Categoría Mediación

Para Feuerstein (citado en Noguez 2002), la mediación “se produce cuando una persona con conocimientos e intenciones media entre el mundo y otro ser humano, creando en el individuo la propensión al cambio” (p. 6). A juicio del docente universitario ésta vendría a constituirse en la razón de ser del educador, ser un humano mediador, establecer la mejor manera de llegar al discente para que se incline hacia el aprendizaje generador de transformaciones significativas en el hacer, ser, conocer, convivir. Este proceso de mediación se destaca en las siguientes ideas:

- ...La relación que se tiene con los estudiantes es directamente proporcional a las ganas que puede tener el estudiante de seguir aprendiendo...”
- “...Colocar a un maestro en primer grado por castigarlo, es castigar a la educación” “Si no hay mediación, no podemos formar, la formación es el fin último de la educación, digamos que es el fin último de la pedagogía...”
- “...En el proceso de mediación el alumno crece, se desarrolla y el docente también lo hace...”
- “...La mediación, es esa oportunidad que se abre en la interacción permanente de los seres humanos...”
- “La organización del espacio escolar permite una mediación más efectiva...”

Categoría Conocimiento

A criterio de los investigadores el conocimiento constituye una gama de saberes, obtenidos al usar las facultades intelectuales para observar y comprender la naturaleza y las relaciones que se dan en ella, proceso que percibe el ser humano en su desarrollo cronológico, articulado con la formación especializada inmersa en el proceso educativo, hasta lograr profesionalizarse en determinada área o carrera. En el ámbito educativo el desempeño docente se caracteriza por discernir en los espacios educativos educador-estudiante temas planteados al lograr clases dinámicas orientadas al debate ideológico de los participantes.

Es así como el docente informante, con un perfil definido en el ámbito pedagógico; En este sentido se presentan sus aportes al ideario:

- “...Los niños dan toda la esperanza, dan todo lo que es el futuro...”
- “...El conocimiento didáctico debe prevalecer en la formación docente...”
- “...Visualizo al estudiante universitario en minusvalía ante la realidad...”
- “...Las universidades hace unos años atrás, eran la vanguardia del conocimiento, ya no somos la vanguardia del conocimiento...”
- “...Con un maestro que se logre transformar, motivar, que cambie alguna de sus actitudes, siéntanse que valió la pena...”
- “...El maestro entonces tiene que ser rebelde, tiene que ser inconforme pero con fundamento...”
- “...No se es rebelde por rebeldía, se es rebelde con fundamento, con argumento, con investigación, con conocimiento...”
- “...El alumno siempre aprende a pesar del maestro...”
- “...Los maestros tendrían que ser los ciudadanos de primera línea en el país, cuando los maestros seamos ciudadanos de primera línea, no sólo por lo económico, sino por la valoración que el estado venezolano como tal le dé al maestro, estaremos hablando de una Venezuela distinta...”
- “...El docente es una persona de primera línea, no es cualquier persona, es un modelo, es una persona especial que decidió dedicar su vida a transformar a la gente y si usted decidió que va a transformar a la gente, usted también tiene que ser un ente de transformación permanente...”

Categoría Compromiso

Esta categoría es considerada por la entrevistada como una “necesidad” para realizar una práctica escolar centrada en el logro de resultados óptimos. En este sentido Chacón (2010) acota:

El docente, como agente primordial del proceso educativo, debe definir un compromiso profundo y permanente con sus estudiantes y con su práctica, de manera de responder a lo que la realidad le demanda en favor de la formación de éstos y como consecuencia de ella, de la formación de la sociedad y la cultura, compromiso que implica una toma de conciencia. (p.154)

Compromiso profundo, permanente e individual y debe partir del docente, hacia los estudiantes y hacia su práctica, reflexionar en torno a lo que se hace, se aspira y se logra, pero también compromiso de las universidades que se precian de formar educadores para que en sus contenidos curriculares establezcan los cambios que sean pertinentes para replantear el perfil de sus egresados. Las ideas que encierran esta categoría y que fueron expuestas por el docente universitario son:

- “...El director del plantel debe ser la autoridad del saber...”
- “...El compromiso es fundamental en todo lo que se hace...”
- “...La universidad tiene una deuda pendiente con la sociedad...”
- “...La investigación tiene que servir para rescatar lo que es el rol de las universidades en estos días y también para saldar esas deudas, tenemos demasiadas deudas sociales...”
- “...El docente tiene un compromiso social, no importa si los demás hacen o no hacen, cada uno debe asumir su compromiso...”
- “...El docente debe asumir su identidad de docente, ello hará que yo me sienta docente, que me parezca a un docente, que me desempeñe como un docente...”
- “...La magia del aula hace que muchas cosas problemáticas se olviden y uno se entrega definitivamente a lo que estaba pasando allí, en el aula...”
- “...El trabajo en equipo es fundamental, porque somos un ser social y así se da el aprendizaje cooperativo...”

Conclusiones

La educación y formación adquirida durante sus inicios escolares permitieron consolidar en el docente universitario, la personalidad que hoy día le caracteriza, docente capaz de generar conflicto, discusión y análisis dentro del salón de clases con quienes comparte a través de la

formación en el ámbito universitario. Los valores adquiridos en su entorno familiar, destacan en cada una de las funciones que desempeña en los diversos espacios, tanto familiares, sociales, laborales y profesionales, pero destaca esencialmente su calidad humana y la responsabilidad de asumir nuevos retos, nuevas misiones en el área educativa y con coraje y valentía enfrentar el día a día, dedicando su esfuerzo y anhelo de vida.

El desarrollo de su profesionalismo está fundamentado en interrogantes, a las cuales trata de dar respuesta a través de su acción y ejecución como formador en el contexto educativo. Vivencialmente, establece prioridades, a pesar de sentirse desarrollado como profesional, prevalecen inquietudes del quehacer diario, buscando ser más y mejor en cada acción del día y aún más en su rol de docente, establecerse en la humanidad de este docente, permite conocer necesidades e intereses del ser emprendedor, generador de conocimientos, y por ende de nuevas experiencias en sus pupilos a quienes reta también a ser cada día más y mejores profesionales, pero también seres con un alto contenido humano.

Canalizar el proceso educativo, es parte de la misión de quien fundamenta esta investigación, ha establecido patrones conductuales, en cada proceso generador de nuevos conocimientos, experiencias de vida y acciones, las cuales conlleva a fijar objetos de estudio fundamentados en la acción docente, priorizando y estableciendo nuevas razones de ser. El rol de docente, determina, su estructura y componente pedagógico, transmitiéndolo en cada oportunidad como profesional de la educación, y aún más cuando a su juicio “La educación, me busco a mí, no yo a ella”. La humanidad, vocación de servicio y profesionalismo fundamentado en la ética, la epistemología, la transmisión de valores, la equidad y el cuestionamiento, son algunos de los diversos elementos que pueden destacarse en el docente seleccionado. Conocer de manera más profunda, sin pretender la invasión a su persona consolida la acción del docente por vocación, más que por otra razón de ser.

El ideario pedagógico del docente universitario se fundamenta en torno a ideas constructivistas, sin embargo acota que cada una de las teorías del proceso de enseñanza y de aprendizaje es importante en la mediación de la práctica pedagógica.

Con base al análisis de la información provista por el docente universitario, los investigadores aportan al quehacer educativo la siguiente definición de ideario pedagógico: “Fundamentación teórica de principios orientadores de la práctica educativa, generada en el proceso de formación familiar y académica, desarrollo del pensamiento y experiencia profesional, que hacen posible la

internalización en el discente de nuevas ideas y actitudes que promueven la creatividad, la innovación y el fortalecimiento de los valores universales”

Referencias

- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida perspectiva etnosociológica*. Barcelona. Ediciones Bellaterra.
- Bonilla, E. y Rodríguez, P. (2000). *Más allá del dilema de los métodos*. Grupo Editorial Norma. Bogotá.
- Díaz Quero, V. (2006). Formación Docente, Práctica Pedagógica y Saber pedagógico. *Revista de Educación Laurus*, Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.
- Ferrarotti, F. (2011). Las historias de vida como método. Convergencia. *Revista de Ciencias Sociales*, vol. 14, núm. 44, mayo-agosto. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Chacón, L. (2010). La escuela y la sociedad, formadoras del ser social. En P. Ríos (Coord), *Desarrollo de procesos cognitivos y metacognitivos en educación* (p. 154). Caracas: Litografía Metrotrip.
- Martínez, M. (2011). en Rev. *Interacción y perspectiva* (LUZ) documento en línea <http://prof.usb.ve/miguelm/LaMetodicadelasHistoriasdeVidaenAM.html> [consulta 2015, enero 10]
- Meléndez, M. y Navas, V. (2002). *El Ideario de los centros docentes: concepto y estructura jurídica*. Universidad de Málaga facultad de derecho
- Noguez, S. (2002). El desarrollo potencial de aprendizaje. Entrevista a Reuven Feuerstein. *Revista electrónica de investigación educativa*, 4 (2).
- Padrón, J. (1998). La estructura de los procesos de investigación *Revista Educación y Ciencias Humanas* Año VII, n° 15 julio-diciembre de 2000. p. 33. Decanato de Postgrado, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez
- Piña, C. (1986). Sobre las historia de vida y su campo de validez en las Ciencias Sociales. *Revista Paraguaya de Sociología* Año 23 N° 67 (septiembre-diciembre) 1986, p.143/162
- Sandoval, C. (2002). Investigación Cualitativa. *Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social*. Módulo cuatro. ICFES, Bogotá
- Strauss, A. y Corbin J. (2002). *Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia. Medellín. Colombia. Facultad de Enfermería de la universidad de Antioquia.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Editorial Paidós. Barcelona

Zuloaga, O. Echeverri, A. Alberto Martínez B, A. Quiceno, H. Saenz, J. Álvarez, A. (2011).
Pedagogía y Epistemología. Magisterio Editorial, segunda edición.

Investigación Arbitrada **Estrategias para el Fortalecimiento del Clima Organizacional en el Personal de la Unidad Educativa Débora Medina Vivas**

Recibido 10 – 10 – 2015 Aprobado 10 – 12 – 2015

Eloina Sánchez

eloinasanchez1805@hotmail.com

Docente de la Unidad Educativa Débora Medina Vivas, profesora en educación integral (UPEL) y especialista en orientación vocacional y ocupacional Universidad Francisco de Paula Santander (Colombia). Estudiante de la maestría en Gerencia Educacional (UPEL)

Resumen

El presente reporte de investigación tuvo como objetivo general, diseñar estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional, en el personal docente de la Unidad Educativa Nacional Débora Medina Vivas. La investigación se ubicó bajo un diseño de campo y fue de tipo descriptivo. El diagnóstico fue realizado a través de la técnica de encuesta, al efecto se utilizó un cuestionario contentivo de treinta (30) ítems, el cual se aplicó a la muestra seleccionada, la que estuvo conformada por veintiocho (28) docentes que laboran en la institución objeto de estudio. El instrumento se validó mediante el juicio de expertos. El análisis y la interpretación de resultados se realizó con base en los datos de las respuestas cerradas, derivadas de la aplicación del instrumento, se organizaron gráficos para el subsiguiente análisis. La interpretación de los resultados generó una serie de conclusiones, se determinó la necesidad de fortalecer el clima organizacional. Sobre la base de los resultados se diseñó una propuesta estructurada en estrategias. Se concluye con la necesidad de mejorar en las instituciones la comunicación y el compañerismo entre todo el personal.

Descriptores: Estrategias, clima organizacional, gerencia.

Strategies to Improve the Organizational Settings in the Staff of the Unidad Educativa Debora Medina Vivas

Abstract

The present research report has as a main objective is to design strategies for strengthening the organizational settings in the staff of the Unidad Educativa "Deborah Medina Vivas", located in San Juan de Colón, at municipality of Ayacucho, in Táchira State. The research was done using an In Field Technique and it took a descriptive style. For that we used a questionnaire of 30 items with three possible answers: strongly agree, agree and disagree, which is applied to the selected sample, which consists of twenty-eight (28) professors working in the already named School. The same was validated by the Experts opinion. The analysis and interpretation of the results was made based on the data obtained in the closed answers, resulting from the application of the instrument, and graphics were also organized for subsequent analysis. The interpretation of the results generated a series of conclusions which are intended to determine the need to strengthen the organizational settings of the School. Based on the results, a structured proposal was made. The conclusion arrived was the need to improve communication and friendship amongst all the members of the staff that make life at the School.

Key Words: Strategies, organizational settings, management.

Introducción

El clima organizacional es primordial para que cualquier institución marche de la mejor manera, puesto que se considera el mundo emocional de todos aquellos individuos que se articulan en pro de un trabajo eficiente. El reporte de investigación tiene como objetivo primordial diseñar estrategias para el mejoramiento del clima organizacional de la Unidad Educativa Nacional Débora Medina Vivas; es sabido que el docente constituye el elemento esencial de una institución educativa, es el eje principal de su desarrollo y progreso, lo que implica que no puede ser visto como instrumento utilizado para alcanzar un fin, sino como un ser racional y complejo que está sujeto a continuos cambios y adaptaciones que el medio le exige.

Las instituciones educativas son unidades sociales complicadas que funcionan de acuerdo con ciertas metas o programas para poder obtener resultados que le significan relaciones de interacción con el medio, también son varios los factores que influyen en su ambiente laboral, los que se convierten en asuntos claves para lograr su eficiencia y calidad.

El clima organizacional de las instituciones escolares depende de las percepciones que tengan los miembros incorporados en el trabajo cotidiano; por tanto el gerente como ser social y líder debe coadyuvar con la mejora de las relaciones, con los actores sociales que hacen vida en la escuela, en el ánimo de lograr una coordinación eficiente de esfuerzos humanos y así evitar la aparición de situaciones conflictivas.

La productividad y óptimos resultados en una institución están relacionados con la forma como el personal percibe las relaciones que se dan en dicha institución y cómo se siente en ella. Sin embargo, se observa en la sociedad, y, más aún, en el campo educativo, el poco desarrollo de la capacidad de dar respuesta a problemas relacionados con la formación de ciudadanos que dialoguen y trabajen en escenarios enmarcados en una cultura de paz, que piensen y actúen para el bienestar común. En tal sentido y tal como concluye Bolívar (2011) las labores del gerente de hoy son variadas y complejas, sus responsabilidades son amplias, pues abarcan aspectos de la organización y las exigencias del sistema educativo.

A tal efecto, Palma(2004), considera que el clima laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser uno de los aspectos diagnóstico que busca orientar acciones preventivas y correctivas necesarias para optimar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

Se ve con preocupación, que la sociedad actual está marcada por hechos de violencia, intimidación y agresividad, aunado a valores que han dejado de modelarse o ponerse en práctica y peor aún, se han tergiversado en algunos sectores de la sociedad. Según Barahona, citado por Brunet, (2004):

Este ambiente genera en la población una conmoción y una sensación de desesperanza, ante la supuesta necesidad de poder convivir en paz y con amor. Se evidencia poca capacidad de resolución de conflictos en cualquier sector de la sociedad escolar (p. 34).

La situación se agrava cuando se observa en las escuelas, que el clima organizacional en los centros educativos no ha venido ocupando un lugar privilegiado en el mundo de la investigación, a pesar de que hace referencia a la imperiosa necesidad de mejora, sobre la base de los juicios y percepciones que poseen los miembros de una institución, en relación con el funcionamiento y la dinámica de trabajo en el ambiente escolarizado.

En tal sentido, la educación debe tocar ámbitos humanos que no se pueden descuidar, debe incentivarse una cultura de aceptación entre todos los actores sociales, y en manos de los educadores está que sea promovida y concebida una pedagogía del encuentro, tal y como lo señala Gijón (2004): “Creemos en una pedagogía sensible a la vía interpersonal de la educación moral debería esforzarse por mantener contactos cara a cara con todos los miembros de la Institución” (p. 34). Esto sería posible si se crean espacios de encuentro; es decir, doblegar la cultura de la ineficiencia y cultivar ambientes escolares humanos donde en medio de las diferencias, se eduque el corazón y no solo la razón.

Al hacer referencia a los elementos para la promoción del clima organizacional, se señalan las actitudes que evidencian la necesidad de fortalecer la motivación, la cooperación y la satisfacción en el ámbito institucional con base en la confianza y el respeto mutuo. Es así como surge la necesidad de una gestión educativa planificada y organizada que contribuya al desarrollo de un buen clima organizacional como lo indica García, (2000) la gestión educativa:

Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán. (s/p)

Esto permite comprender la importancia de una gestión educativa planificada la cual contribuye al buen desenvolvimiento del clima organizacional de una institución, por lo que da lugar a tomar en cuenta distintas fuentes de información de los integrantes de una organización, con el fin de mejorar la calidad de educación y la armonía entre el personal.

Contrario a lo expuesto, en la Unidad Educativa Débora Medina Vivas, ubicada en San Juan de Colón Municipio Ayacucho, se ha evidenciado desmotivación en el personal, falta de cooperación, ausencia de planificación, organización, insatisfacción, desconfianza, autoritarismo y poca participación, tanto de parte de pares como de superiores, no se aceptan las opiniones discrepantes entre los miembros; además, temen enfrentar y solucionar los problemas que se presentan.

La problemática planteada posiblemente tiene su origen en la falta de incentivo, apoyo social, escasa interacción entre los miembros que hacen vida educativa; igualmente, la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización educativa sobre las normas de rendimiento no es la más satisfactoria. Asimismo, se obvia el sentido de pertenencia hacia la institución como un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

Lo anteriormente expuesto, pudiera repercutir en el comportamiento laboral impidiendo introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional, el aumento de los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional. De la misma manera se vería afectada la toma de decisiones y el logro de los objetivos trazados para el bien común.

En tal sentido, se proponen estrategias para la mejora del clima organizacional del personal docente de la Unidad Educativa Nacional Débora Medina Vivas, ubicada en San Juan de Colón, Municipio Ayacucho del estado Táchira. A partir de los planteamientos anteriores se esbozan las siguientes interrogantes:

¿Qué estrategias se aplican al personal para la mejora del clima organizacional en la Unidad Educativa Débora Medina Vivas? ¿Qué estrategias se podrían diseñar para el fortalecimiento del clima organizacional en el personal docente de la Unidad Educativa Nacional Débora Medina Vivas, ubicada en San Juan de Colón, Municipio Ayacucho del Estado Táchira?

Objetivo

Diseñar estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional en el personal docente de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas”, ubicada en San Juan de Colón, Municipio Ayacucho del Estado Táchira.

Aspectos Teóricos

Este apartado permite orientar la búsqueda y ofrece una concepción de términos que se utilizaron en la investigación. Silva (2009) las describe como “Un conjunto actualizado de conceptos, definiciones, principios, postulados, etc.” (p. 65) que pretenden describir variables, dimensiones e indicadores.

La gerencia es un instrumento primordial para el logro y funcionamiento efectivo de una organización, por tal motivo se podría decir que la gerencia según Stoner,(2002), es el proceso organizativo de recursos empleados para el logro de objetivos propuestos a partir de una eficiente estructura organizativa donde el gerente educativo debe orientar y dirigir su equipo de trabajo hacia las metas de la organización a través de una continua motivación laboral, donde los aspectos de inspección, orientación y premiación, permitan ejecutar la acción y función que se quiere lograr.

El concepto de estrategia puede ser empleado para hacer referencia a la planeación y dirección de un asunto donde se designen un conjunto de reglas que aseguren una decisión efectiva en cada momento; para Chandler, (2002) la “estrategia es la determinación de los objetivos a largo plazo y la elección de las acciones y la asignación de los recursos necesarios para conseguirlos” (p.16). En otras palabras, una estrategia es el procedimiento empleado a través del cual se prevé lograr un positivo momento futuro; es decir es una serie de acciones planificadas y llevadas a cabo para el logro de un fin.

Estrategias para la Mejora del Clima Organizacional

Las relaciones entre los seres humanos han sido a lo largo de los años vistas como relaciones complejas, así como es complejo el mismo ser humano para relacionarse entre sí o convivir en cualquier organización el clima de estas relaciones debe ser un tema considerado con suma atención por quienes llevan la gerencia y dirección de las instituciones. Los gerentes deben en todo caso implementar continuamente aquellos lineamientos estratégicos que se enfoquen en mejorar el clima de las relaciones humanas de su institución, para que todo lo organizado se consiga en medio de un clima estable de relaciones humanas.

De tal forma, nos encontraremos con una serie amplia de lineamientos estratégicos que pretenden configurar un ambiente laboral sereno, plácido, organizado y productivo. Al respecto, Berger (2003) señala que: “La estrategia corporativa es la forma en la que la institución crea valor a través de la configuración y coordinación de sus actividades”. (p. 8).

De esta manera, dentro de las *estrategias corporativas* más significativas en el intento de mejorar el clima organizacional se encuentra en primer lugar *la estabilidad*, que de acuerdo con Robbins (2005) es aquella “Estrategia corporativa caracterizada por la falta de un cambio significativo. Entre los ejemplos se encuentran atender a los mismos clientes con el mismo producto o servicio” (p. 187), proporcionándoles a todos los miembros de la institución una prosecución de las actividades y de los lugares de trabajo de la misma forma, sin cambios significativos que puedan ocasionar tensiones innecesarias. De la misma forma, cabe destacar *la estrategia corporativa* del crecimiento, considerada por Robbins (ob.cit) como aquella “...con la que se tratan de incrementar las operaciones de la organización acrecentando el número de productos que ofrece o los mercados que atiende” (p. 187), es decir, considerar lo que se tiene y aumentar el número de actividades y técnicas de enseñanza por el beneficio de la población estudiantil que atiende. No consiste en quitar lo que ya se viene trayendo, sino en incrementar lo que se tiene.

Asimismo encontraremos las dimensiones actitudinales del personal para alcanzar un clima organizacional aceptable y equilibrado. En principio, se mencionan las actitudes personales definidas por Jairín (2010) como “Instancias que nos predisponen y dirigen sobre los hechos de la realidad, representan una síntesis personal que filtra nuestras percepciones y orienta nuestro pensamiento, facilitando la adaptación de la persona al contexto” (p.21). Tales instancias configuran un sistema en el que la persona entra en relación con los demás, y en ese mismo contexto teje la cotidianidad. De acuerdo a como sean las actitudes personales será la capacidad de cada individuo de entrar en relación con los demás y adaptarse a los contextos.

Ahora bien, dentro de estas actitudes personales hay una serie de ellas que son indispensables en la reflexión sobre la construcción de un clima organizacional adecuado. *Autoestima, resiliencia, agresividad, receptividad, habilidades y responsabilidad* son algunas de ellas. Para iniciar, la autoestima de acuerdo con lo que señala Izquierdo (2008), viene a ser: “la organización relativamente estable y duradera de creencias, opiniones, percepciones, conocimientos y valoraciones que cada cual tiene de sí mismo, cargada de afectos, sentimientos y emociones” (p. 20). Es pues, el reconocimiento de sí y de las claves valiosas y significantes pertenecientes a cada individuo, que al ser identificadas y afirmadas elevan el bienestar personal impulsando al individuo a la felicidad.

Dicho de otra manera, es todo aquello que el ser individual piensa, evalúa y acepta de sí mismo y le proporciona ciertos afectos agradables que resultan motivacionales.

Por otra parte, se encuentran también las estrategias funcionales, que de acuerdo con lo establecido por Berger (2003) son aquellas “Aplicadas en departamentos o áreas funcionales, las cuales dependen unas de otras, para conseguir el buen funcionamiento de la empresa” (p. 19). Al igual que las *estrategias corporativas*, existe un grupo de estrategias funcionales que en las instituciones educativas podrían fortalecer su clima organizacional. Al respecto tenemos *la enseñanza, la disposición del espacio, los recursos humanos y los recursos tecnológicos* como lineamientos estratégicos orientados a mejorar el clima organizacional.

En principio, la enseñanza juega un papel importante en las instituciones educativas, es la razón de ser y el eje primordial de todo centro educativo. Se asume como lineamiento estratégico en cuanto a motivación vocacional de quien la imparte, puesto que todo educador cuando descubre el impulso vocacional de enseñar, logra activar el plano motivacional de sí mismo y darle sentido a todo lo que puede ejercer. Al hacer referencia a lo señalado por Coll (2010) quien la determina como un “Esfuerzo por favorecer la construcción de conocimientos de tipo informativo y formativo a los alumnos” (p. 32).

Método

La investigación se ubica en el paradigma cuantitativo, con un estudio de campo, de naturaleza descriptiva no experimental y transaccional. En principio, el estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, por lo que el trato de la variable se hace de forma descriptiva, sin manipulación alguna. En relación con este diseño, Stracuzzi y Pestana (2006) explican que

Se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos (p. 96).

De tal manera, que solo se expone la variable, en este caso la formada por la dependiente: clima organizacional y la independiente: estrategia. La investigación es además de corte transaccional, puesto que, de acuerdo con lo que indican Hernández, Fernández y Baptista (2006) “Se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (p.191). Por ende, la variable se medirá a través de un

instrumento, en una sola oportunidad y en el momento acordado con los docentes de la Unidad Educativa Débora Medina Vivas, sujetos de este estudio.

De acuerdo con lo que indica Lerma (2008), las variables son definidas como: "...las características o cualidades de la unidad de observación. Dichas características pueden mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra o variar en el tiempo en una misma unidad de observación" (p. 75). En este sentido, la presente investigación estuvo definida por las variables (dependiente: clima organizacional e independiente: estrategias), las que son definidas en la investigación como un conjunto de lineamientos estratégicos planificados sistemáticamente en el mismo tiempo que se llevan a cabo para lograr un determinado fin o misión y el clima organizacional como un fenómeno que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización tales como la productividad, satisfacción y rotación.

De esta forma, para la operacionalización de las variables ya definidas se han considerado cuatro dimensiones, a saber: Estrategias corporativas, estrategias funcionales, actitudes personales y actitudes institucionales.

Según Hurtado (2008), la población corresponde al "...conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro del criterio de inclusión." (p.140). En razón a lo expuesto anteriormente, la población estuvo conformada por el grupo de docentes de la Unidad Educativa Débora Medina Vivas, de primaria. La totalidad de la población descrita corresponde a veintiocho (28) docentes de los que se han considerado veintiocho (28) docentes como muestra. Lo que se convierte en población censal.

Como técnica para la recolección de los datos, se aplicó la encuesta; la que según Arias (2006) permite: "...obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos o en relación con un tema en particular." (p. 70). Para dicha técnica se empleó el cuestionario, definido por Ruiz (2002): "...como un instrumento conformado por un conjunto de preguntas de naturaleza variada y expresada en diferentes formatos a los fines de sus respuestas" (p. 23). Para la presente investigación se eligió dicho instrumento por considerarse el más apropiado según los objetivos de la misma.

Resultados

Un vez definido y especificado el diseño de la investigación, se recurre a la operacionalización, luego sobre la base del diagnóstico, los datos obtenidos por el instrumento aplicado fueron sintetizados y analizados en términos de frecuencia y porcentaje, lo que dio origen a la

presentación de resultados. Para visualizar las informaciones numéricas, se hizo la representación gráfica de los resultados a través de cuadros y gráficos circulares contentivos del porcentaje de opiniones emitidas por los integrantes de la muestra.

Seguidamente se procedió al análisis de la información previo el uso de la estadística descriptiva simple. A tal efecto, se realizó una breve descripción de la dimensión, los indicadores que refiere y se elaboraron cuadros con los datos obtenidos para cada dimensión con base en los indicadores respectivos, de igual forma aparece el gráfico correspondiente y la interpretación concerniente. Los resultados se presentaron en forma ordenada y coherente.

A manera de ejemplo se presentan los siguientes cuadros, su correspondiente gráfico y el pertinente análisis:

Cuadro 1

Dimensión: Actitudes Institucionales. Indicador: Comunicación.

Ítem 30: La institución promueve el diálogo abierto y participativo que incluye a todos.

Alternativa	Fi	%
Totalmente de acuerdo	05	18%
De acuerdo	14	50%
En desacuerdo	09	32%
TOTAL	28	100%

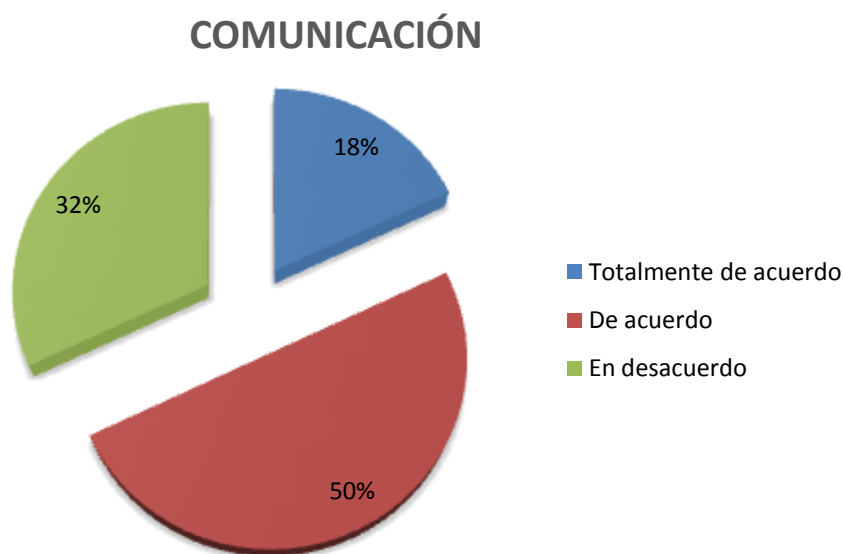


Gráfico 1. La Institución Promueve el Diálogo Abierto y Participativo que Incluye a Todos.

De acuerdo con los datos suministrados el 50% de los encuestados consideran estar de acuerdo con que la institución promueve el diálogo abierto y participativo que incluye a todos/as; el 32% están en desacuerdo y un 18% totalmente de acuerdo. El análisis de resultados indica que para que exista en la institución educativa un excelente clima organizacional, el proceso comunicacional es determinante pues para Alborés, (2009) “Consiste en aumentar la comprensión, transmitir pensamientos e ideas y promover entendimientos entre las personas que dicho acto abarque”. (p.3). Uno de los aspectos más importantes en el clima organizacional y de las relaciones entre las personas es la comunicación, ya que a través de ella se logra intercambiar ideas, experiencias y valores; transmitir sentimientos y actitudes, y conocerse mejor. La comunicación permite expresar y saber más de cada uno, de los demás y del medio en que se vive.

Por su parte Rodríguez (2007), establece que el proceso comunicacional se refiere a que:

Se halla condicionado por múltiples aspectos relativos a los elementos que intervienen en su desarrollo, como la naturaleza del mensaje, la interpretación que la audiencia hace de él, la situación en la que este se recibe, la percepción que el receptor se ha formado sobre el emisor y sobre el medio utilizado para enviar el mensaje. (p.40).

Asimismo, la comunicación entre el gerente educativo y su personal deben ser clara, sincera garantizando que todos los empleados comprendan que trabajando juntos, en equipo pueden lograr que la institución cumpla con su misión, y las buenas habilidades de comunicación las cuales subyacen en todas las prácticas del gerente, ya que no se puede ser un gerente exitoso sin tener fuertes habilidades de comunicación.

Cuadro 2

Dimensión: Estrategias Corporativas. Indicador: Estabilidad.

Ítem 1: Considera usted que la planificación estratégica puede optimizar la gestión del clima organizacional deseado por la Institución.

Alternativa	Fi	%
Totalmente de acuerdo	13	46%
De acuerdo	07	25%
En desacuerdo	08	29%
TOTAL	28	100%

ESTABILIDAD

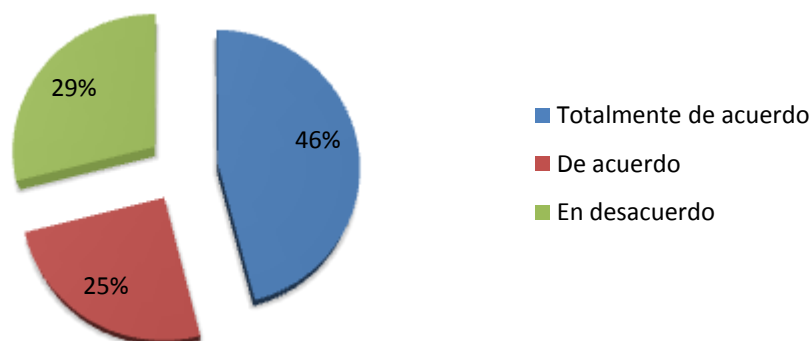


Gráfico 2. Estabilidad. Considera Usted que la Planificación Estratégica Puede Optimizar la Gestión del Clima Organizacional Deseado por la Institución.

De acuerdo con los datos suministrados un 46% de los encuestados consideraron estar totalmente de acuerdo con la planificación estratégica la cual puede optimizar la gestión del clima organizacional deseado por la institución; mientras que un 29% manifestaron estar en desacuerdo y el 25% restante indican estar de acuerdo que la planificación estratégica puede optimizar la gestión del clima organizacional deseado por la institución.

Robbins (2005) manifiesta que la estabilidad es aquella “Estrategia corporativa caracterizada por la falta de un cambio significativo. Entre los ejemplos se encuentran atender a los mismos clientes con el mismo producto o servicio” (p. 187), proporcionándole a todos los miembros de la institución una prosecución de las actividades y de los lugares de trabajo de la misma forma, sin cambios significativos que puedan ocasionar tensiones innecesarias. En ese sentido, el principal estrategia en la institución educativa para fortalecer el clima organizacional es el directivo es por ello, que el gerente debe mantener una estrecha vinculación con su personal reconociendo en ellos, sus fortalezas para coadyuvar con la estabilidad de ellos en la institución.

Cuadro 3

Dimensión: Estrategias Funcionales. Indicador: Enseñanza.

Ítem 5: El personal directivo promueve la innovación del docente para el mejoramiento del desempeño del mismo

Alternativa	Fi	%
Totalmente de acuerdo	07	25%
De acuerdo	12	43%
En desacuerdo	09	32%
TOTAL	28	100%

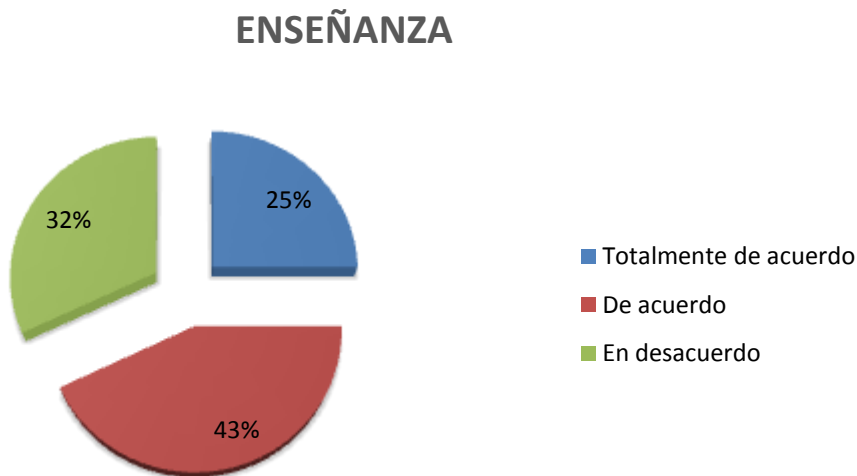


Gráfico 3: El personal directivo promueve la innovación del docente para el mejoramiento del desempeño del mismo.

El indicador 5 que se refiere a la enseñanza, arrojó que un 43% de los encuestados está de acuerdo con que el personal directivo promueve la innovación del docente para el mejoramiento del desempeño del mismo, un 32% en desacuerdo y 25% de acuerdo.

Robbins (2005) expresa que “Un lugar cerrado incomoda y altera en ciertos momentos a los trabajadores, obstruyendo la comunicación de los que allí laboran” (p.386). Del planteamiento anterior se puede inferir, que un sitio cerrado desagrada e incomoda a los trabajadores, causando aglomeración y hacinamiento de personas y por ende el mal humor de los mismos, de igual forma influye negativamente en la realización de las tareas. La disposición de una oficina transmite mensajes no verbales a los visitantes, algunas disposiciones hacen que se sientan cómodos y relajados, en tanto que otras reflejan la formalidad y autoridad del jefe de la oficina.

Cuadro 4

Dimensión: Actitudes Personales. Indicador: Resiliencia.

Ítem 13: Las dificultades institucionales se convierten para mí en posibilidades de crecimiento.

Alternativa	Fi	%
Totalmente de acuerdo	08	29%
De acuerdo	06	21%
En desacuerdo	14	50%
TOTAL	28	100%

RESILIENCIA

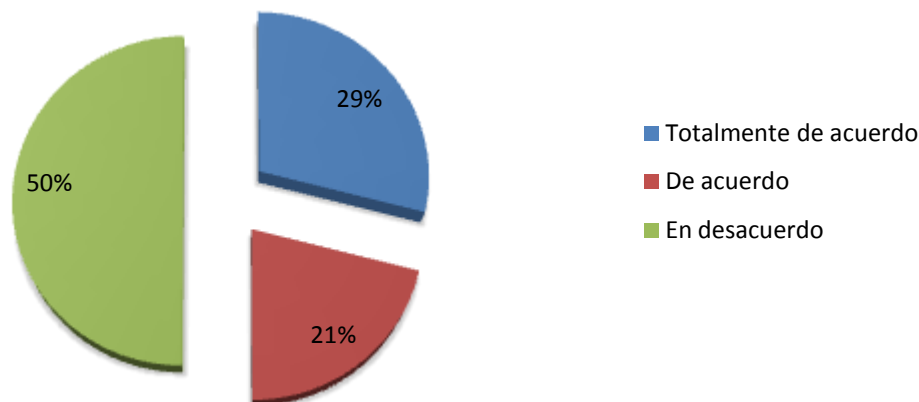


Gráfico 4: Las dificultades institucionales se convierten para mí en posibilidades de crecimiento.

Interpretación: Sobre la base de los datos suministrados un 50% de los encuestados consideran estar en desacuerdo con que las dificultades institucionales se convierten para ellos, en posibilidades de crecimiento; el 29% totalmente de acuerdo y un 21% de acuerdo. En consideración Meneghel (2013) expresa que a diferencia de aquellos que se recuperan de forma natural tras un período de disfuncionalidad, los individuos resilientes no pasan por este período, sino que permanecen en niveles funcionales a pesar de la experiencia traumática.

Para finalizar, se considera que las instituciones educativas tienen un impacto en la sociedad, puesto que son responsables de la educación, por lo que deben brindar un servicio de calidad, que debe empezar por el interior de la institución, y si no existe armonía y equilibrio dentro de la misma, no es posible su trascendencia.

Por otra parte, las costumbres de los seres humanos guardan relación con el comportamiento humano en el lugar de trabajo, por lo que deben adaptarse a los cambios para lograr un ambiente armónico y un rendimiento eficaz en el desempeño de sus labores.

Lo anterior lleva a la noción de clima organizacional, el que según Brunet (2004), representa una amalgama de las teorías de Gestalt y del funcionalismo. En ese sentido, la escuela Gestalt que se enfoca en organizar la percepción, entiende el todo como diferente a la suma de sus partes. Esta teoría ofrece dos principios o modos de comprender el individuo: el primero, captar el orden de las cosas de la forma exacta a como éstas existen en el mundo; el segundo, establecer un orden diferente y nuevo a través de un proceso de integración a nivel del pensamiento.

De acuerdo con esta escuela, los individuos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios obtenidos y deducidos y se comportan de acuerdo a como ven el mundo De la Mora (2003). Por tanto, la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

Conclusiones

Una vez analizados los resultados obtenidos en el presente estudio se emiten las siguientes conclusiones:

En relación con el diagnóstico de las estrategias aplicadas al personal para el fortalecimiento del clima organizacional en la Unidad Educativa Nacional Débora Medina Vivas, se logró precisar que entre todo el personal de la institución se manifiesta una falta de comunicación y compañerismo.

Respecto con su ubicación valorativa de los diferentes estilos de personalidad, se deben aplicar estrategias interactivas, motivadoras para que exista una mejor comunicación entre todo el personal; Asimismo se logrará que el gerente cambie sus estilos ambiguos para que el clima organizacional de la institución responda a los mandos de una gerencia educativa de calidad.

En relación con determinar la factibilidad de la aplicación de estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional en el personal docente de la Unidad Educativa Nacional Débora Medina Vivas, se pudo concluir que las aplicaciones de las estrategias implementadas de gerencia en la mediación del clima organizacional no han sido las más pertinentes para la resolución de los conflictos organizacionales que han ocurrido en la institución, pues el personal manifestó que se deben cambiar las actitudes de preferencia y establecer una carga participativa, motivadora reemplazando los antiguos controles extremos y externos por otros sistemas más efectivos de control interno, logrando un trabajo en armonía para mejorar el clima organizacional.

Finalmente, se puede decir que el objetivo general se logró porque se diseñaron estrategias para el fortalecimiento del clima organizacional, en el personal docente de la Unidad Educativa Nacional Débora Medina Vivas ubicada en San Juan de Colón, del Municipio Ayacucho Estado Táchira.

Estrategias para el Fortalecimiento del Clima Organizacional.

El clima organizacional pudiera entenderse como una configuración de características que definen a una organización, así, como las características personales de un individuo pueden constituir su personalidad. De igual forma, Berger (2003) establece que el clima organizacional

figura como un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructura organizacional, modos de organización, estilos de liderazgo, motivación al logro, entre otros. Todos ellos se suman para formar el clima particular dotado de sus propias características que representan en cierto sentido, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de las personas.

En este sentido, las organizaciones poseen un ambiente interno o clima organizacional específico, que la caracteriza y diferencia de las demás. Este ambiente interno surge de la interacción entre las características de la personalidad de los individuos que allí laboran. Dicho de otra manera, el clima organizacional de las instituciones escolares dependen de las percepciones que tengan los miembros incorporados en la misma; por lo tanto el hombre como ser social debe tratar de mejorar las relaciones con los demás para lograr una coordinación eficiente de los esfuerzos humanos, para así evitar situaciones conflictivas.

Por tales razones y sobre la base del diagnóstico realizado, se presentan una estructura de los planes de acción para aplicar las estrategias que mejoraran el clima organizacional del personal docente de la Unidad Educativa Nacional Débora Medina Vivas, ubicada en San Juan de Colón, municipio Ayacucho del estado Táchira.

Estructura de los Planes de Acción

Las estrategias se planificaron en función de una primera etapa para la sensibilización del personal, en la importancia que tiene su participación para la mejora del clima organizacional, una segunda etapa para desarrollar la mejora del clima organizacional donde se manifieste la participación. Y una tercera etapa para la evaluación de los cambios obtenidos. Para lo anterior expuesto, se hace necesario realizar un plan de acción por cada etapa y así llevar de manera sistematizada las estrategias que se desarrollarían. A continuación se presentan los planes de acción para cada etapa:

Etapa de Sensibilización

Objetivo: Diseñar un plan de estrategias para la mejora del clima organizacional del personal docente de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas”, ubicada en San Juan de Colón, municipio Ayacucho del estado Táchira.

Objetivo Específico	Estrategias de comunicación e información	Recursos, Fecha y Lugar	Evaluación
- Sensibilizar a los miembros de la institución, sobre la importancia que tiene su participación para la mejora del clima organizacional.	-Planificar y ejecutar reunión con el personal docente de la institución para dar a conocer las actividades a realizar en la propuesta. Realizar dinámicas rompehielos para lograr la interacción y permitir la participación. -Charla sobre la comunicación asertiva e información. -Entrega de trípticos para comunicar al personal sobre la importancia del clima organizacional en la institución educativa. (ver anexo) -Proyección de video alusivo a la importancia del clima organizacional. Parte 1 https://www.youtube.com/watch?v=x9HDYpR3pQs Parte 2 https://www.youtube.com/watch?v=HGoRl3IggXk -Dramatizaciones grupales sobre estilos de motivación. -Planificar y promover un taller sobre desafíos en mejoras de las funciones.	Lugar: Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas” Día: Miércoles Tiempo: un mes Recursos humanos: Directivo, docente, coordinadores, personal obrero y administrativo. Recursos materiales: Material fotocopiado, video beam, laptop, invitaciones, cámara fotográfica, otros.	Observación

Etapa de Diseño

Objetivo: Diseñar un plan de estrategias para la mejora del clima organizacional del personal docente de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas”, ubicada en San Juan de Colón, municipio Ayacucho del estado Táchira.

Objetivo Específico	Estrategias de motivación al logro	Recursos, Fecha y Lugar	Evaluación
Diseñar estrategias para la mejora del clima organizacional donde se manifieste la participación del personal de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas”.	-Integración del personal a través de dinámicas de motivación al logro: - Reconocimientos -Ambientar. -Lectura de Reflexión. - Mesas de trabajo sobre habilidades y actitudes del gerente educativo. -Juegos Dirigidos. -Delegar funciones. -Formar Comisiones. -Solventar asertivamente conflictos. - Charla sobre la comunicación asertiva y la motivación al logro. -Realizar exposición sobre los siete hábitos de las personas altamente efectivas. Para lo cual se llevaran a cabo: .Presentación de diapositivas en powerpoint -Proyección de video. -Reflexiones individuales. -Planificación y organización de primero lo necesario. -Creación de acuerdos de convivencia para establecer las normas de trabajo institucional. -Discutir sobre los diferentes factores organizacionales en función de ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros y físicos de información y otros que sean necesarios para lograr las metas de la institución. -Invitar al personal a realizar dramatizaciones grupales respecto a: -Toma de decisiones. -Relaciones interpersonales. -Liderazgo. -Satisfacción laboral. -Manejo de autoridad. -Participación. -Motivación. -Resiliencia.	Lugar: Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas” Día: Miércoles Tiempo: un mes Recursos humanos: Directivo, docente, coordinadores, personal obrero y administrativo. Recursos materiales: Material fotocopiado, video beam, laptop, invitaciones, cámara fotográfica, otros.	Observación

Etapa de Evaluación

Objetivo: Diseñar un plan de estrategias para la mejora del clima organizacional del personal docente de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas”, ubicada en San Juan de Colón, municipio Ayacucho del estado Táchira.

Objetivo Específico	Estrategias de compromiso y Responsabilidad	Recursos, Fecha y Lugar	Evaluación
Evaluar los cambios obtenidos producto de las estrategias para la mejora del clima organizacional de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas”.	-Formar equipos para la toma de decisiones luego de valorar el desarrollo de los compromisos establecidos por parte de todo el personal de la institución para promover un efectivo clima organizacional -Revisar las propuestas para la mejora de clima organizacional en la institución educativa y vislumbrar el camino que pretende seguir la institución educativa para alcanzar sus objetivos. -Seguimiento y control de la ejecución de la propuesta para la mejora del clima organizacional de la institución.	Lugar: Escuela Bolivariana Débora Medina Vivas. Día: Miércoles Tiempo: un mes Recursos humanos: Personal, directivo, docente, comunidad educativa, coordinadores. Recursos materiales: Material fotocopiado.	Guión de Evaluación

Referencias

- Albores, P. (2009). *Comunicaciones interpersonales*. España: Ideas propias.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. 5a. ed. Caracas: Episteme.
- Berger, T. (2003). *El concepto de estrategia corporativa*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Bolívar, A. (2011). Diseño de estrategias gerenciales dirigido al Mejoramiento del desempeño de los directivos de Educación inicial en el municipio las Mercedes, estado Guárico. *Proyecto de Investigación de la Universidad Latinoamericana y del Caribe ULAC. Maestría en educación inicial*. Disponible en <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t37955.pdf> [Consulta: 2016 enero].
- De la Mora, J. (2003). *Psicología del aprendizaje*. México: Progreso.

- Chandler, A. (2002). *Strategy and structure, chapters in the history of the industrial enterprise*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Coll, C. (2010). *Desarrollo, aprendizaje y enseñanza en la educación secundaria*. Barcelona España: Grao.
- García, F. (2000). *Cultura organizacional, una promesa realmente atractiva*. México: Limusa.
- Gijón, M. (2004). *Encuentros cara a cara. Valores y relaciones interpersonales en la escuela*. Barcelona – España: GRAO.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. 2da Edición. México: Mc Graw – Hill.
- Hurtado, J. (2008). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación*. 6ta. Edición. Caracas Venezuela: Quirón Ediciones.
- Izquierdo, C. (2008). *Crece en la autoestima*. Lima. Perú: Ediciones Paulinas.
- Jairín, J. (2010). *Las actitudes en educación*. Barcelona-España: Boixareu Editorial Universitaria.
- Lerma, H. (2008). *Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto*. 2da Edición. México: ECOE Ediciones.
- Meneghel, I. (2013). El camino de la resiliencia organizacional - Una revisión teórica. En *Revista de Psicología, Ciencias de la Educación*. Aloma 31 (2). España: Universidad Jaume I.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Cartolan.
- Robbins, C. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, I. (2007). *Estrategias y técnicas de comunicación*. Barcelona: UOC.
- Ruíz, M. (2002). *Instrumentos de investigación educativa*. Barquisimeto Venezuela: CIDEG.
- Silva, B. (2009). *Gerencia educativa y desarrollo sostenible*. Trabajo de Grado. Universidad de Oriente. Ciudad Bolívar.
- Stoner G. (2002). *Administración*. 6ª ed. México: Pretincemay
- Stracuzzi, S. y Pestana, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 2da edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador FEDUPEL.

Investigación Arbitrada **Propuesta Gerencial para la Participación de la Familia en las Actividades Escolares**

Recibido 10 – 10 – 2015 Aprobado 08 – 12 – 2015

Juvenal Colmenares

juvenal.6@hotmail.com

Docente del liceo Simón Rodríguez adscrito al Ministerio del Poder Popular para la Educación, asesor de trabajos científicos de estudiantes de bachillerato, licenciado en educación egresado de la Universidad Bolivariana de Venezuela

Resumen

El estudio responde al propósito de elaborar una propuesta gerencial para la participación de la familia en las actividades escolares. Dicha temática inspecciona el hecho de que la familia, es el centro del contexto social; además es importante pues, en ella, se adquieren elementos fundamentales para la inserción de los individuos en la sociedad; por tal razón, se diseñó la propuesta orientada a la participación de la familia en las actividades escolares de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas” del municipio Ayacucho del estado Táchira. La investigación está concebida como un diseño de campo y el tipo, de acuerdo con los objetivos, es descriptiva. Para la recolección de la información se seleccionaron ocho (08) informantes clave constituidos, por: un (1) directivo, un (1) coordinador, tres (3) docentes, un (1) administrativo y un (1) obrero. Se utilizó como técnica la observación, con un instrumento que se denomina guía de observación, contentivo de alternativas para rellenar, tipo escala; también se aplicó la técnica de la encuesta con un instrumento tipo cuestionario. Los instrumentos fueron valorados, a través de la técnica del juicio de Expertos. Del análisis e interpretación de resultados emergieron los hallazgos, que sirvieron de sustento para la elaboración de la propuesta gerencial.

Descriptores: Estrategias gerenciales, Participación, Familia, Actividades escolares.

Management Proposal for the Family Involvement in School Activities

Abstract

The study serves the purpose of developing a management proposal for family involvement in school activities. Such thematic inspects the fact that the family is the center of social context; it is also important because, in it, fundamental elements for insertion of individuals in society are acquired; for that reason, the proposal aimed at family involvement in school activities "Debora Medina Vivas" National Education Unit of the municipality of Tachira Ayacucho was designed. The research is conceived as a field design and type, according to the objectives, it is descriptive. For data collection were selected eight (08) key informants constituted by: one (1) director, one (1) coordinator, three (3) teachers, one (1) administrative and one (1) worker. It he used as observation technique with an instrument called observation guide, contentivo alternative to fill, scale type; the survey technique with an instrument type questionnaire was also applied. The instruments were valued through the technique of expert judgment. Analysis and interpretation of results emerged findings, which served as support for the development of the management proposal.

Key Words: Management Strategies, Participation, Family, School Activities.

Introducción

Uno de los desafíos permanentes que tiene la institución escolar, sea de Enseñanza Básica o de Enseñanza Media, es atraer a los padres y/o representantes a que se incorporen en las actividades que planifica la institución educativa para hacerles partícipes del proceso educativo de sus hijos. Es por eso, que la relación fluida y sostenida entre la familia y la escuela favorece el proceso educativo y formativo de los alumnos.

En este aspecto, Zambrano y Steiner (2010) refieren que “los padres comienzan su participación desde el mismo momento en el que escogen una escuela en atención a la misión y visión que ellos aspiran y se comprometen a compartir con la institución escolar” (p.101). Es decir, que la familia necesita participar de forma activa puesto que de esta manera podría lograr mayor probabilidad de éxito en la educación de sus miembros, siendo elemental que conozcan a los maestros de sus hijos para poder establecer una relación dialógica e identificar así las necesidades e inquietudes que los niños y niñas exteriorizan en el centro educacional. En consecuencia, Duque (2008) plantea que:

Los miembros de la familia son las personas más importantes en la vida de los niños y las niñas durante los años en que se establecen los fundamentos de la personalidad y finalmente los campos de la influencia de la familia son más amplios que los de cualquier otro determinante de la personalidad, incluyendo la escuela (p.28).

De ésta manera como lo expresa el autor las contribuciones familiares hacia el desarrollo de los niños y las niñas proceden del tipo de relaciones que sostienen los pequeños con los diferentes miembros, de estas relaciones familiares depende en muchos casos el comportamiento o las actitudes que los infantes expresan en los diversos contextos en los que se desenvuelven. Por lo antes expuesto, es fundamental la participación familiar de la manera más oportuna en los espacios de formación y crecimiento de los hijos, puesto que su influencia es elemental para el desarrollo y consolidación de la personalidad.

En este aspecto Pérez (2010) indica que “la relación de las familias con las escuelas ocurre en distintos espacios” (p.87), todo esto sucede en el cotidiano contacto de los padres con los profesores y directivos en encuentros informales y/o mediante comunicaciones escritas; en la participación y fortalecimiento de las escuelas para padres; en el apoyo diario en el quehacer escolar de los hijos e hijas y, de un modo muy nítido, en las reuniones de padres y representantes por curso, dirigidas por el profesor o profesora de aula.

Por tal motivo, el propósito de esta investigación es crear una propuesta gerencial para la participación de la familia en las actividades escolares, dirigida a los docentes de aula, orientada a brindar las herramientas necesarias para motivar a los padres y/o representantes de la Escuela Nacional Bolivariana “Débora Medina Vivas” en la incorporación a las reuniones y actos convocados.

En la actualidad, la comunidad y en particular las familias deben tener presente a la escuela como uno de los factores que promueven el desarrollo humano. En tal sentido, es necesario que desde los espacios escolares se aprovechen los recursos de dicha comunidad, a la vez respaldarla y apoyarla, aunque tal relación se ve disminuida al encontrar la falta de integración entre escuela-familia-comunidad para dinamizar el proceso de aprendizaje. Estas instancias deben mantener un proceso continuo de interacción, a pesar que todas las personas se relacionan y se comunican diariamente, no siempre se detienen a reflexionar sobre la importancia de mantener los vínculos.

Por otra parte, la educación de niños y niñas no es algo que compete solamente a la escuela sino a los padres desde el hogar, los que deberán trabajar conjuntamente para satisfacer las necesidades de sus hijos para que la educación no sea solo informativa sino integral, una de las tendencias actuales es integrar a la familia al trabajo escolar y proyectarlo de la escuela a la comunidad, para lograrlo, es necesario que los padres sean modelos de cambio permitiendo el desarrollo de sus hijos dentro del contexto socio cultural, a través de una participación efectiva dinámica en la que se puedan tomar decisiones conjuntas con el personal de la institución a fin de mejorar el proceso de formación.

Por otra parte, según Aguilar (2007), en la escuela interactúan por lo menos tres actores: los alumnos, los docentes y los representantes. A los alumnos los instruyen los docentes, los docentes se preparan en la universidad donde reciben estrategias didácticas para atender a los alumnos y el representante se prepara como padre a medida que sus hijos van creciendo; por ello y debido a la falta de experiencia, numerosos padres no saben qué hacer a la hora de atender a sus hijos.

Muchos padres han dejado la responsabilidad educativa en manos del maestro, sus hijos acuden a la escuela casi que obligados, otros se presentan en la institución descuidados en su apariencia personal, lo que a primera vista muestra la falta de atención en el hogar. Tales motivos impulsaron a ingresar en el escenario y realizar una observación preliminar al tiempo que preguntas informales, tanto a docentes como a representantes, que hacen vida en la Escuela Nacional Bolivariana “Débora Medina Vivas” ubicada en San Juan de Colón Municipio

Ayacucho en el estado Táchira; dichos cuestionamientos estaban relacionados con la participación de padres y representantes, en las reuniones internas que se desarrollan en los diferentes ambientes de aprendizaje, organizadas por el personal docente que labora en esta casa de estudio, en esa oportunidad se detectó la poca asistencia y desinterés por parte de los padres para incorporarse activamente en tales actividades.

La poca integración de la familia a las actividades o reuniones convocadas evidencia poca comunicación entre escuela y familia, lo que se consideró redundaría en el mal funcionamiento de la triada (escuela, familia y comunidad), situación que probablemente se debe a que los docentes no poseen, no aplican o desconocen las estrategias necesarias para establecer la convocatoria a través de una buena comunicación, por ende, hay poca integración/participación por parte de los padres y representantes en la ejecución de actividades escolarizadas, lo que se traduce en que las actividades planificadas para su incorporación en el trabajo escolar no cumplan con los propósitos que se plantean.

Ante la poca participación de los padres y representantes se proyecta la necesidad de una “propuesta gerencial para la participación de la familia en las actividades escolares”. En tal sentido, se plantean las interrogantes preliminares de la investigación:

¿Cómo es la participación de la familia en las actividades escolares en la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas”? ¿Se podrá diseñar una propuesta gerencial para la participación de la familia en las actividades escolares de la Unidad Educativa Nacional Débora Medina Vivas?

Objetivos

Generar una propuesta gerencial para el logro de la participación de la familia en las actividades escolares de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas” del municipio Ayacucho del estado Táchira.

Diagnosticar cómo es la participación de la familia en las actividades escolares de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas”.

Aspectos Teóricos

A continuación se presentan parte de la revisión bibliográfica documental realizada para la investigación, la que va de acuerdo con el tema objeto de estudio relacionada con la integración de los padres y representantes en las diferentes actividades organizadas en la institución.

Participación Educativa

Durston (2009) plantea que “La participación en la gestión de las reformas educacionales es especialmente relevante para el logro eficiente y eficaz de mejoramiento en el aprendizaje de los niños y las niñas.” (p.29). Por tal razón, la participación es fundamental para el trabajo y la misión educacional debido a que ésta permite que los propósitos educativos que se plantean se desarrollen de la manera más efectiva en búsqueda de crear espacios que conlleven a la calidad educacional y que beneficien a sus actores más importantes en éste caso los estudiantes.

Asimismo, Santucci (2010), señala que la participación es el “proceso de cooperación y aprovechamiento mediante el cual una sociedad se integra y aporta conocimientos y experiencias” (p. 873). Por tanto, lograr la participación de todos los actores que forman parte del sistema formativo requiere de un arduo trabajo cooperativo y colaborativo en donde todos los integrantes estén dispuestos a ofrecer sus ideas y aportes a los fines de lograr espacios que promuevan la socialización. Razón por la que dicha participación está comprometida con el contexto social y con la disposición de congregar criterios y esfuerzos para que todos se desenvuelvan como una unidad participativa y activa en todo momento.

La Familia como Primera Escuela

La familia es el contexto social más importante puesto que en él se adquieren elementos fundamentales para la inserción del individuo en la sociedad. Al respecto, Pérez (2010) expresa:

La familia es el eje esencial de la integración del individuo a la sociedad. Esto, al menos por dos razones. Por un lado, su carácter de “centro de convivencia”, de comunidad, en la que el sujeto aprende a compartir con seres muy cercanos en el plano afectivo y diferente en cuanto a edad, sexo, roles sociales... Por otra parte, la familia es la primera y principal transmisora de valores (o antivalores) y expectativas. (p.26)

De igual forma, la familia es el ente socializador en donde se adquieren diversos conocimientos y se comparten experiencias; además, es en este contexto en donde sus miembros aprenden a relacionarse y a socializar con base en la apropiación de valores, normas y hábitos que se infunden en ella. En este sentido, es perentoria la labor que emprenda la familia para fomentar una educación adecuada en sus integrantes puesto que los hijos aprenden lo que viven y si en éste contexto comparten experiencias desagradables esto va a influir de forma negativa en los diversos contextos en donde sus miembros se desenvuelven.

Gerencia Educativa

El proceso gerencial en el contexto mundial ha sufrido cambios y transformaciones, así, han surgido diversas concepciones y conceptualizaciones. Según Antúnez (2000), la gerencia “es un trabajo intelectual realizado por personas en un medio organizacional” (p.9). Con lo anterior citado, se infiere que el gerente es la persona que, a través de estrategias motivadoras, consigue que se realice el trabajo mediante el esfuerzo de todo el equipo directivo y al actuar así, tiene como función primordial obtener y producir resultados. También Álvarez (2007), define al gerente de la siguiente manera: “...ejecutivo que dirige, administra y representa a una empresa y su autoridad de forma jerárquica.”(p.124)

Estas conceptualizaciones señalan, que el gerente educativo para lograr los objetivos organizacionales debe influir sobre el personal a su cargo, de tal forma, que éstos desempeñen con eficiencia sus roles y asuman una conducta positiva hacia el trabajo y la organización.

Por tal motivo, además de las funciones administrativas, el gerente debe convertirse en agente impulsor de relaciones y condiciones con y entre el personal, de tal manera, que conduzcan a una mayor participación y cooperación en pro de las metas institucionales, lo que coadyuvará con el propósito de incorporar la familia en las actividades que se desarrollan en la escuela.

Método

La investigación es de campo, que según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006): “es el análisis sistemático del problema con el propósito de describir, explicar sus causas y efectos y entender su naturaleza y factores constituyentes o predecir su ocurrencia”. (p.18). Al respecto, Ramírez (citado por Palella y Martins, 2004), manifiesta que: “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar las variables” (p. 82). En otras palabras, el diseño de investigación permitió al autor apropiarse directamente de la problemática existente para orientar una posible solución.

Se puede decir, que se hizo uso tanto de métodos cualitativos como cuantitativos para la recolección de datos; dicho uso permitió una distribución que produjo datos descriptivos con base en la aplicación de instrumentos. De ahí que el diseño de investigación permaneció abierto y flexible a cambios y redefiniciones posteriores (La Torre, Del Rincón y Arnal, 2003).

Dicho diseño, para el abordaje de la información, posibilitó al autor conseguir los insumos para proponer actividades orientadas a la mejora de la problemática encontrada, en el mismo contexto de la institución, lo que derivó en la creación de una propuesta gerencial para la participación de

la familia en las actividades escolares lo que coadyuvará para que asistan a las reuniones y actos que se convoquen en la institución.

De acuerdo con los objetivos, la investigación es de tipo descriptiva, al efecto Arias (2012), señala que: “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo, grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24). En tal sentido, se diagnosticó cómo es la participación de la familia en las actividades escolares, para realizar posteriormente la propuesta a que hubo lugar.

De acuerdo con la naturaleza del estudio y con base en lo indicado por La Torre, Del Rincón y Arnal (2003), la investigación se desarrolló en función de fases:

(a) Exploratoria; de contacto con el tema objeto de estudio, para ello se realizó la revisión documental.

(b) De planificación, del trabajo de investigación, para la aplicación del diagnóstico, aquí se hizo necesaria la entrada al escenario, al efecto se seleccionó el escenario de investigación y de quiénes participarán en el estudio, así como las técnicas e instrumentos con los que se recogió la información.

(c) De análisis y retirada del escenario, con la que se dejó la posibilidad de regresar al escenario, de ser necesario; esta fase también corresponde con el análisis e interpretación de la información y la adecuada elaboración del informe para el correspondiente Trabajo de Grado de Maestría, contentivo de la propuesta gerencial para la participación de la familia en las actividades escolares, allí se tomó en cuenta los recursos humanos, materiales disponibles, capacidad física, mobiliario, equipos y recursos financieros o económicos, entre otros que se hallen. Es de hacer notar que con los datos que se obtuvieron se procedió a diseñar la precitada propuesta.

Para efectos del estudio se utilizó la denominación de informantes, entendiéndose como tales a los actores sociales que pueden dar cuenta de lo que sucede con respecto a la temática objeto de estudio; estos fueron ocho (08) informantes clave constituidos, por: un (1) directivo, un (1) coordinador, tres (3) docentes, un (1) administrativo y un (1) obrero.

Recolectar datos implica seleccionar un instrumento y preparar los resultados obtenidos para el análisis correspondiente. Según Ketele y Roegiers (1995), “Resulta infrecuente que un solo método de recogida de información permita, por sí solo, facilitar toda la información necesaria” (p.37) En tal sentido se utilizó como técnica: (a) la observación, con un instrumento que se

denomina guía de observación, contenido de alternativas para rellenar, tipo escala y (b) la encuesta con el correspondiente instrumento tipo cuestionario, dichos instrumentos fueron validados y aplicados con el fin de obtener información necesaria para el análisis y subsiguiente generación de la propuesta. Luego se aplicaron los instrumentos, y los datos recogidos fueron sometidos al proceso de análisis, para obtener los correspondientes hallazgos.

Hallazgos

Se desarrolló el proceso de análisis de la información, en ese sentido, se utilizaron diferentes fuentes de datos o estrategias de recogida de la información, para la revisión de la situación objeto de estudio desde diversos ángulos y dar así el correspondiente rigor a la investigación, la que se fundamentó en la aplicación sistemática del método, que garantiza la credibilidad de los resultados. Asimismo, sobre la base de tales resultados se elaboró la propuesta gerencial para la participación de la familia en las actividades escolares las correspondientes conclusiones, acordes con los objetivos.

Los resultados del cuestionario diseñado se analizaron previa elaboración de cuadros, para cada pregunta. Estos datos se proyectaron en gráficos para mayor visualización y comprensión de los resultados. En este sentido, Palella y Martins (2004), expresan que “luego de recolectado los datos, que son los valores que toma a la variable, se realiza un análisis estadístico lo que permite interpretar su naturaleza y significado” (p.185). Por lo que, una vez procesada toda la información, se interpretaron los datos obtenidos y se presentan de manera clara y resumida.

En los análisis se resumieron las observaciones en función de los indicadores y dimensiones de cada variable de estudio; es importante señalar, que para mayor apreciación y orden en el análisis de los datos, se exponen los resultados en cuadros de distribución porcentual y de frecuencia se representan gráficos porcentuales, los resultados permitieron formular las respectivas conclusiones y recomendaciones. A continuación se muestra un resumen de los hallazgos:

1. Los padres no se incorporan de manera activa y eficaz en el proceso de aprendizaje de sus hijos.
2. Los procesos comunicacionales traducidos en diálogos, entrevistas y visitas, son poco frecuentes.
3. El proceso motivacional que la institución brinda a los padres por parte de los docentes, se limita a invitaciones para asistir a las actividades especiales, entre otras y/o reuniones de padres y representantes.

4. Existe deficiencia en las motivaciones recibidas por los padres por parte de los docentes para participar en las actividades llevadas a efecto en la institución.
5. Los padres no participan en actividades deportivas y culturales por falta de motivación,
6. No se fomenta charlas, talleres, vivencias, sólo se limita a realizar reuniones normales de inicio de año escolar, entrega de reportes académicos y fiestas esporádicas como Navidad, carnaval y día de la madre.

Análisis del Cuestionario aplicado

Cuadro 1

	¿Qué función desempeña en el plantel?	Directivo	Coordinador	Docente	Administrativo	Obrero
1		1	2	3	1	1
2	¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo este cargo en el plantel?	0-5 Años	6-10 Años	11-15 Años	16-20 Años	21 O Mas
		6	2			

La muestra tomada para realizar el diagnóstico en la presente investigación tiene su mayor porcentaje de participación en los docentes, quienes son los actores directos en promover la participación de la familia en las actividades escolares, sin dejar de lado a los vinculados con el proceso educativo directivos, administrativos y obreros. Asimismo, podemos destacar que 6 de los encuestados tienen en la institución entre 6 y 10 años y dos de ellos, entre 11 y 15 años, por tanto, poseen suficiente tiempo, como para dar repuesta en relación con el estudio acerca de la participación de la familia en las actividades escolares.

Es así, Aguilar (2007), destaca que “La familia y la escuela tienen la indudable responsabilidad de entenderse en un clima de abierta cooperación, ya que se parte del hecho que persiguen objetivos comunes en favor del desarrollo, formación, crecimiento personal y cognoscitivo de los estudiantes” (p.25). En este caso, es de vital importancia motivar a la familia, a través de los actores del proceso educativo (directivo, coordinadores, docentes, administrativo y obreros) con estrategias para incentivar a los padres y representantes a que participen en las actividades escolares.

Cuadro 2

¿Qué le hace falta a la institución para que la familia y la comunidad se integre?	Estrategias	Actualización	Actividades	Reuniones	Otros
	3		2	2	1

En el cuadro 2, la mayoría de los encuestados afirman que a la escuela le hace falta aplicar estrategias gerenciales para que la familia y la comunidad se integren. En base a ello, Kotter (2001) expone que “Las escuelas involucran a los padres de familia y a los miembros de la comunidad de muchas formas” (p.248). Los padres de familia ayudan con la tarea, los miembros de la comunidad ayudan con los eventos de la escuela o toman decisiones junto con los maestros y directores acerca de cómo mejorar el aprovechamiento del estudiante. Algunos participan voluntariamente como auxiliares del maestro o como acompañantes para los viajes culturales o colaboran con los grupos de la comunidad en el apoyo para la escuela.

Cuadro 3

¿Qué programas tiene la escuela que se pueda integrar la familia para ayudar en el mantenimiento y progreso de la institución?	Comités Educativos	Mini Comunidades	Consejo Comunal	PDE	Otros
	5	2			1

Se observa que los encuestados responden que los programas que tiene la escuela para integrar a la familia y ayudar en el mantenimiento de la misma son los Comité Educativos (que lo conforman representantes, miembros de la comunidad y personal de la institución) como forma de organizar a la comunidad escolar.

Asimismo, Santucci (2010), señala que la participación es el “proceso de cooperación y aprovechamiento mediante el cual una sociedad se integra y aporta conocimientos y experiencias” (p. 873). Por ésta razón, lograr la participación de todos los actores que forman parte del sistema formativo requiere de un arduo trabajo cooperativo y colaborativo en donde todos los integrantes estén dispuestos a ofrecer sus ideas y aportes a los fines de lograr espacios que promuevan la socialización.

Cuadro 4

16	En el PEIC de la institución se promueven estrategias para la integración de la familia en diferentes actividades	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Algunas Veces	Nunca
		5	1	-	2	-
17	Los padres ofrecen propuesta para mejorar su incorporación a la escuela	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Algunas Veces	Nunca
		-	1	4	2	1
18	La familia conocen y cumplen el acuerdo de convivencia de la institución	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Algunas Veces	Nunca
		1	2	1	4	-

En el cuadro 4 se observa que los encuestados manifiestan que algunas veces la institución promueve estrategias en el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) para integrar a la familia, así como también, pocas veces la familia conoce de los acuerdos de convivencia.

Es menester señalar, la importancia que la comunidad educativa le confiere a la integración de padres y representantes, por tanto según Gutiérrez (2003), las docentes deben: (a) Organizar encuentros entre padres y representantes para que intercambien experiencias de como ayudan en las actividades a sus hijos y aprender unos de otros. (b) Apoyar a los niños y niñas con mayores debilidades dadas las condiciones familiares (los que crían las abuelitas, los que sus padres trabajan y son analfabeta, los que no cuentan con el apoyo de nadie), y (c) Tomar en cuenta algunas habilidades que tengan los padres y representantes e integrarlos en las actividades en el aula.

Conclusiones

A través del análisis de los resultados se determinaron aspectos importantes en relación con la opinión de los padres sobre los aprendizajes que sus hijos adquieren en el plantel, la comunicación que tienen con el docente y los procesos motivacionales que reciben de la institución. En tal sentido, se concluyó:

Los padres manejan una opinión favorable en relación con los aprendizajes adquiridos por sus hijos, por cuanto han observado en ellos conductas indicadoras de una formación integral en las diferentes áreas que conforman su desarrollo. De acuerdo con las informaciones, se determinó que los padres consideran este proceso como un factor positivo para el desarrollo intelectual de

sus hijos, puesto que a través de la misma han aprendido a manejar adecuadamente actitudes de sus hijos.

Sin embargo, los padres no se incorporan de manera activa y eficaz en el proceso de aprendizaje de sus hijos, no cumplen el rol requerido para el equilibrio efectivo del binomio padre - docente, entonces no asumen con conciencia la importancia que representa su acción, además de no entender el papel preponderante de la familia para lograr conductas adecuadas en el estudiante.

En lo que respecta a las relaciones interpersonales, se apreció en los padres, que entienden y reconocen el trabajo del docente, pues ayuda a sus hijos para que aprendan a compartir, colaborar y a practicar las normas de convivencia social, en relación con el respeto por las opiniones ajenas. Asimismo, se pudo detectar que la comunicación padre - docente no presenta las características adecuadas para una interacción efectiva de la escuela con la familia. Se concluyó en este aspecto que los procesos comunicacionales traducidos en diálogos, entrevistas y visitas, son poco frecuentes; sólo cuando la maestra requiere dar una información específica, convoca al padre o representante para una entrevista, pero no siempre ofrece la oportunidad de desarrollar comunicaciones espontáneas e informales con los padres. La comunicación, que debe existir para que fluya con más facilidad el proceso de aprendizaje, se da en forma deficiente entre el padre y el docente, de tal manera que se entorpece la labor a cumplir en forma mancomunada para coadyuvar en el desarrollo de las potencialidades del niño.

Bajo este contexto, el proceso motivacional que la institución brinda a los padres por parte de los docentes, se limita a invitaciones para asistir a las actividades especiales, entre otras y/o reuniones de padres y representantes, pues el docente no impulsa la participación activa de los padres en las actividades escolares de sus hijos, tampoco toma en cuenta sus opiniones a la hora de planificar acciones educativas extra escolares, ni los motiva a participar en las actividades culturales y deportivas que el plantel lleva a efecto como parte de su programación escolar.

Por otro lado, los estímulos, como fuente de motivación a los padres, no son ofrecidos con regularidad por el docente. Aspectos como oír las sugerencias de los padres, darles reconocimientos verbales o escritos por su colaboración y la valoración del material didáctico que lleva al aula, no constituyen acciones presentes en la actuación del docente en su relación con los padres, sólo de vez en cuando la maestra les da las gracias y se muestra amable cuando éstos

llevan la merienda al plantel. Existe deficiencia en las motivaciones recibidas por los padres por parte de los docentes para participar en las actividades llevadas a efecto en la institución.

Al no existir motivación por parte del docente y la escuela, se presentan las discrepancias observadas en el análisis de los resultados, donde los padres expresan la no recepción de los mensajes motivacionales, aunque el docente trata de enviarlos, pero no los procesa. De esta forma, los padres no participan en actividades deportivas y culturales por falta de motivación, pero el instituto tampoco fomenta acciones de otro tipo, tales como charlas, talleres, vivencias, sólo se limita a realizar reuniones normales de inicio de año escolar, entrega de reportes académicos y fiestas esporádicas como Navidad, carnaval y día de la madre.

Propuesta gerencial para el logro de la participación de la familia en las actividades escolares de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas” del municipio Ayacucho del estado Táchira

Se ofrece propuesta gerencial como alternativa para optimizar la incorporación de los padres en las actividades de sus hijos en el plantel. La presentación de dicha propuesta comprende los siguientes aspectos: Justificación; factibilidad social, económica, institucional, legal y técnica del Plan de Acción; organización, diseño y validación. Se fundamenta en el diagnóstico donde se detectó la necesidad que tiene el niño de ser formado en un ambiente caracterizado por la integración de los factores que lo componen. En tal sentido, la familia y la institución deben funcionar como una unidad cuyos propósitos se orienten hacia un fin común la formación integral del niño. Tal aseveración implica una mutua influencia donde padres y docentes actúan en un contacto permanente para adecuar, orientar y mejorar la calidad de los procesos que cada uno ofrece al niño, de esta manera, no se producen choques entre las actividades formales desarrolladas en el plantel y las ofrecidas por los padres en el ambiente familiar. Su objetivo principal es incorporar padres y representantes en actividades escolares y extraescolares a desarrollar en la Institución igualmente Facilitar un clima de integración que promueva la participación individual y grupal y Sensibilizar a los padres acerca de las necesidades de ser copartícipes del proceso enseñanza - aprendizaje de sus hijos.

Estructura del Plan de Acción

Se estructuró en cuatro fases; fase 1, “Sensibilización”, comprende un taller de autoestima dirigido a los padres; la fase 2, “Información” comprende un encuentro con los padres para socializar sobre los fines de la educación primaria; la fase 3, “Participación”, cuyo objetivo es incorporar a los padres y representantes en las actividades desarrolladas en la Institución y la fase

4, “Motivación”, la cual se propone realizar durante todo el año escolar y su fin es motivar a los padres para que participen de una manera eficaz en las actividades planificadas.

Referencias

- Aguilar, C. (2007). La participación de las familias en las escuelas: Análisis y reflexiones educativas. *Revista de Medios y Educación*.
- Álvarez, M. (2007). *El equipo directivo. Recursos técnicos*. Caracas Venezuela: Laboratorio Educativo.
- Antúnez, S. (2000). *Claves para la organización de centros escolares*. Barcelona: Horson.
- Arias, F. (2004). *Diseño de la investigación*. Caracas. Venezuela: Episteme.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (5ª ed.). Caracas: Episteme.
- Durston, R. (2009). La participación comunitaria en gestión educativa: concepto, investigación y desarrollo. *Revista CANDIDUS* N° 35-36.
- Duque, H. (2008). *Formación integral de los hijos* (1ª reimpresión). Bogotá: San Pablo.
- Gutiérrez, M. (2003). El liderazgo transformacional en el docente Universitario. *Revista virtual*. Vol.1 N° 1 72,96. Panamá: Universidad Especializada de las América.
- Ketele, J. y Roegiers, X. (1995). *Metodología para la recogida de la Información*. Madrid: La Muralla, S. A.
- Kotter, J. (1999). *La verdadera labor de un líder*. Colombia: Norma.
- Latorre, A.; Rincón, D. del; Arnal, J. (2003). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Experiencia.
- Palella, S. y Martins, F. (2004). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fondo editorial de la universidad Pedagógica Experimental libertador.
- Pérez, A. (2010). *Los padres primeros y principales educadores de los hijos*. Caracas: San Pablo.
- Santucci, M. (2010). *Educandos con capacidades diferentes*. Argentina: Brujas.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y tesis doctorales*. Caracas: Autor
- Zambrano, J y Steiner, A. (2010). *Estrategias educativas para docentes y padres del siglo XXI*. Editorial Alfa. Venezuela.

Investigación Arbitrada

Programa Motivacional en el Fortalecimiento del Liderazgo en la Gerencia Educativa

Recibido 10 – 10 – 2015 Aprobado 06 – 12 – 2015

Eddy Yesenia Bautista Fernández

yeseniabau@gmail.com

Docente del poder popular para la educación, subdirectora de la U. E. Débora Medina Vivas, profesora en educación integral egresada de la UPEL – IMPM Táchira.

Resumen

Tratar el tema del Liderazgo en la actualidad es una gran responsabilidad por ser uno de los fenómenos humanos más antiguos y trascendentes de los cuales con gran profusión han investigado y publicado cantidad de autores, desde épocas, corrientes y contextos diferentes. El presente estudio tiene como finalidad proponer un programa motivacional para el fortalecimiento de la función directiva en la Unidad Educativa Bolivariana Débora Medina Vivas del Municipio Ayacucho. Se revisan los constructos: estilo de liderazgo y motivación al logro. La investigación se enmarca bajo la modalidad de proyecto factible, su diseño es de campo y es de carácter descriptivo. La muestra es censal, 28 docentes, pues se tomó el 100% de la población. Para recolectar la información requerida se aplicó la técnica de la encuesta apoyándose en el cuestionario como instrumento, el cuál fue dividido en dos partes, y estuvo conformado por veinte (20) ítems con alternativas de respuesta (Siempre, Algunas Veces y Nunca). Dicho instrumento fue validado mediante el juicio de Expertos y su confiabilidad se calculó a través del método Alfa de Cronbach.

Descriptores: Estilo de liderazgo, motivación al logro, gerencia educativa.

Motivational Program in the Leadership Strengthening of the Educational Management

Abstract

Addressing the topic of Leadership in our days is a great responsibility because it is one of the most ancient and transcendent human phenomena, which has already been widely commented by a variety of authors from different times, positions and countries. This study aims at proposing a motivational program for the strengthening of the managing function at the Unidad Educativa Bolivariana Deborah Medina Vivas, at the municipality of Ayacucho in the Táchira State. The main topics are, thus, leadership style and motivation. The research is framed in a modality called Doable Project. Using the In Field Technique, with a descriptive character. A census was made of 28 teachers taken as the 100% of the population. For the data collection we applied a technique called Poll, using a questionnaire as a means, which was divided into two parts. It was composed by twenty (20) items with alternative answers such as: always, sometimes, never. This instrument was validated by an Experts Judgment and its reliability was calculated through the Alpha de Cronbach method.

Key Words: Leadership style, achievement motivation, educational management.

Introducción

En la actualidad, la necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad vertiginosa lleva a las organizaciones educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad, adoptando nuevos conceptos junto a esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal, por ello, Tortolero (2015) indica que es necesario reinventar las estrategias que se venían utilizando y darles diferentes usos que funcionen y se integren en la educación y la implementación de ellas en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos.

Dentro de las instituciones, se exige a las personas que lideren los grupos que mantengan la motivación y efectividad del personal. A pesar de que muchos investigadores han abordado la temática de estilo de liderazgo y motivación de los grupos, todavía en la actualidad es causa de preocupación a nivel gerencial y educativo; lo evidencia la necesidad manifiesta de algunos docentes, el hecho de buscar obtener tales saberes a través de talleres, seminarios, jornadas, entre otros; o las insuficientes capacidades desarrolladas para reforzar la motivación al logro de los docentes y con ello incrementar la valoración hacia sí mismos y al trabajo que realizan.

Conviene aclarar que la autora de la presente investigación a partir de su experiencia personal partió de un diagnóstico inicial en el que observa falta de liderazgo y motivación hacia el personal en el contexto escolar de la Unidad Educativa Débora Medina Vivas, del municipio Ayacucho, estado Táchira; por tal razón se enfatizó en revisar los constructos de estilo de liderazgo y motivación al logro y la investigación apunta hacia la formación de los directivos y docentes coordinadores, con la intención de que comprendan que las actividades escolares se orientan y se movilizan hacia la búsqueda de objetivos concretos, orientados al éxito personal y profesional.

Los gerentes educativos, como líderes, deben asumir un papel relevante en el conocimiento del comportamiento del grupo que dirigen, puesto que ellos pueden inducir u orientar la consecución de metas. En tal sentido, el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, pues demuestra su competencia y su interés profesional, encauzado a mejorar los procesos educativos y posibilitar la actualización y el dinamismo en las instituciones de acuerdo con las dimensiones de la tarea directiva. Fernández (2010), señala:

El director del plantel debe tener presente, en todo momento, que la escuela a su cargo se ubica dentro de un contexto social determinado, dentro del cual participa activamente con el propósito de apoyar el desarrollo del mismo. Este papel lo

desempeña cuando programa, organiza, integra y controla los recursos humanos materiales y financieros necesarios para la prestación del servicio educativo de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (p.67)

Con lo anteriormente citado es elemental para el gerente, prever la conducta de los compañeros de trabajo, ejercer una influencia motivadora propiciando cambios en las mismas y en el rol de cada uno de los integrantes de la institución bajo a su cargo y es que el liderazgo es un medio y el fin a que se dirija es la cuestión crucial, bajo este contexto, el mencionado autor, agrega que “...nadie duda que el éxito de una organización o cualquier grupo, está fundamentado en el estilo de liderazgo que se practique” (p.71). De allí, que un requisito fundamental del líder, debe ser que sepa ganarse la confianza de los demás, sincero en lo que dice, consecuente e íntegro.

Por su parte, D' Souza (1998), indica: "...mientras más se oriente hacia las personas, más probable será que los trabajadores acepten esos esfuerzos como amistosos, motivadores y dignos de confianza" (p.28), en tal sentido, retoma la importancia de la motivación de los empleados, para que se conviertan en los propios planificadores de los cambios, entendiendo, que para que se logren los objetivos de la organización, los trabajadores deben sentirse comprometidos con el rol que les toca desempeñar, quienes deben entender hacia donde se dirigen, para lograr esto, se exige un líder sensible, que tenga seguridad en sus conocimientos, habilidades y relaciones.

En fin, el liderazgo está fundamentado en el proceso de motivación, pues aspira que las personas por su propia voluntad deseen hacer lo que más le conviene a la organización, lo que requiere, según Botero (2009) que los líderes comprendan “...que puedan contribuir al enriquecimiento de los grupos, sólo si conocen que las personas requieren seguridad, nuevas experiencias, deseos, reconocimiento y respuestas afectivas” (p.35). Lo anterior citado, indica la importancia de la influencia del líder hacia los grupos bajo su cargo, al reconocer sus necesidades tanto personales como profesionales.

Cornejo (2010) argumenta al respecto, “...el presente, pasado y futuro está en manos de los líderes... solamente generando líderes de calidad se podría obtener una nación de calidad” (p.78), además, es indiscutible que muchos de los líderes actuales han fracasado en sus intentos para superar la crisis que involucra a los sectores públicos, privados, social, educativo y religioso, razón por la cual el sector educativo no ha podido superar la mediocridad de los programas académicos, el atraso en las innovaciones tecnológicas, docentes de aula sin iniciativa al crecimiento y desarrollo de su función formativa. Igualmente, Fernández (2010), menciona que:

La educación de la actualidad se caracteriza por un alarmante déficit de aulas y docentes, salarios insuficientes, cultura clientelar y corrupta, que ha atentado contra la autoestima y dignidad de los que participan en el proceso, no se han formado en los directores competencias y herramientas específicas que les permitan trabajar y contribuir con una gestión de calidad, lo cual ha generado en los docentes baja motivación por su trabajo, frustración, desempeño profesional deficiente, desconfianza, tensión y con necesidad de buscar otras fuentes de ingreso, al no ver satisfechas sus prioridades básicas.(p. 95)

De las situaciones antes descritas no escapa el personal directivo y coordinadores, de la Unidad Educativa Débora Medina Vivas del municipio Ayacucho, estado Táchira, razón por la que la autora de la investigación, personal docente de la institución, junto con otros docentes de la misma casa de estudios han observado en algunas ocasiones un trato descortés y erróneo del personal directivo y ausencia de motivación hacia todos los que hacen vida en el plantel, así como también, debilidades para consolidar el trabajo en equipo, de manera que se realicen tareas en función de la organización, se optime el clima organizacional y la toma de decisiones, en la que pueden ser incorporados, los actores sociales que hacen vida en la institución.

Por otra parte, el personal directivo y coordinadores exponen no poseer las herramientas motivacionales necesarias para influir en los docentes y producir cambios en su acción pedagógica conducentes a lograr una educación de calidad para todos; a este tenor, el ambiente de trabajo es apático, tenso, de temor, desconfianza, algunos miembros del personal no son tolerantes ante cualquier situación de conflicto, influyendo en la motivación de los docentes de aula, quienes se expresan del director como el jefe, que asigna deberes, pero no delega funciones por temor a ser reemplazado, además inspira miedo, que busca culpables ante posibles errores y hace del trabajo una carga.

El Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), menciona, "...la necesidad de un cambio de direccionalidad del sistema educativo el cual debe organizarse con base a modelos pedagógicos y de gestión" (p.19) que respondan al mejoramiento de la población, donde los líderes que guían las organizaciones posean gran sensibilidad, flexibles y capaces de responder o ajustarse a situaciones nuevas o cambiantes, que puedan observar cuidadosamente sus valores, actitudes, conducta de liderazgo y motivación y que inspiren a los docentes; factores que pueden lograr que el ambiente de trabajo sea armonioso, de participación y colaboración.

En consecuencia, surgen de esta situación planteada las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el estilo de liderazgo que asumen los directivos escolares Unidad Educativa Bolivariana Débora

Medina Vivas del municipio Ayacucho, estado Táchira?, ¿El estilo de liderazgo de los directivos escolares refuerza la motivación al logro de los docentes de aula?, ¿Es factible proponer un programa motivacional para mejorar el comportamiento organizacional dirigido a los docentes y directivos para el reforzamiento de la motivación al logro ?

Para dar respuesta a estas interrogantes, la investigadora planteó como alternativa el diseño de un programa motivacional para mejorar el comportamiento organizacional para quienes se desempeñan como directivos y docentes en el municipio, con la finalidad de reforzar la motivación al logro.

Objetivos

Indagar el estilo de liderazgo que asumen los directivos escolares de la Unidad Educativa Bolivariana Débora Medina Vivas del Municipio Ayacucho, estado Táchira.

Determinar las acciones de liderazgo que asume el gerente educativo para el fortalecimiento de la motivación.

Diagnosticar la factibilidad de una propuesta de un programa motivacional en el fortalecimiento desde la gerencia educativa en la Unidad Educativa Bolivariana Débora Medina Vivas del Municipio Ayacucho, estado Táchira.

Diseñar un programa motivacional orientado al fortalecimiento del liderazgo para la gerencia educativa en la Unidad Educativa Bolivariana Débora Medina Vivas del municipio Ayacucho, estado Táchira.

Estudios Previos

En la actualidad es común observar numerosos estudios, a nivel internacional, nacional y local, que buscan rescatar la educación a través de una gerencia efectiva, formando líderes educativos capaces de motivar a los integrantes del proceso, para que comprendan que deben crear una visión conjunta, que responda a la guía del rumbo por donde deben ir las acciones, para crear un ambiente de motivación en la escuela. Así pues, se han tomado en cuenta estudios donde los investigadores establecen aspectos muy particulares y que guardan relación con la investigación.

A nivel Nacional, Monasterio (2010), realizó en Maracay, una investigación titulada “Incidencia del liderazgo de los directores en el desempeño docente”; la misma tuvo como objetivo determinar la incidencia del liderazgo de los directores en el desempeño docente en la escuela Básica. La metodología aplicada fue una investigación de tipo descriptiva de campo, para

la recolección de datos se aplicó un cuestionario con veinte (20) ítems a docentes de la escuela básica. En los resultados obtenidos en el diagnóstico, se pudo evidenciar que el estilo de liderazgo de los directivos utilizado para ejercer el cargo no es el idóneo, se hace necesario un cambio de actitud de parte de estos gerentes educativos, puesto que si existe un líder con principios, valores, dinámico, motivador, participativo y generador de cambios, logrará alcanzar en sus trabajadores un alto desempeño, satisfacción y alcance de los objetivos propuestos, donde puedan expresar sus inquietudes, necesidades e intereses y de igual manera ser partícipes voluntarios del proceso educativo para beneficio de los estudiantes.

Bustamante (2010), en la Universidad de los Andes, de Mérida, planteó un estudio sobre "El entrenamiento motivacional y estrategias de influencia", en el mismo participaron dos muestras de trabajadores, pertenecientes a las empresas procesadoras de alimentos, las dos fueron equivalentes en edad, escolaridad y años de experiencia laboral. Una había recibido escolaridad en programas motivacionales para formar líderes, y otra no había recibido ese entrenamiento. Estos resultados revelan que el uso de estrategias de influencia del líder, está afectado por el equipamiento motivacional que él induzca, es decir, el estilo que tenga de gerenciar recursos humanos. Según esta interpretación el liderazgo motivacional se puede aprender y se asume que, una organización exitosa debe lograr en cada uno de sus trabajadores, que perciban a su líder como generador de motivación.

Aspectos Teóricos

El Liderazgo para la Gerencia Educativa

La temática del liderazgo está presente en el contexto cotidiano, apareciendo por doquier, ya sea como causa o como consecuencia de estados de cosas que ocupan y/o preocupan; de situaciones que es necesario enfrentar, mantener, potenciar o transformar; de realidades que se vislumbran como retos y cuya presencia se atisba como necesaria. Sin embargo, no resulta tan claro que liderazgo y educación generen una unión. Para Canals (2011), “abordar con la profundidad y el sosiego pedagógico que el análisis de esa relación merece, tendríamos que plantearnos una serie de cuestiones de calado que nos apelan cuando nos sumergimos en el estudio de la problemática” (p.76). Con lo anterior citado, aunque ese liderazgo pueda ser una tarea compartida, no se debe olvidar nunca el relevante papel que juega el docente en ella que y su motivación, como se apuntó anteriormente, presenta un profundo carácter moral.

El liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionados. Si se entiende la motivación, se apreciará mejor qué desea la gente y la razón de sus acciones. Sobre el liderazgo Chiavenato, (2000), destaca lo siguiente: "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" (p.699).

Estilos de Liderazgo de los Directivos Escolares

Con respecto al liderazgo Cornejo (2010), sostiene que "...la fuente más importante del poder está en nosotros mismos y no en fuerzas extrañas externas, para ello es necesario reconocer que el ser líder circunstancial no le convierte en auténtico líder, tiene que ganárselo" (p.75), lo que viene a corroborar la premisa de que el directivo escolar es un líder que debe ganarse esa posición, a quien le corresponde la responsabilidad de ejercer el gobierno en la organización educativa a su cargo, mediante la planificación, organización, administración, control y orientación de todos los procesos, con la suficiente sensibilidad y apertura para leer los mensajes de sus seguidores, en cuanto a necesidades, operaciones y logros. Bajo este contexto, Romero (2010), señala que:

Los líderes que requieren las instituciones educativas, son aquellos capaces de ejercer influencia sobre otras personas en función de sus características motivacionales, personas en crecimiento, que están constantemente incorporando nuevas construcciones sobre sí mismas y sobre su entorno. Generan identificación de parte de los seguidores, porque demuestran claridad en las metas que proponen, seleccionan vías apropiadas para alcanzarlas, permiten la participación en la toma de decisiones, interpretan las necesidades del grupo (p. 47).

De tal forma, que según el autor mencionado, los líderes son permanentes constructores y transmisores de significados, que les permiten despertar en otros entusiasmo con sus ideas, con sus obras y deseos de ser parte de su misión, lo cual es posible de lograr cuando ellos mismos están motivados en su afiliación, poder y logro, para convertirse en agentes propiciadores de motivación.

Es importante mencionar que de acuerdo con el enfoque de las relaciones humanas sobre el hombre social, se evidencia que existen motivaciones basadas en necesidades sociales que requieren ser satisfechas en el trabajo y que a su vez se relacionan con el grupo en donde se desenvuelve el ser humano, es indudable que el logro se convierte en un complemento en la perspectiva del hombre racional motivado únicamente por la obtención de mayores beneficios;

aquí se continúa colocando al factor humano, como elemento determinante en los objetivos de la empresa.

Motivación al Logro en la Gerencia Educativa

Ahora bien, Andersen (citado por Delgado, 1998) señala: “El reto de una organización es hoy un reto humano. Un reto, sobre todo, de motivación del personal que se expande y se nutre de ciertos elementos” (p.62). Al hablar de gerencia en educación supone, en esencia analizar toda una compleja dinámica de la organización que se inicia con la puesta en juego de estrategias como la motivación, el trabajo en equipo, la comunicación, la negociación, la promoción, el desarrollo formativo o la evaluación del desempeño.

Son aspectos todos de una importancia capital para el logro de la satisfacción de los trabajadores, la consecución de una gestión de mayor calidad en los centros y la creación de un clima más colaborativo y compartido. Mucho más esto es básico en relación con las organizaciones y empresas dispensadoras de servicios, como la escuela, dadas sus características específicas. Por lo tanto, el motivar a los trabajadores es indispensable para el buen clima en una organización, parafraseando a Rivero (1998), la motivación que exprese el gerente educativo a través de sus emociones incide en los resultados que tiene planteado la organización. Por eso, es necesario el reconocimiento del trabajo bien realizado por los trabajadores para seguir motivándolos en sus prácticas.

El Método

En cuanto a la naturaleza de la investigación, es carácter descriptivo, con un diseño de campo, bajo la modalidad de un Proyecto Factible, él mismo tiene su basamento en los lineamientos de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2013); específicamente en lo que respecta a la naturaleza de los trabajos de grado y sus modalidades, donde señala que los trabajos incluidos en la modalidad de proyecto factible “...enfatan la elaboración de una propuesta que se sustenta en un modelo operativo funcional factible para resolver problemas o situaciones planteadas, o satisfacer necesidades de una institución, empresa o grupo social” (p.5).

Se realizó un diagnóstico, en el cual se recogió información para elaborar un programa motivacional para el fortalecimiento de la función directiva, con base en la indagatoria que se realizó a los docentes sobre el estilo de liderazgo que asumen los directivos escolares y si éste estilo de liderazgo, refuerza su motivación al logro. La investigación es de campo porque los datos

fueron recolectados directamente en el sitio de los hechos, concordando con lo expuesto por Sabino (2005):

Se basan en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad. Su innegable valor reside en que permite cerciorarse al investigador de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a su calidad. Esto, en general, garantiza un mayor nivel de confianza para el conjunto de la información obtenida. (p.94).

Al mismo tiempo es una investigación de carácter descriptivo porque mide y describe las variables de estudio, al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2011), mencionan que “... una investigación descriptiva recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único. Con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e intervención en un momento dado” (p.142).

Se aplicó un instrumento para diagnosticar las acciones que emplea el personal directivo y coordinadores para determinar el fortalecimiento del liderazgo desde la gerencia; así como el indagar las acciones de liderazgo que asumen los directivos escolares de la Unidad Educativa Bolivariana Débora Medina Vivas y así determinar si el estilo de liderazgo detectado en el personal directivo refuerza la motivación al logro de los docentes de aula del municipio Ayacucho del estado Táchira.

Se trabajó con una Metodología de proyecto factible, según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2013) debe cumplir con las siguientes fases:

Fase I Diagnóstico: Permite determinar la situación actual, la necesidad de proponer un programa motivacional para el fortalecimiento de la función directiva en la Unidad Educativa Nacional”

Para recopilar información se utilizó la investigación documental, la cual ha sido reseñada en los antecedentes y bases teóricas del proyecto. También se realizó un estudio de campo en el cual se aplicó un cuestionario con escalamiento de tres alternativas de respuesta (Siempre, Algunas Veces y Nunca) a los docentes, previamente validado por juicio de expertos, el cual se estructuró de acuerdo con claridad de conceptos y términos relacionados con el diseño de la propuesta y su importancia.

Fase II factibilidad: se tomaron en cuenta los siguientes factores: a) apoyo institucional; b) disponibilidad de directivos y docentes para la realización del diagnóstico; c) diseño y elaboración

de lineamientos dirigidos al reforzamiento de la motivación al logro d) el aspecto económico e) factibilidad pedagógica institucional.

Fase III Diseño de la Propuesta: una vez detectada la necesidad del programa motivacional para el fortalecimiento de la función directiva determinada la factibilidad del diseño se formularon las acciones a seguir en cuanto a la propuesta para optimar el proceso educativo Unidad Educativa, “Débora Medina Vivas” del municipio Ayacucho del estado Táchira.

Para efectos de esta investigación y en el planteamiento inicial de problema, se hizo referencia, que esta acción está dirigida al personal directivo y coordinadores de la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas”, del municipio Ayacucho, del estado Táchira.

La población estuvo conformada por el grupo de docentes de la mencionada institución en el subsistema de Educación Primaria. La totalidad de la población descrita corresponde a veintiocho (28) docentes los que se consideraron en su totalidad como muestra. Lo que se convierte en población censal.

Luego se realizó la recolección de datos, esta etapa consiste según Hernández (1998), “...es el proceso mediante el cual se selecciona un instrumento de medición y se preparan las mediciones obtenidas para que puedan analizarse correctamente” (p.234). En este caso específico fueron seleccionados como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario que sirvió de fundamento para llevar a cabo este proceso. Al respecto, Sabino (2005) señala que la encuesta sirve para “...recoger información a un grupo socialmente de personas acerca de los problemas de estudio para luego mediante un análisis de tipo cualitativo, sacar las conclusiones que se corresponden a los datos obtenidos” (p.101). Por su parte, Hernández (1988), expresa que el cuestionario “...consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p.266). El cuestionario se aplicó a los 28 docentes adscritos a la Unidad Educativa Nacional “Débora Medina Vivas”, del municipio Ayacucho, tomando en consideración dos variables seleccionadas (Estilos de liderazgo y acciones de Liderazgo).

Este instrumento fue redactado con ítems de respuestas cerradas y las alternativas de respuesta fueron estructuradas en forma de escala de estimación, para medir la disposición de la muestra ante cada ítem, correspondiente a los criterios favorables o desfavorables, de acuerdo con la asignación de un valor numérico.

Resultados

Los resultados obtenidos al aplicar el instrumento a los docentes, con la intención de determinar el estilo de liderazgo de los directivos de la institución y si el mismo refuerza la motivación al logro, se presentan en función de las dimensiones originadas en la Operacionalización de variables, para así poder analizar las dos variables consideradas.

Para el presente documento sólo se seleccionaron dos (2) cuadros descriptivos, uno por variable, contenido de las frecuencias absoluta y relativa, complementados con las frecuencias simple y relativa que se consideraron más relevantes para ilustrar los resultados, las respuestas obtenidas por los encuestados fueron confrontadas con las bases teóricas consideradas, para de esta forma buscar coincidencias o discrepancias, tomando en consideración los criterios favorables o desfavorables enunciados con anterioridad, por lo que se muestra a continuación cada variable con sus respectivos indicadores.

Variable: Estilo de Liderazgo.

Dimensión: Autoritario.

Indicador: Proceso Decisorio

Ítems El directivo de su escuela:	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	Fs	%	Fs	%	Fs	%
1. Toma decisiones sin consultar al personal docente de la institución.	3	11%	8	29%	17	60%
2. Impone su criterio sin importarle lo que puedan opinar los docentes.	0	0%	10	36%	18	64%
Total		5%		33%		62%

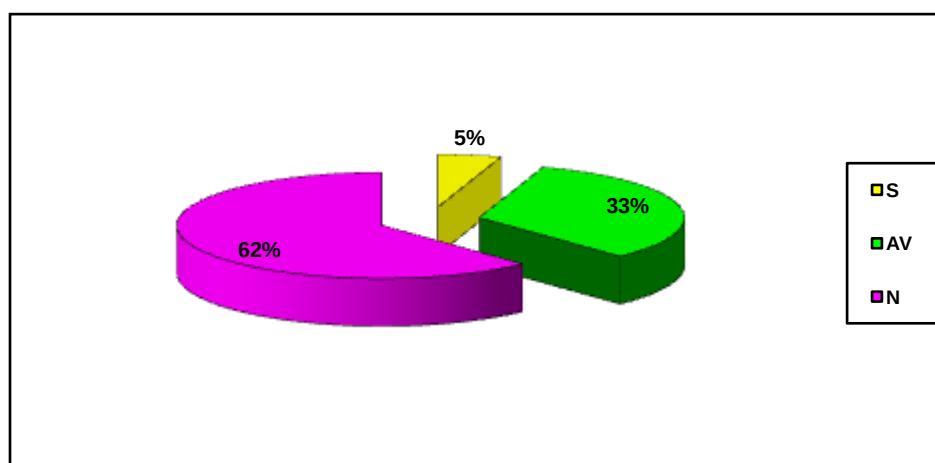


Gráfico 1. Promedio de los resultados de la Variable: Estilos de Liderazgo.
Dimensión: Autoritario. Indicador Proceso Decisorio

Con respecto a la primera variable, denominada estilo de liderazgo, dimensión autoritario, en el cuadro anterior se observa que el 11% de los sujetos objeto de estudio opinan que siempre los directivos escolares toman decisiones sin consultar al personal docente de la institución, asimismo; el 64% de los encuestados manifiestan que nunca imponen su criterio sin importarle lo que puedan opinar los docentes; cabe señalar que es importante que el personal directivo tome decisiones luego de escuchar al personal a su cargo, sin imponer un criterio que perjudique a los miembros de la institución.

Variable: Acciones motivacionales.

Dimensión: Afiliación

Indicadores: Relaciones con otros. Valoración. Prestigio.

Ítems El directivo de su escuela:	Siempre		Algunas Veces		Nunca	
	Fs	%	Fs	%	Fs	%
9. Mantiene una comunicación permanente con los docentes de aula para planificar acciones durante el año escolar.	23	82%	5	18%	0	0%
10. Establece relaciones cordiales con los docentes de aula.	18	64%	9	32%	1	4%
15. Presta colaboración y ayuda a los que necesitan de sus servicios.	21	75%	6	21%	1	4%
20. Estima que la directora debe mejorar las funciones que asume.	5	18%	19	68%	4	14%
Total		60%	35%		5%	

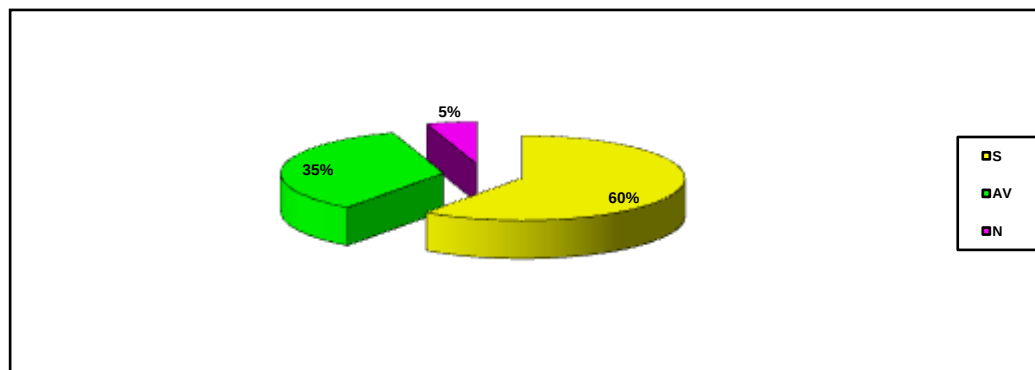


Gráfico 5. Promedio de los resultados de la Variable Acciones motivacionales.

Dimensión: afiliación. Indicadores: Relaciones con otros, Valoración, Prestigio

Con respecto a la dimensión acciones motivacionales, los docentes encuestados respondieron con relación al ítem 9, lo siguiente: 82 % de los sujetos objeto de estudio, opinan que los directivos escolares siempre mantiene una comunicación permanente con los docentes de aula para planificar acciones durante el año escolar, asimismo el 64% de los encuestados manifiestan que éstos establecen relaciones cordiales con los docentes de aula.

En consecuencia, los resultados reflejan la situación favorable para la motivación de los docentes, puesto que los directivos escolares practican algunas veces una dirección democrática y por lo tanto hacen intentos por imbuir en los demás un sentido de responsabilidad, al hacerlos sentir partícipes y permitirles tener la sensación que hay algo suyo en el trabajo de suscitar en el personal, el deseo de trabajar a favor de los objetivos de la institución y de las buenas relaciones interpersonales.

Bajo este contexto, Romero (1993) afirma, en relación con las nuevas reformas educativas que requieren "...líderes democráticos, capaces de involucrar al personal en las decisiones, establecer comunicación práctica y ofrecer soluciones a los conflictos que se presenten, dirigiendo más con el ejemplo que con el poder autoritario" (p.56); es decir, personas que abran un paréntesis y den oportunidad a los docentes de interactuar, participar, opinar y a la hora de tomar alguna decisión importante en beneficio del proceso educativo.

En este sentido, se puede inferir que los resultados favorecen el estudio propuesto, porque se evidenció una situación que aunque es favorable se puede potenciar, generándose un ambiente que puede ayudar la estima de los docentes y por ende la motivación por el esfuerzo para hacer un buen trabajo en pro de la formación.

Conclusiones

Las siguientes conclusiones son el producto de los resultados del diagnóstico, obtenido de la aplicación de los cuestionarios a los directivos de la Unidad Educativa Bolivariana "Débora Medina Vivas" del municipio Ayacucho del estado Táchira, para el fortalecimiento del liderazgo en la función directiva.

El gerente líder debe cambiar la actitud y establecer un criterio directriz con una carga interactiva y motivadora, sustituyendo el viejo concepto de controles extremos y externos por otros sistemas más efectivos de control interno, que hagan que se trabaje no porque otra persona quiera, sino porque él mismo decide que tiene que hacerlo, porque está convencido de la importancia de su desempeño y de la organización a la cual se debe; actuando en otras palabras como un hombre de convicción y libre.

Se evidencia en lo investigado que se debe potenciar el liderazgo en los directivos del plantel objeto de estudio, se determinó que son flexibles, pero poco comunicativos ya que los docentes manifestaron que dirigen toda la actividad de planificación y de organización, es decir; que los docentes cumplen sus deberes según las directivas de aquellos, al seguir sus instrucciones.

Los directivos escolares son receptivos con las ideas que aportan los docentes, sienten respeto por los logros obtenidos por los demás, pero no lo hacen saber, por ello, las relaciones son tensas, no delegan responsabilidades ni autoridad y como resultado de ello, hacen que el proceso decisorio se base en la inspección personal.

Como resultado de este comportamiento los docentes no se sienten bien informados, muestran poca iniciativa, se sienten resentidos hacia sus jefes y lo muestran en forma directa o indirecta, ocasionando lo que Davis y Newstrom (1991), denominan liderazgo negativo, "...aquellos que actúan en forma dominante, hacen alarde de la autoridad"(p. 99), no reconocen los logros del personal, no realizan acciones de liderazgo que les permita manejar las situaciones, provocando en los subordinados una ausencia de motivación por desempeñar de manera óptima su trabajo.

Con respecto a la motivación al logro de los docentes, se encontró, que el liderazgo que ejercen los directivos escolares, no se constituye en motivarlos y no les ayuda a alcanzar con entusiasmo sus objetivos, comportamiento que no propicia el impulso de los docentes para superar retos y obstáculos a fin de alcanzar metas

La Educación, es un pilar fundamental en el desarrollo social de un país y el liderazgo como proceso de ese desarrollo, se consideró la necesidad de elaborar un programa motivacional en el fortalecimiento del liderazgo en la gerencia educativa dirigido al personal directivo y coordinadores, la cual se concibe como el conjunto de ideas, habilidades, conocimientos y actividades que propicien e inciten al personal directivo a mejorar sus relaciones dentro de la Institución; tomando la gerencia como un proceso de participación y crecimiento colectivo.

Según los resultados de la investigación, el personal directivo en la Unidad Educativa Bolivariana "Débora Medina Vivas" del municipio Ayacucho del estado Táchira, no asumen un liderazgo tendiente a mejorar las relaciones entre los docentes, la falta de una mirada visionaria por parte de los gerentes educativos, resultado de la investigación realizada y base para la formulación de la propuesta.

El programa que se propone pretende, que el personal directivo y coordinadores de la Unidad Educativa Bolivariana Unidad Educativa, "Débora Medina Vivas" del municipio Ayacucho del estado Táchira, dirijan sus acciones en pro de la institución centradas en su visión y misión bien formulada, orientada a la satisfacción y al bienestar, bajo un clima organizacional ameno, cordial, solidario y democrático; con la intención de ser desarrollado a futuro por el directivo mediante un

programa motivacional que permita asumir actitudes críticas, reflexivas y dadas al cambio que necesita la Institución.

Programa motivacional para el fortalecimiento de la función directiva en la Unidad Educativa Débora Medina Vivas del municipio Ayacucho.

Para la implementación de la propuesta la Institución cuenta con la disponibilidad del personal Directivo y Docente, de igual forma; se cuenta con recursos materiales de oficina, deportivos y las instalaciones adecuadas para desarrollar de manera efectiva lo planteado por la autora de la investigación. El programa está estructurado de la siguiente manera: En el diseño la jornada se presentaron tres momentos correspondientes a una charla y dos talleres a desarrollar con Directivos y Docentes de la Unidad Educativa, “Débora Medina Vivas” del municipio Ayacucho del estado Táchira.

En el momento uno correspondiente a la charla sobre sensibilización se le proporcionará una serie de conocimientos en cuanto al marco físico, psicológico y social - cultural en la que se desenvuelven los grupos, para que los mismos propicien la integración, participación y el consenso del colectivo tanto en las actividades institucionales como en la toma de decisiones de manera que conformen grupos cohesionados y dirigidos hacia un mismo fin.

El segundo momento tiene que ver con el taller de capacitación Teórico – Conceptual sobre estilos de liderazgo y motivación al logro, se aportan una serie de conocimientos sobre la conducta que debe asumir dentro de la institución para lograr la integración del grupo, importancia de los valores y realimentación del comportamiento organizacional, en función de esto se les especifica la importancia que tiene para el hombre el relacionarse, convivir, compartir, que constituye la base de la existencia como ser gregario; al mismo tiempo orientarles hacia una actividad educativa placentera, dinámica, objetiva y sobre todo profundamente humana.

El tercer momento, es concerniente al Taller de gestión directiva, se pretende globalizar una serie de conocimientos sobre la compleja tarea que implica gestionar una institución educativa, con base al crecimiento personal a través del liderazgo motivacional de valores. La modalidad de talleres responde a que se utilizan estrategias, integrando los basamentos teóricos con la práctica, permitiendo la participación activa, discutiendo, analizando, formulando soluciones y dando acción al proceso de orientación - aprendizaje.

Los talleres de formación dirigido a directivos y docentes de educación primaria, proponen reforzar la motivación al logro, a través de un liderazgo que permita interactuar más con sus

subordinados, planificar actividades de motivación y reconocimientos, establecer diálogos e intercambios cordiales y amenos; logros que obtendrán a la medida que se les proporcione estas herramientas.

En resumen, se pretende capacitar a un gerente que sea sensibilizador, comunicativo e interactivo, participativo, proactivo, planificador y que tenga una formación teórica - conceptual sustentada, de igual manera; docentes comprometidos a dar cada día lo mejor de sí. El liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionados. Si se entiende la motivación, se apreciará mejor qué desea la gente y la razón de sus acciones.

El proceso de operatividad que tendrá la jornada, visionaria en la propuesta del diseño de talleres dirigidos a directivos y docentes de la Unidad Educativa. “Débora Medina Vivas” del municipio Ayacucho del estado Táchira. Las actividades han sido diseñadas de acuerdo a las necesidades detectadas en los resultados del estudio. Los mismos se desarrollarán en la institución antes mencionada.

Referencias

- Botero, S. (2009). *Cómo formar líderes*. Colombia: San Pablo.
- Bustamante, S. (2004). *Entrenamiento motivacional y estrategias de influencia*. Laboratorio de Psicología de la Universidad de los Andes. Mérida: Publicación 25.
- Canals, J. (2011). *El desarrollo de las capacidades de liderazgo*. IESE. *Revista de Antiguos Alumnos*, 122, 22-27.
- Cornejo, M. (2010). *Liderazgo de excelencia*. México: Grad.
- Cornejo, M. (2010). *Estrategias para triunfar*. México: Grijalbo..
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc. Graw - Hill Interamericana de México.
- D'Souza, A. (1998). *Liderazgo efectivo*. Colombia: Ediciones Paulinas
- Delgado, M. (1998). *Gestión y supervisión de Centros Educativos*. UNED, Madrid.
- Fernández, M (2010). *El director como administrador del plantel escolar*. Documento en línea. Disponible en <http://www.El-director-como-administrador-del-plantelescolar&catid=501:Maestrodeexcelencia,Escuelamodelo:Eldirectordeeducaci%C3%B3nprimaria&Itemid=378>. [Consulta: 2012, julio 13]
- Hernández, S. (1998). *Metodología de la Investigación* (2da Ed.)México: Mc Graw Hill.

- Hernández, T. Fernández C., y Baptista, P. (2011). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). *Documento base del Sistema Educativo Bolivariano*. Caracas.
- Monasterio, A. (2010). *Incidencia del liderazgo de los directores en el desempeño docente*. Trabajo para optar al grado de Magister en educación. No publicado. Maracay. Venezuela
- Romero, O. (1998). *Liderazgo motivacional*. Mérida-Venezuela: Rogya.
- Sabino, C. (2005). *El Proceso de la Investigación*. Caracas, Venezuela: PANAPO.
- Tortolero, N. (2015). *El liderazgo para la gerencia efectiva en el CEI Gustavo Machado*. Trabajo de Grado para la Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2013). *Motivación, una alternativa para el éxito*. Caracas: autor

Investigación Arbitrada
De la Supervisión al Acompañamiento Pedagógico

Recibido 10 – 12 – 2015 Aprobado 20 – 03 – 2016

¹Gloria Vargas, ²Douglas A. Izarra Vielma

gloria_890@hotmail.com, daiv@ciegc.org.ve

¹Docente del Centro de Educación Inicial Simoncito Pirineos I, profesora de educación inicial y magister en gerencia educacional.

²Docente de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, coordinador del programa de Investigación y Postgrado del Núcleo Académico Táchira.

Resumen

Tradicionalmente se consideró necesaria la supervisión del trabajo que realizan los docentes en sus aulas de clase como un mecanismo que permitía el perfeccionamiento de su actuación profesional, sin embargo, con el paso del tiempo se postula la necesidad de transformar esta idea y pasar de la supervisión al acompañamiento pedagógico, puesto que este proceso se concibe desde una relación horizontal en la cual el docente es orientado por un par académico con mayor experiencia y formación especial con el propósito de asegurar el desarrollo profesional docente. Con el objetivo de determinar la percepción que tienen los docentes sobre el proceso de acompañamiento pedagógico se realizó esta investigación de carácter cualitativo, como informantes se seleccionaron docentes del Centro de Educación Inicial Simoncito Pirineos I (directivo, acompañante pedagógico y docentes de aula) a quienes se les aplicó una entrevista no estructurada a partir de cuyo análisis se pudo establecer que prevalece una visión del acompañamiento como simple supervisión y sin presencia efectiva en el aula, cuestión que hace necesaria una mejora en la forma como este proceso se desarrolla.

Descriptores: Acompañamiento pedagógico, supervisión, desarrollo profesional.

From Over Looking to Academic Accompaniment

Abstract

Traditionally, it was consider as necessary the overlooking of the activities that teachers do to their classrooms as a mechanism that allowed them to improve their professional skills. Nevertheless, with the pass of the time, we realize the need to transform this idea and to pass from the overlooking to the academic accompaniment, given the fact that this process is conceived as a horizontal relationship in with the teacher is helped out by an academic partner with more experience and special formation with the purpose of assuring the professional development of the teacher. The research was made using a qualitative character, aiming at determining the perception that the teachers have on the process of academic accompaniment. Teachers of the Centro de Educación Inicial Simoncito Pirineos I were selected for the research, specially staff members, academic partner and classroom teachers. A non-structured interview was presented to them, and from its analysis we could establish that prevails a vision of the accompaniment as a mere overlooking and without effective present in the classroom. This makes necessary a work to improve the form in which this process is developed.

Key Words: Academic accompaniment, overlooking, professional development

Introducción

La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que hacen posible la realización de los procesos de trabajo que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades de un mercado de consumidores cada día más exigente y así contribuir al éxito de la empresa. De acuerdo con López (2009), supervisar es “investigar, estudiar, planear, ayudar, asesorar, estimular, evaluar, trabajar cooperativamente, en síntesis, dirigir, orientar y reorientar el proceso de la organización” (p.193). Quien supervisa se encuentra en una situación de superioridad jerárquica, ya que tiene la capacidad o la facultad de determinar si la acción supervisada es correcta o no, por tanto, la supervisión es el acto de vigilar ciertas actividades de tal manera que se realicen en forma satisfactoria. La labor de supervisión suele enmarcarse dentro de un esquema organizativo, en el cual cada categoría responde a un nivel superior, así como los trabajadores de un área deben rendir cuentas al supervisor, éste tiene que presentar sus informes a un gerente general.

El supervisor no sólo debe ser alguien experimentado en el área que supervisa, sino que debe tener la autoridad suficiente para dirigir al resto de las personas. Por eso, entre las principales características de un supervisor se encuentran el conocimiento del trabajo, su responsabilidad y la habilidad para instruir y dirigir al personal.

Tradicionalmente en la actividad educativa la supervisión es considerada como el eje que impulsa las acciones de mejoramiento y perfeccionamiento del currículo; así como lo indica Lastarria (2008) “su papel fundamental es el de determinar situaciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe procederse en cada caso, mejor dicho es el mejoramiento de la instrucción, la evaluación del docente, el liderazgo del currículum y la administración escolar” (p.4). Al contraponerlo con la realidad es notable que el proceso de supervisión educativa sufrió cambios en sus criterios de supervisor-controlador para asumir la figura del acompañamiento pedagógico en la cual existe una horizontalidad concebida como un proceso de formación, guía, seguimiento permanente y ayuda para el mejoramiento de la funciones de los docentes como promotores de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Tal y como lo definen Martínez, Jugo y colaboradores (2014) el acompañamiento pedagógico consiste en dar asesoría planificada, continua, pertinente, contextualizada y respetuosa a los docentes con el fin de contribuir a mejorar su práctica pedagógica y de esta manera elevar la

calidad de aprendizaje de los estudiantes. El acompañamiento debe proveer a los docentes un respaldo pedagógico, brindar retroalimentación y soporte técnico y promover su reflexión continua para la mejora de su desempeño, incorporando nuevas estrategias y procedimientos.

De esta manera el acompañamiento pedagógico debe permitir el fortalecimiento profesional de los docentes, pues se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía, se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución. Este proceso de intercambio profesional se produce a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula, implica poseer la capacidad para compartir y la disposición para establecer compromisos que ayuden a crecer juntos, tal y como lo reseña Azuaje, citado por Sandoval (2012), el acompañante pedagógico “es el que debe animar los cambios en la práctica pedagógica, sistematizar las experiencias recogidas y acumuladas durante el proceso de enseñanza y aprendizaje en la escuela y de la acción supervisora” (p.4)

El acompañante pedagógico, de acuerdo con Ramos y Barboza (2002), debe poseer una buena salud física y mental, manejo adecuado de las relaciones interpersonales, sentido de responsabilidad en el cumplimiento de su deber, ética profesional, puntualidad, disciplina, espíritu de equidad, leal, sincero, audaz, intuitivo, carismático, emprendedor, guía y orientador, por supuesto debe poseer título de nivel superior en educación, docente del subsistema con una experiencia pedagógica, capacidad para dirigir y organizar grupos, comprometido con las políticas educativas y con los objetivos de la institución y disposición para una comunicación efectiva, respeto hacia el trabajo de los demás, las costumbres y tradiciones que prevalecen en la comunidad, habilidad para el manejo de grupos y relaciones humanas, solidaridad con el personal en el trabajo general de la institución, apertura y disposición al cumplimiento de los preceptos constitucionales y demás normativas vigentes que le fuesen aplicables.

Esta figura apunta al mejoramiento de los procesos de enseñanza, para lo cual debe tomar en cuenta esa amplia gama que circunde el proceso educativo, ser integral y consecuente, es decir coordinar, estimular y dirigir el desenvolvimiento de los profesores para que por medio de ellos se estimule a cada individuo a través del ejercicio de su talento hacia la más completa y más inteligente participación en el escenario educativo en el cual se desenvuelve, tal como lo refleja García (2007), el mejoramiento escolar “es el conjunto de acciones orientadas a conseguir el perfeccionamiento de todos aquellos que intervengan en el proceso de la enseñanza, otorgando

orientación profesional, asistencia y apoyo, debiendo ser de una forma permanente, objetiva, cooperativa y constructivista” (p. 3)

El acompañante pedagógico debe ser un experto en el currículo, informar acerca de él y de las formas de mejorarlo, conocer todo lo referente a los proyectos educativos propuestos por las autoridades correspondientes, ser un comunicador que pueda ofrecer ideas a los profesores y a la vez oír las opiniones de los demás, organizar hábilmente el uso de planes manuales y programas considerados de valor para los educadores, debe ser capaz de discernir en cualquier campo de la educación, desenvolverse como líder de grupo que sepa trabajar con equipos para lograr el máximo provecho de ellos, un estimulador que busque lograr articulación entre programas y niveles, ayudar a los docentes a mantenerse atentos a los problemas pedagógicos y por último y no menos importante ser un investigador y un agente de cambio y el mejoramiento profesional.

De esta manera se enfoca este proceso para la mejora de la formación permanente del docente, pues se harán las respectivas orientaciones, para producir por ende un mejoramiento que lleve a los maestros y maestras a indagar, investigar e involucrarse en ese quehacer pedagógico que corresponde a todos, es decir a estar en una constante formación y preparación.

A pesar de todas las bondades que se señalan en relación con este proceso, es posible que este ideal no trascienda a la práctica de lo que ocurre en las instituciones educativas y que a pesar de los discursos se mantenga una visión tradicional asociada con la práctica de la supervisión y control, de allí que sea necesario estudiar ¿Cómo perciben los docentes el proceso de acompañamiento pedagógico? Y para dar respuesta a este interrogante se desarrolló la presente investigación que tiene como objetivo: Determinar la percepción de las docentes del Centro de Educación Inicial Simoncito (CEIS) Pirineos I sobre el proceso de acompañamiento pedagógico.

Método

Este estudio se ejecutó a través de una investigación cualitativa, de tipo descriptiva la cual se basa en el análisis sistemático de un problema de la realidad, esta situación se describe de manera detallada con el fin de alcanzar una adecuada comprensión del fenómeno de estudio, según Rodríguez, Gil y García (1996), la investigación cualitativa analiza la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido del mismo o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas, en este caso particular, se interpretó la realidad de la percepción del proceso de acompañamiento pedagógico en el CEIS Pirineos I, que se constituye en el escenario de la investigación.

El Centro de Educación Inicial Simoncito Pirineos I ubicado en la avenida principal de pirineos II, es una institución educativa de dependencia nacional adscrita al programa de escuelas bolivarianas, con una matrícula de 227 niños y niñas que son atendidos en sus dos modalidades maternal y preescolar con edades de 2 a 6 años. El centro educativo está conformado por un total de 49 personas entre directivos, administrativos, especialistas, docentes y personal de apoyo.

Según Robledo (2009), los informantes se seleccionan de personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y las relaciones que tienen en el campo pueden acompañar al investigador y de esa manera se convierten en una fuente importante de información, indispensable para el desarrollo de la investigación, los informantes son entonces las personas que poseen un conocimiento acerca de la problemática sobre la que se va a realizar el estudio, en este caso particular la percepción en relación con el acompañamiento pedagógico.

Para este trabajo se seleccionaron tres tipos de informantes:

- a) Directora del plantel, quien ejerce el cargo de directora encargada desde hace 8 años y 10 meses y es la responsable de dirigir y supervisar la labor educativa del C.E.I.S Pirineos I, licenciada en educación inicial y magister en gerencia.
- b) Acompañante pedagógico, quien contribuye con ser guía y promotor de la formación en el proceso pedagógico que se ejecuta en la institución, encargada de acompañar las prácticas del aula lo que implica observar, revisar y orientar, luego reflexionar y tomar decisiones conjuntamente con los docentes de acuerdos y mejoras, replantear proyectos y planes educativos para el logro de las metas trazadas.
- c) Dos docentes de aula quienes se encargan de actuar como mediadoras del conocimiento dirigido a los niños y niñas, siendo seleccionadas al cumplir con ciertos criterios como son: responsables, con vocación, cercanas a la investigadora, con la disposición de colaborar con esta pesquisa y están directamente relacionados con el objeto de estudio.

Una vez identificadas las personas idóneas para realizar el trabajo, se decidió utilizar para la recolección de los datos la técnica de la entrevista, la cual permitió obtener información de forma directa de los informantes, como lo menciona García, Martínez, Martín y Sánchez (2009), “la entrevista permite que el investigador obtenga información de una forma oral y personalizada (p.6)”

Para este caso se escogió una entrevista de tipo no estructurada, se entabló una conversación con cada uno de los informantes, de esta manera se fue recopilando la información requerida, como lo expresan Peláez, Rodríguez, Ramírez, Pérez, Vázquez, González (2011):

El investigador tiene como referentes la información sobre el tema. La entrevista se va construyendo a medida que avanza la entrevista con las respuestas que se dan. Requiere gran preparación por parte de investigador, documentándose previamente sobre todo lo que concierne a los temas que se tratan (p. 6).

Las entrevistas se realizaron durante el segundo semestre del año 2014 en el propio ambiente de trabajo, una vez se realizaron los encuentros con todas las informantes se procedió al tratamiento de los datos para establecer la información necesaria para el logro del objetivo planteado, en este caso en particular se usó la técnica de análisis cualitativa la cual es netamente descriptiva, siendo necesario realizar la triangulación de la información por medio de los datos recabados, el propósito y el tema de investigación tal como lo plantea Pérez (1994).

Para la recolección de la información, tal como se señaló, se utilizó una entrevista no estructurada con preguntas abiertas dirigidas a cada uno de los informantes de acuerdo con el rol que cada una ejerce. Las entrevistas fueron grabadas y posteriormente se transcribieron con sumo detalle, de esta manera se garantizaba mantener la fidelidad a la información suministrada y tener un punto de partida óptimo para posteriormente realizar el análisis y procesamiento de las mismas, en esta etapa del estudio se procedió a realizar la codificación de acuerdo con el procedimiento descrito por Valles (1999), que contempla cuatro pasos:

- a) Codificación (creación de códigos), aquí se leyó una a una las entrevistas y se dio significado con palabras claves a fragmentos de la misma, así hasta completar las cuatro entrevistas realizadas, con la obtención de los diversos códigos.
- b) Juntar fragmentos con mismos códigos, se realizó la agrupación de fragmentos de cada entrevista con códigos similares, sin perder a que informante pertenecía cada fragmento, asignando un color para cada informante.
- c) Reclasificación e interpretación (integración local), se revisó el trabajo realizado se leyó, se replanteó y se da inicio a una integración de todo el contenido.
- d) Organización de manera coherente (integración final), finalmente se le da sentido a todo el contenido plasmado, dando interpretación y elocuencia, para así obtener el análisis de los resultados.

Como criterio de calidad de la información en este trabajo se realizó la triangulación de datos, según Mora (2004), se utiliza cuando se dispone de una variedad de fuentes de información o informantes respecto a un determinado problema, situación o hecho a analizar (en este caso la percepción del acompañamiento pedagógico). La triangulación se produce cuando existe concordancia o discrepancia entre estas fuentes, de acuerdo con el mismo autor se puede triangular informantes o personas, tiempos y espacios o contextos (en este caso se trató de informantes).

En atención al necesario rigor metodológico se sintetiza información que puede resultar de interés para caracterizar el desarrollo de las entrevistas:

- La primera fue la entrevista a la directora del plantel, identificada como informante D1, se realizó el 23/06/2014 hora: 3:10 pm, la cual fue con preguntas directas y escasas respuestas concretas.
- La segunda entrevista se realizó a la acompañante pedagógico (informante A2), en Fecha: 07/07/2014 hora: 2:25 pm, la entrevistadora indagó más tomando como referencia las respuestas de la informante con respuestas desviadas del tema y con otras respuestas más concretas y acordes con las preguntas
- La tercera fue la Entrevista a la informante docente (D3) el día 14/07/2014 hora: 2:30 pm, con indagaciones y búsqueda de información relevante para la investigación, obteniendo respuestas breves e inconclusas, lo que hizo necesario repreguntar y solicitar ampliación.
- Por último la Entrevista a la informante docente (D4) en Fecha: 16/07/2014 hora: 11:40 am, se presentó como una conversación fluida de preguntas y respuestas concisas.

A partir de las expresiones emitidas por este grupo de informantes se trató de establecer la percepción de las docentes del Centro de Educación Inicial Simoncito (CEIS) Pirineos I sobre el proceso de acompañamiento pedagógico.

Percepción de las Docentes sobre el Acompañamiento Pedagógico

En relación con este tema y a partir del proceso de análisis se establecieron los siguientes códigos: tareas, visitas de acompañamiento, sugerencias, mejoramiento profesional, asesoramiento, colectivos de formación, mejoramiento personal, autoevaluación.

El acompañamiento pedagógico visto desde el plano teórico, según Martínez, Jugo y colaboradores (2014), consiste en dar asesoría a los docentes con el fin de contribuir a mejorar su práctica pedagógica, sin embargo al contrastar esto con la visión de los informantes se encuentra una disparidad, en este caso quienes participaron en la investigación asumen el acompañamiento pedagógico como supervisión, pues al consultarse en qué consiste, para dar respuesta utilizaron expresiones asociadas con este término, por ejemplo, la informante D1 refiere lo siguiente “*debe supervisar el trabajo o la acción pedagógica en el aula*” esta premisa se ve reforzada por la informante A2 quien mencionó “*yo como acompañante pedagógica le hago supervisión a la docente de aula*” y la informante D4 también lo afirma “*debe ser supervisor, debe supervisar el trabajo de aula*”

Tal como se aprecia las entrevistadas coinciden en asociar el proceso de acompañamiento pedagógico con la idea tradicional de supervisión, sin embargo, tales acciones no son iguales, pues tal como se señaló la supervisión es el proceso de verificación de las labores que las docentes desempeñan en su salón de clase, solo que específicamente en el área educativa el concepto evolucionó, pues más que jerarquizarse o hablar de un superior a un inferior, se está hablando es de igual a igual, de una orientación, de una guía, que permita una comunicación lineal y que los resultados sean más tangibles en cortos periodos de tiempo.

En función de lo anterior es también pertinente mencionar cómo son percibidas las visitas a las aulas, Martínez, Jugo y colaboradores (2014), hacen referencia a esta actividad que, de acuerdo con los autores, constituye la principal forma de mediación de la práctica pedagógica del docente acompañado. Las visitas tienen como objetivo mejorar y fortalecer la práctica pedagógica y de gestión escolar a partir de la reflexión crítica y colaborativa, sin embargo, los informantes señalan que dichas visitas están previstas para lo siguiente, la informante A2 menciona:

Revisar los proyectos de aprendizaje o los planes de aula que estén encaminados...revisar y orientar en cuanto a los informes descriptivos que se les entregan a los niños en cada uno de los lapsos, en el inicio, en mediano intermedio y al finalizar

Por su parte la informante D3 señaló que el propósito de las visitas es “*el de revisar, revisa planificaciones... revisa boletines*” y en concordancia con las dos informantes anteriores la informante D4 argumenta “*por supuesto todas las semanas revisa la planificación... revisa los informes, en los informes uno se da cuenta que si de verdad los lee*”. Se evidencia que para las docentes este proceso de acompañamiento pedagógico se percibe de una manera limitada a una serie de tareas que ejecuta el acompañante pedagógico, entre las que establecen la de revisar, examinar, analizar y de esta manera verificar que todo esté en orden y que lleve al alcance de los objetivos en el proceso de

enseñanza, situación que quizás sea uno de los motivos por los cuales aún perciben este proceso de acompañamiento como una supervisión pues estas visitas están previstas para la requisición de documentación administrativa y el chequeo de lo que está escrito.

Es de destacar que ninguna de las informantes en las entrevistas refirió explícitamente que durante el acompañamiento pedagógico se produjera la observación de la práctica pedagógica que realiza el docente en el aula con sus estudiantes, la visión que prevalece parece asociada a la idea de control administrativo (asegurar que recaudos tales como planificación estén al día), de esa manera se tiene una concepción que se aparta del ideal de mejora de la actividad docente a partir de la visión de un colega con mayor experiencia en el desarrollo del proceso de enseñanza. Las visitas de acompañamiento deben crear la posibilidad de impactar directamente en el desempeño docente y los aprendizajes de los niños y niñas, tal como lo refleja García (2007), el mejoramiento escolar es el conjunto de acciones que tienen como propósito lograr el perfeccionamiento de todos aquellos que intervienen en la enseñanza, a partir de orientación profesional, asistencia y apoyo, de forma permanente, objetiva, cooperativa y constructivista.

En el contexto estudiado, además de no existir esa concepción aparece también el problema que las visitas de acompañamiento pedagógico no se dan con la regularidad necesaria para cumplir tal objetivo, así lo refiere la informante D1 *“realmente el deber ser es todos los meses al menos una visita por aula ... entre papeles y reuniones no se cumple...”*, la D3 menciona *“Este año ninguna, esperamos una y no...este año me hubiese gustado para que me hubiesen ayudado a visualizar el problemón que tenía aquí en el aula, solamente con la presencia se hubiese detectado la debilidad tan grande que había”*, se evidencia que en este centro educativo dicho proceso se realiza con poca continuidad y carencias, también llama la atención que en la concepción de D3 el acompañamiento es útil para ayudar con los problemas que se encuentra en el aula y que ella misma considera difícil de resolver (no es una visión de acompañamiento permanente sino específico en función de circunstancias particulares). La inconsistencia en el proceso de acompañamiento puede estar trayendo consigo posibles fracasos escolares, incumplimientos, situaciones difíciles que se hacen invisibles, por la falta de soluciones a tiempo y con un efectivo compromiso de mejora, siendo los principales responsables el acompañante pedagógico y el directivo quienes debe organizar y cumplir con una planificación de visita a cada salón de clase.

A pesar de lo anterior, parece persistir la intencionalidad de realizar una mejora en el trabajo cotidiano del docente, esta idea es señalada por las entrevistadas, por ejemplo A2 *“De acuerdo al diagnóstico que les haga uno a cada docente, de la necesidad, de la inquietud. En referencia a eso lo que nos*

haga falta o que les haga falta a la docente...Se hacen las observaciones y se hacen las sugerencias”, la informante D4 añade “*da sugerencias, realiza correcciones...lee porque corrige acentos, palabras, sugiere, cambia*”, en este sentido el acompañante pedagógico parece no limitarse a recibir las planificaciones y otros recaudos administrativos, sino que también corrige y hace sugerencias, pero, sobre el papel.

Tal como se señaló, la idea es que quien ejerza el acompañamiento pedagógico asuma la responsabilidad de ofrecer una gama de posibilidades para la mejora de los profesionales de la docencia y de su desempeño en los salones de clase, de esta manera lograr marcar la diferencia en el desarrollo del proceso de enseñanza, que se cumpla exitosamente, pues sin duda los más beneficiados serán los niños y las niñas. El acompañante pedagógico está para determinar situaciones presentes, para evaluar las condiciones y actitudes de las docentes, para brindar orientaciones, guiar, mediar y como su palabra lo dice acompañar todo lo que implica el proceso educativo, organizar, establecer y reformar aportando sugerencias para el progreso escolar. Señalan Martínez, Jugo y colaboradores (2014):

El acompañante realiza la asesoría personalizada al docente, en ella, promueve la reflexión sobre la práctica pedagógica por medio del diálogo asertivo y empático, y de la información registrada y previamente analizada, la reflexión debe orientar al docente a identificar fortalezas y aspectos por mejorar en su desempeño pedagógico y de gestión escolar (p.19)

En línea con lo anterior Azuaje, citado por Sandoval (2012), indica que el acompañante pedagógico “es el que debe animar los cambios en la práctica pedagógica, sistematizar las experiencias recogidas y acumuladas durante el proceso de enseñanza y aprendizaje en la escuela” (p.4), en tal sentido la informante A2 expresa “*tiene que estar uno pendiente es de la parte de ayudar al docente en el mejoramiento profesional...Para el docente en cualquier inquietud, en cualquier necesidad, cualquier falla que estemos cometiendo o estén cometiendo los docentes o estén faltos*” por su parte la informante D4 dice “*Que me orienten, de que me digan que estoy haciendo bien y que estoy haciendo mal, para así poder mejorar porque esa es la idea de que cada día hagamos las cosas mejor*” lo anterior refleja que se reconoce la necesidad de mejorar el trabajo realizado, puesto que no siempre el desempeño de las docentes puede ser el más acertado, en el cumplimiento de sus labores están expuestas a cometer errores y tener fallas por lo cual, ven como prioridad poder confiar en la figura de acompañante pedagógico, pues se espera que la misma este académica y laborablemente bien preparada, pues asumen el hecho que, de esta manera contará con la capacidad para brindar un

asesoramiento permanente y consistente, con certeza ofreciendo indicaciones acordes para cada caso específico. Es decir, aun cuando en la realidad no parece funcionar de forma adecuada existe la aspiración y la necesidad de que así sea.

En el mismo orden de ideas, el acompañante pedagógico, puede ofrecer a las maestras, mejoras en la parte académica, profesional y personal, asunto que puede ser de interés en gran medida a las docentes que les agrada su profesión, que tienen vocación, que buscan mejorar y enriquecer cada día su conocimiento, su cultura, actualizarse y aumentar sus habilidades, les es satisfactorio contar con lo que le pueda ofrecer el acompañante pedagógico a través de múltiples estrategias, Martínez, Jugo y colaboradores (2014) mencionan que los acompañantes pedagógicos:

Parten de unas actividades las cuales llaman micro talleres, basándose en una reunión programada y concertada entre el acompañante pedagógico y el grupo de docentes acompañados a su cargo, se caracteriza por ser un espacio de comunicación horizontal y de expresión abierta para abordar temas vinculados a las fortalezas y debilidades identificadas en el quehacer pedagógico durante las visitas en aula, busca reforzar o profundizar temas abordados en los talleres de actualización, de acuerdo con las necesidades y demandas de los docentes acompañados (p.21)

En este sentido, también lo relatan las informantes de esta investigación, hacen referencia a estos micro talleres como colectivos de formación docente, la informante A2 expresa “*se hacen no solamente para darle conocimiento pedagógico, si no por decirte un docente tiene necesidades de manualidades, entonces uno busca las personas para que aprendan...*”, y la informante D4 lo afirma

El acompañante pedagógico en base a las supervisiones que realiza entonces enfoca sus miércoles de orientación porque, nosotros recibimos todos los miércoles en la tarde pedagógicamente orientaciones, talleres, entonces yo he observado que enfoca esos talleres a orientarnos para nosotros como docentes mejorar no solamente como docentes, sino como personas

Queda claro que el acompañante pedagógico se hace responsable en las instituciones educativas del mejoramiento profesional del personal docente. Tomando en consideración sus necesidades e intereses a través del diagnóstico que realiza en cada visita al aula, una de sus misiones es tomar un tiempo en las jornadas laborales para dedicarlo a manejar las carencias y los intereses de los docentes. Prepara los llamados colectivos de formación en los cuales los temas serán de instrucción profesional o de crecimiento personal, se abren estos espacios para enriquecer y mediar con conocimientos existentes y nuevos conocimientos.

Los profesionales demandan una actualización de conocimientos y una puesta al día sobre los nuevos contenidos a desarrollar en el marco de una sociedad en constante evolución, desde las autoridades académicas encargadas de llevar adelante este cometido, con el fin de lograr una educación de calidad, para lo que se precisa de un colectivo con la suficiente preparación y motivación hacia la enseñanza Llamas (2004). Así lo refiere la informante D4 *“yo me hago una, como una revisión de las sugerencias que me han realizado para así mejorar mi trabajo, por supuesto con mi equipo de trabajo”* los docentes de aula están encargados de promover el desarrollo integral, para llevar a cabo este proceso educativo deben ser personas integrales, con capacidades y destrezas, ofrecer a las niñas y niños espacios de aprendizaje abiertos para que logren explorar y aprender por su propia cuenta, también deben conocerse y conocer su trabajo para poder tener una visión amplia y lograr hacerse una evaluación, una valoración de sus conocimientos, que consigan percibir sus debilidades y fortalezas.

De acuerdo con lo expuesto se tiene que la percepción de los docentes con respecto al proceso de acompañamiento pedagógico es la siguiente: (a) serie de tareas como examinar, revisar, analizar y verificar; (b) visitas que se realizan con poca continuidad y carencias; (c) espacios donde se efectúan recomendaciones, planteamientos, aporte de recursos, se hacen correcciones, brindan consejos; (d) cuentan con un apoyo y una ayuda que les brinda asesoramiento; (e) ofrecen talleres para su formación integral; (f) median entre los conocimientos existentes y nuevos conocimientos, y (g) adquieren la destreza de autoevaluarse a partir de las sugerencias dadas.

Conclusiones

Es indispensable que el acompañante pedagógico sea una persona dinámica, emprendedora, innovadora, capaz de amoldarse a los requerimientos de los nuevos tiempos de la educación; aunado a una percepción investigadora, de actualización constante en cuanto a cambios y avances educativos, con seguimiento crítico y manejo íntegro del currículo de educación, que permitirá llevar su tarea de manera clara, comprensible y con efectividad. Asimismo, facilitador, impulsador y conocedor de las nuevas estrategias educacionales.

Con tal perfil se logrará superar la visión tradicional de la supervisión y así conseguir la verdadera esencia que se busca con el proceso de acompañamiento pedagógico, que no es otra que propiciar la reflexión sobre la práctica, transmitir las herramientas, técnicas y conocimientos adecuados que permitan a docentes aplicar en las aulas una verdadera enseñanza y por ende fomentar un aprendizaje significativo y de calidad en los niños y niñas.

La investigación puso de manifiesto que los docentes no han transitado conceptualmente de la supervisión al acompañamiento pedagógico, tal cuestión se evidencia en el desconocimiento de las funciones elementales que debe ejercer el acompañante pedagógico, que es visualizado como una especie de supervisor cuya misión consiste en revisar y analizar la actuación de los docentes a partir de los documentos presentados. No hay claridad de las verdaderas funciones y metas que se plantea dicho proceso, esto es especialmente relevante al ponerse en evidencia que no se visitan las aulas con la frecuencia debida, ni se da el cumplimiento formal del cronograma establecido.

A pesar de lo anterior reconocen teóricamente que las visitas pedagógicas deben ser un espacio donde no solo se transmite información, sino además se aportan ideas en mejora de la formación docente. Así mismo, durante estos encuentros se planifican talleres de crecimiento pedagógico y personal, que sirven para impartir nuevos conocimientos y mejorar los ya existentes. Ello permite la oportunidad implícita en el docente de una autoevaluación continua.

De allí la importancia que el acompañante pedagógico desempeñe cabalmente las obligaciones inherentes al cargo asignado. Es decir, que además de cumplir con el cronograma, también debe transmitir al docente el alcance de sus funciones y manifestar claramente el por qué de sus visitas al aula. Es importante ello para que el docente entienda de manera cónsona las informaciones transmitidas, las valore y ejecute. De esta manera dará cumplimiento al auténtico interés de la figura creada llamada acompañante pedagógico.

Para lograr lo anterior, se hace necesario que el Ministerio del Poder Popular para la Educación emane, con bases y fundamentos legales, información veraz, oportuna y contextualizada, en cuanto al tema que concierne al acompañamiento pedagógico mediante lineamientos acertados y permanentes con las políticas educativas empleadas, es indispensable que se manifieste claramente el perfil, las acciones y funciones que debe cumplir la persona que se seleccione en cada institución educativa para dicho rol. De esta manera llevar cabalmente el proceso de acompañamiento pedagógico manteniendo líneas consecuentes que permitan un adecuado desenvolvimiento del proceso educativo.

También es importante que en las instituciones educativas se tomen decisiones, es importante que se lleve una debida organización y planificación del proceso de acompañamiento pedagógico y todo lo que esto trae consigo como las visitas a las aulas, los talleres que se dictan, el interés por la mejora del personal docente y de su trabajo pedagógicamente hablando. Que se mantenga un

control y un debido seguimiento del acompañamiento al docente en el aula y de esta manera se obtendrán resultados reales y se logrará pasar de la supervisión al acompañamiento pedagógico.

Referencias

- García, L. (2007). Definición de supervisión. [Documento en línea] sitio web Blogger disponible en: <http://supervisioneducativa.blogspot.com/> [Consulta: 2013, Septiembre 26]
- García, M. Martínez, C. Martín, N. y Sánchez, L. (2009). *La entrevista*. [Documento en línea] Metodología de Investigación Avanzada. Disponible en: http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entre vista_%28trabajo%29.pdf [Consulta: 2013, octubre 17]
- Lastarria, J. (2008). *Supervisión y monitoría educativa*. [Documento en línea] Disponible en: www.actiweb.es/directoreshuancayo/archivo3.pdf [Consulta: 2013, Septiembre 22]
- Llamas, J. (2004). *La formación permanente del profesorado: motivaciones, realizaciones y necesidades*. [Documento en línea] Departamento MIDE, Facultad de Educación. UNED. Disponible en: <http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs/01-06.pdf> [Consulta: 2013, Octubre 21]
- López, R. (2009). *Manual del supervisor, director y docente*. Caracas. Publicaciones Monfort, c.a.
- Martínez, N. Jugo M. y colaboradores (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. [Documento en línea] Disponible en: http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formaciondeformadores/wp-descargas/2014/01_Protocolos_acompamiento.pdf
- Mora, H. (2004). *Criterios de validez y triangulación en la investigación social “cualitativa”* [Documento en línea] sitio web academia.edu Disponible en: http://www.acadeia.edu/1099259/validez_y_triangulacion_en_investigacion_cuaitativa [Consulta: 2015, Abril 14]
- Pérez. G. (1994). *Investigación Cualitativa, Retos e Interrogantes*. Madrid. Editorial La Muralla.
- Peláez, A. Rodríguez, J. Ramírez. Pérez, L. Vázquez, A. y González, L. (2011). *La entrevista*. [Documento en línea] Disponible en: http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Entrevista.pdf [Consulta: 2013, Octubre 21]
- Ramos, W. y Barboza, E. (2002). *Manual del Procedimiento para el Acompañamiento Pedagógico de Aula adaptado a las exigencias del Nuevo Diseño Curricular en la Primera y Segunda etapa de la Unidad Educativa “Luis Beltrán Prieto Figueroa” de Cabudare Municipio Palavecino*. [Documento en línea] Monografía. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos12/mapro/mapro.shtml> [Consulta: 2013, Octubre 21]
- Robledo, J. (2009). *Observación Participante: informantes claves y rol del investigador*. Departamento de Investigación FUDEN. [Documento en línea] Disponible en: http://www.nureinvestigacion.es/FICHEROS.../F.../obspar_formet42.pdf [Consulta: 2014, Enero 12]

- Rodríguez, G. Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la investigación*. Granada (España). Ediciones Aljibe.
- Sandoval, N. (2012). *El acompañante pedagógico como apoyo al director para el fortalecimiento de la práctica docente en educación inicial en el CEI Gran Mariscal Antonio José de Sucre en valle de la pascua, Estado Guárico*. [Versión completa en línea] Trabajo de grado Universidad Latinoamericana y del Caribe – ULAC. Disponible en: <http://biblo.una.edu.ve/docu.7/bases/marc/texto/t37931.pdf> [Consulta: 2013, Octubre 21]
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid. Editorial síntesis S.A.

Reseña

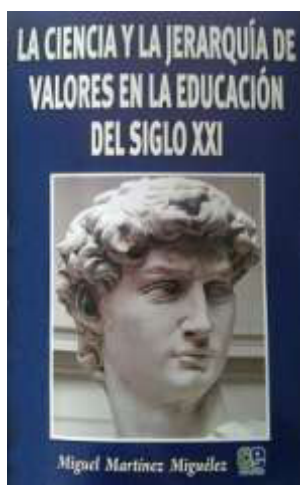
La ciencia y la jerarquía de valores en la Educación del siglo XXI

Recibido 09 – 02 – 2016 Aprobado 18 – 03 – 2016

Oliver Zambrano

oliverz_@hotmail.com

Licenciado en Educación Mención Inglés de la Universidad de Los Andes, docente de educación primaria en el Ministerio del Poder Popular para la Educación.



“Es fácil caer en un realismo ingenuo y pensar que nuestra observación es pura, objetiva y no contaminada”
(Miguel Martínez Miguélez: 2013: 49)

“La Ciencia y la Jerarquía de Valores en la Educación del Siglo XXI” una obra escrita por Miguel Martínez Miguélez. Este libro contiene ocho (8) capítulos en los que convergen diferentes temas de las realidades humanas: la complejidad de lo personal, familiar y social, los valores y conceptos intrínsecos tanto en la educación venezolana como en la ciencia misma.

Martínez propone una perspectiva holística, amplia y ecológica de los fenómenos de todo tipo; es decir, una nueva visión del modo de pensar, percibir y valorar la existencia humana. Brindando a los lectores-investigadores un enfoque diferente en los métodos de investigación tradicional, puesto que por sí mismos, éstos no se ajustan a la realidad por la velocidad del cambio permanente en el cual se vive hoy día, por lo que se plantea una comprensión de la naturaleza humana más amplia dentro de la ciencia.

Por otra parte, el autor indaga sobre el enfoque sistémico y apunta a un cambio de la ciencia objetiva a la ciencia epistémica, en otras palabras, tomar en cuenta la posición personal del sujeto investigador dentro de la investigación. Ahora bien, otro tema tratado a profundidad en este libro es la educación humanista, la que enseña a las personas a construir relaciones interpersonales

idóneas, por medio de una educación basada en la confianza, la conciencia, la honestidad y el manejo del conocimiento social. También es revisado por Martínez los aspectos más resaltantes de la ciencia occidental, que debe avanzar cada vez más hacia un cambio de paradigma, una reformulación o una redefinición del concepto de ciencia basado en procesos humanos.

Otro punto interesante en esta reveladora obra, es la revisión de la definición de educación, destacando que los educadores generan en las aulas ambientes ricos en información, pero pobres en experiencias creadoras; entonces apunta a que los estudiantes se atrevan a desafiar su propia creatividad, que los alumnos imaginen y desarrollen sus propias ideas, se desprendan del uso exagerado de la racionalidad, que muchas veces cercena la imaginación; todo esto, claro está debe ser acompañado naturalmente de tutores o asesores que apoyen en dar rienda suelta a las ideas.

El autor aboga por la creación de una libertad mental que promueva el pensamiento divergente, que se inicie el diálogo entre los diferentes puntos de vista para que puedan complementarse. También invita a los lectores a repensar los conocimientos científicos que están disponibles sin buscar desecharlos, sino más bien reorganizarlos y reestructurarlos para darles mayor vigencia a través de la dialéctica, donde cada disciplina independiente o aislada manejada por los maestros y maestras, se reformule a través de la transdisciplinariedad.

Este libro representa un referente teórico para los investigadores en cuanto a ideas concretas sobre enfoques y métodos usados en la actualidad para los planteamientos de problemas, también invita a dar una mirada amplia al ser humano pilar fundamental de la sociedad y los valores que deben tener las personas en la colectividad y en la educación. Se sugiere en estas páginas que el ser humano debe ser integrado en el proceso de cualquier investigación, por lo que se recomienda la lectura de este libro para entender el cambio de paradigma que se presenta en el contexto de los estudios de post-grado.

Para finalizar, el escritor en sus ideas plantea una realidad que apoya teorías y enfoques que vistos desde la investigación nutren dicho proceso, pero más allá, entre sus líneas Martínez plantea un mundo lleno de significados en la que valores, educación, ciencia, sociedad, investigación y sujeto dejan de ser solo términos para complementarse en una realidad subjetiva, con la finalidad de dar respuesta no solo a interrogantes y planteamientos propios de la curiosidad del hombre, sino también para resolver problemáticas que a su vez coadyuven en un fin común social y mejorar la calidad de vida de cada ser sobre la tierra.

Actividades del CIEGC

Douglas A. Izarra Vielma
daiv@ciegc.org.ve

Durante el segundo semestre del año 2015 los investigadores del CIEG desarrollaron las siguientes actividades:

1. Reuniones periódicas de las líneas de investigación: Formación docente e investigación pedagógica y del consejo técnico asesor. Estos encuentros permitieron acompañar el proceso de formación de los investigadores y la planificación de diversas actividades.
2. Durante este segundo semestre se consolidó la línea de investigación “Innovación, gestión y tecnología”, la misma cuenta con la coordinación del profesor Henry Castillo. Los investigadores realizaron un trabajo tendiente a establecer las áreas temáticas y los problemas específicos que se piensan abordar desde esa línea.
3. Para la línea de Innovación, Gestión y Tecnología, se realizó el registro de seis proyectos de investigación. De esa manera se registraron durante todo el año 2015 39 proyectos de las tres líneas que pertenecen al CIEGC.
4. A nivel internacional los investigadores del CIEGC, Faviola Escobar, Doris Guerrero, Zulley Parra, Lucia Zambrano y Zulay Maldonado, participaron en el 8TH World Environmental Education Congress, evento realizado en la ciudad de Gotemburgo del 29 de junio al 02 de julio de 2015.
5. Los estudiantes de los programas de maestría que se administran en la ciudad de Colón, organizaron la Jornada Liderazgo y Gerencia, el evento se llevó a cabo el 23 de julio de 2015.
6. Desde la coordinación del Centro se organizó el Encuentro de Proyectos de Investigación Doctorales y Postdoctorales del CIEGC, este evento se realizó en las instalaciones del seniat de la ciudad de San Cristóbal el día 13 de noviembre de 2015 y en el tuvieron la oportunidad de participar todos los investigadores de esta unidad que desarrollan sus proyectos tanto a nivel doctoral como en el contexto del postdoctoral.
7. En el contexto del proyecto de investigación que lidera la profesora Nancy Escobar, se desarrolló el Foro planificación en el pregrado, este evento tuvo lugar en las instalaciones del Núcleo Académico Táchira el 01 y 02 de noviembre de 2015.

Adicional a lo anterior los investigadores participaron activamente en la administración de cursos de pregrado, postgrado y extensión, así como en la formación de investigadores a través de tutorías en los programas de maestría y doctorado.