InvesUBA

No. 1. Marzo - Mayo, 2017

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Editorial

En estos tiempos, las sociedades necesitan contar con sistemas orientados hacia la búsqueda de respuestas a sus necesidades y resolución de los problemas que las aquejan. Así corresponde a las universidades a través de cambios en sus pensa de estudio y la promoción de la investigación, contribuir con la construcción de una sociedad más justa y con una mejor calidad de vida, parámetros ya establecidos por la UNESCO a finales de 1996, al plantear las tres grandes estrategias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe como son: la docencia, la investigación y la proyección social.

En la sociedad del conocimiento, corresponde entonces a la universidad la formación de recursos humanos motivados, con competencias para la investigación y sensibilizados con la resolución de los problemas de su contexto bajo criterios éticos. Es por ello que con miras a promover y difundir las investigaciones realizadas por los participantes del postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua se ha percibido la necesidad de diseñar una revista digital, que abarate los costos de publicación sin dejar de lado la calidad del diseño, el rigor de selección en la calidad de las investigaciones publicadas y de fácil acceso.

De allí pues, la importancia de la revista que se presenta, cuyo diseño emerge metodológicamente de un trabajo de campo, en razón a que la necesidad de su creación se recoge directamente de la realidad estudiada y con respecto a la metodología tecnológica, está validad mediante la aplicación de pruebas alfa y pruebas beta, que permitirán verificar y validar el funcionamiento del producto tecnológico. Como técnicas de recolección de información en el trabajo de campo se aplicaron la observación, la entrevista y la revisión documental, en cuanto al ámbito tecnológico se aplicaron técnicas de análisis, de definición, de requerimientos, de diseño y de lanzamiento.

Aquí, podrá leer la primer a edición de InvesUBA, en ésta se presentan artículos académicos elaborados por los estudiantes de las Maestrías que dictan en la Universidad, les invito a disfrutar esta minuciosa y muy rica recopilación.

Dra. Denny Morillo

Sumario

Talento humano y gerencia de educación primaria	05
Gestión directiva y alfabetización científica en educación media general	11
Formación y desempeño gerencial de los directivos en educación inicial	18
El rol del docente en la integración escuela, familia y comunidad	25
Gerencia y comunicación en educación primaria	32
La familia como apoyo sistémico de las actividades escolares, un compromiso de amor y responsabilidad compartida	40
Clima comunicacional del personal directivo en la educación media técnica	45

UNIVERSIDAD BICENTENARIA DE ARAGUA
Av. Santiago Mariño, cruce con Av. Universidad. Sector La providencia.
San Joaquín de Turmero, Estado Aragua, Venezuela
Email: revistainvesuba@gmail.com
Teléfonos: (0243) 2650011

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Normas de publicación

Aspectos generales

InvesUBA es una revista de publicación de artículos de investigación del Decanato de Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua de frecuencia trimestral. Las normas generales para la presentación, recepción y arbitraje se describen en este documento que incluye normas para la versión que se debe entregar impresa y la versión que se publicará en formato digital. Podrán ser publicados todos los trabajos realizados por investigadores nacionales o extranjeros, sin considerar grado académico que sean aprobados por los árbitros que se seleccionen. Los temas deben pertenecer a una de las dos líneas de investigación de la Universidad. Estas líneas, con sus áreas son:

1. Transcomplejidad como forma de pensamiento: Raíces de identidad; Desarrollo, gestión y difusión tecnológica; Producción y gestión de la existencia de material; Ciencia, tecnología e innovación social; Gestión fiscal; Cultura de paz; Geopolítica y estudios internacionales; Estado, sociedad y desarrollo; y, Biodiversidad, ambiente y salud.
2. Calidad de educación: Filosofía y Educación; Educación, pedagogía y didáctica; Educación y cultura; Sociedad, educación y comunidad; Educación y economía; y, Educación y tecnología.

Estilo

El estilo de presentación y redacción debe ser impersonal, asegurando la ética y el carácter académico de los escritos. Los trabajos deben ser inéditos y no deben haber sido publicados en otro medio impreso o digital. Exceptuando aquellas publicaciones que por su valor o trascendencia merezcan ser reeditadas a petición formal del comité editorial y de los árbitros. Los trabajos deben ajustarse a las normas más usadas para los trabajos de ciencias sociales. Para asegurar el estilo en la publicación InvesUBA se guía por las normas de la Asociación Americana de Psicología (APA) versión 2016 (disponibles en http://normasapa.com/ o en http://normasapa.net/normas-apa-2016/).

Los artículos deben tener una extensión de máximo 8 páginas en la versión en papel y 4 páginas en la versión digital. Si un artículo supera este número, se recomienda dividirlo en partes y se publicará en las versiones sucesivas.

Arbitraje

Los artículos que se reciban deben ser evaluados en su calidad, originalidad, contenido, estilo, citación, referencia y rígor académico mediante un formulario de evaluación que dejará soporte por escrito.

Los artículos serán sometidos a la revisión y aprobación de un organismo neutral que dictamine la conveniencia de publicación.

Todo artículo será arbitrado usando el método o la técnica Doble Ciego, por esto no debe identificarse las versiones que se consignen para arbitraje.

El comité de arbitraje estará conformado por tres miembros seleccionados por el grupo editorial. Los árbitros de InvesUBA deberán ser Especialistas Postgraduados con publicaciones y pertenecer a la plantilla de evaluadores de la revista.

Desde el momento de la consignación del artículo, los árbitros contarán con treinta días corridos para la revisión y consignación del formulario de evaluación.

Consignación del artículo al Comité Editorial

La consignación del artículo debe hacerse junto con el formulario de entrega y los recaudos adicionales. Los artículos se recibirán de la siguiente manera:

- Una copia digital en formato .doc o .docx.
-Copia de los archivos que contienen imágenes, audios y vídeos en el mismo medio en que se entregó la versión del artículo.
- Cuatro copias impresas que cumplan con las siguientes especificaciones:

*Solo una de las cuatro copias debe identificarse, esto para garantizar que los evaluadores no conocen el(los) nombre(s) del(los) autor(es).
*Papel: tamaño carta (21.59 cm x 27.94 cm (8 1/2" x 11")).
* Márgenes: Cada borde de la hoja debe tener 2.54 cm de margen.
* Sangría: Al iniciar cada párrafo dar una sangría en la primera línea de 5 cm, con respecto al borde de la hoja.
* Fuente: El tipo de letra a utilizar deberá ser Arial de 12 puntos.
*Alineación: El cuerpo del trabajo académico debe estar hacia la izquierda y con un interlineado doble.
* Números de página: Deberá iniciar en la primera hoja del trabajo escrito y la ubicación del número debe estar en la parte superior derecha.

Cuadros, Gráficos, Diagramas y Elementos Multimedia

Así como el contenido del artículo, los cuadros, gráficos, diagramas, así como los elementos multimedia deben ser inéditos y originales. Para cumplir con las leyes de derecho de autor deben referenciarse en aquellos casos en que tengan dueño y si no tienen copyright debe quedar claro que pertenecen al autor del artículo.

Los cuadros, gráficos, tablas, diagramas o imágenes deben explicarse y referenciarse en el texto. Estos elementos de apoyo deben presentarse ajustados a las normas APA.

Con respecto a los elementos multimedia, debe asegurarse de no ocupar mucho recurso para garantizar que el lector pueda visualizarlos sin mayores inconvenientes. Las imágenes deben guardarse en formato .png o .jpeg (en los casos que se trate de fotografías y vídeos, y se va a hacer con la cámara de un teléfono móvil, lo más recomendable es que la cámara se utilice de forma horizontal); se recomienda que los vídeos no tengan una duración mayor a un minuto y que se conviertan al formato .flv ; de igual forma, los audios deben ocupar menos de 1 minuto y presentarse en formato .mp3.

Referencias, Citas y Bibliografía

La documentación del trabajo académico es, además de los resultados, la clave de su prestigio y de su éxito. El uso correcto de referencias, citas, además de su presentación como bibliografía demuestran la ética y documentación del investigador que busca dar fiabilidad y fundamento a sus afirmaciones. Como consecuencia de esto los lectores tendrán seguridad en las afirmaciones y podrán ampliar las consultas. La revista InvesUBA recomienda el uso de las normas APA para la presentación de estos elementos, tomando en cuenta la vigencia de la información que se refiere, además de referenciar solamente los materiales que se mencionan en el artículo.

Publicación del Artículo en Formato Digital

Los artículos aprobados se publicarán en la edición siguiente de la revista. Corresponde al Comité Editorial verificar el funcionamiento y actualización de la plataforma que soporta la revista, así como garantizar el cumplimiento de las siguientes normas generales:

-El tamaño de la página es carta.
-La fuente para la edición de los encabezados y títulos debe ser Arial de 32 puntos como mínimo.
- Cada artículo, luego del encabezado, tendrá un cintillo en el cual se identificará al autor.
- Los artículos se publicarán en dos columnas y, los elementos de apoyo (imágenes, gráficos, cuadros, tablas, vídeos, audio) se ajustarán dentro de ese espacio (959*1278 en adelante).
-La fuente para los artículos es Arial de 9 puntos y, el interlineado debe ser sencillo.
- Los números de página se colocan en los bordes externos en la parte inferior, con una fuente Arial de 9 puntos.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

UNIVERSIDAD BICENTENARIA DE ARAGUA
Av. Santiago Mariño, cruce con Av. Universidad. Sector La providencia.
San Joaquín de Turmero, Estado Aragua, Venezuela
Email: revistainvesuba@gmail.com
Teléfonos: (0243) 2650011

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Director Editor

Juan Blanco Peñalver

Comité Editorial

Crisálida Villegas

Clary Pazos

Adriana Miranda

Rita Gorrín

Editores adjuntos

Denny Morillo

María Teresa Hernández

Migdalia Urbaneja

Marialba Marquez

José Manuel Guanipa

Rafael Ortega

María Juana Castro

Willmer Ovalles

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

UNIVERSIDAD BICENTENARIA DE ARAGUA
Av. Santiago Mariño, cruce con Av. Universidad. Sector La providencia.
San Joaquín de Turmero, Estado Aragua, Venezuela
Email: revistainvesuba@gmail.com
Teléfonos: (+58-243) 2650011

InvesUBA

TALENTO HUMANO Y GERENCIA DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Elsa Bonilla
Denny Morillo

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

TALENTO HUMANO Y GERENCIA DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Elsa Bonilla
Denny Morillo
Año: 2017

RESUMEN

El talento humano simultáneamente con la gerencia en Educación Primaria, procura el éxito organizacional para resultados excelentes en el proceso gerencial, alcanzando así niveles de eficiencia y calidad en la gestión directiva de la institución. El presente artículo tuvo como objetivo general Explicar el talento humano en la gerencia en el Nivel de Educación Primaria de la U.E.E. “Andrés Pacheco Miranda”. Se sustentó en la Teoría Humanista de Abraham Maslow y la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo. Desde el punto de vista metodológico se enmarcó en un estudio de campo de nivel explicativo. La población estuvo integrada por 40 docentes, siendo el total que labora en la U.E.E. Andrés Pacheco Miranda, considerándose una muestra censal. La técnica de recolección de los datos utilizada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario de 22 ítems, con una escala de Likert a ser validado por el juicio de expertos. Para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva (frecuencia y porcentaje). El estudio reveló una inadecuada gestión gerencial y la existencia de un ambiente poco óptimo para el desempeño de las actividades y el cumplimiento de los objetivos, lo que requiere medidas en pro de la eficiencia y eficacia para potenciar el talento humano en la institución. La temática se configura como un importante aporte teórico y metodológico, ya que reúne información que puede ser empleada como medio de sustento y apoyo en otros estudios relacionados al talento humano para el éxito de la calidad educativa.

Palabras clave: Talento Humano, Gerencia, Educación Primaria

HUMAN TALENT AND PRIMARY EDUCATION MANAGEMENT

Elsa Bonilla
Denny Morillo

ABSTRACT

The human talent simultaneously with the management in Primary Education, Strives for organizational success for excellent results In the management process, reaching thus levels of efficiency and quality in the directive direction of the institution. This article aimed at explaining human talent in management in the Primary Education Level of the U.E.E. "Andrés Pacheco Miranda". It was based on Abraham Maslow The Humanist Theory and Elton Mayo's Theory of Human Relations. From the methodological point of view it was framed in a field study of explanatory level. The population is composed of 40 teachers, the total working in the U.E.E. Andrés Pacheco Miranda, being Considering a census sample. The technique of collecting the data used in the survey and as an instrument of a questionnaire of 22 articles, with a Likert scale to be validated by expert judgment. Descriptive statistics (frequency and percentage) were used to analyze the results. The study revealed an inadequate managerial management and the existence of an environment not optimal for the performance of the activities and the fulfillment of the objectives, which requires measures in favor of the efficiency and effectiveness to enhance the human talent in the institution. The thematic is configured as an important theoretical and methodological contribution, since it gathers information that can be used as a means of support and support in other studies related to human talent for the success of educational quality

Key words: Human Talent, Management, Primary Education.

INTRODUCCIÓN

Los actuales momentos están enmarcados en escenarios de amplio desarrollo, relacionados en diversos espacios de la vida personal, profesional, laboral e institucional; que obliga al sector educativo a formular objetivos y acciones apropiadas, hacia una mayor eficiencia y eficacia para afirmar el desempeño real y efectivo en el talento humano, los cuales deben estar alineados en beneficio del éxito educacional. Así, la gerencia educativa se puede definir como el proceso mediante el cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela y sus relaciones con el entorno. En ese sentido, se requiere en las instituciones educativas de un gerente capaz de guiar el camino idóneo hacia donde debe dirigirse la gestión escolar, planificando, organizando, direccionando y controlando el proceso gerencial en el que se encuentra.

Al respecto, se busca poder cumplir con los planes institucionales, para dar respuesta a los fines de la institución educativa, y conseguir los objetivos a través del trabajo de todos los miembros de la misma, el cual debe responder a las necesidades del contexto, en referencia a los conocimientos y competencias de los estudiantes y a la necesaria incorporación de la potencialidad del talento humano al contexto educativo. Por ello todos los gerentes deben actuar en el uso de técnicas de administración y formación del talento humano para optimizar la productividad y el desempeño en el trabajo.

El objetivo general de este artículo es explicar el talento humano y gerencia educativa de Educación Primaria, basado en una investigación de campo de nivel explicativo y apoyada en una revisión bibliográfica, considerando los postulados de la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo y la Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow.

Talento Humano

Para Ramírez (2012:95) el talento humano se refiere a “aquel que necesita de una organización para desarrollarse plenamente y que va más allá de la inteligencia lógico-matemática”. En ese sentido el talento, es la materia prima que constituye el talento organizativo, por lo tanto, el mismo se ha convertido en el mayor patrimonio de las organizaciones y el recurso más valioso de la misma. Evidentemente, esta percepción va a influir en las condiciones en que se desarrolla el talento humano dentro de la institución educativa.

Para que haya satisfacción en el logro de los objetivos debe existir un esfuerzo humano coordinado entre todo el personal de la institución, el cual es relevante para el buen funcionamiento de la misma. Es fundamental que los gerentes tomen en cuenta la potencialidad que cada persona posee obteniendo provecho de las cualidades de cada uno y visualizando como la institución se nutre de dichas habilidades. Brunet (2005), señala que la gestión del talento humano dentro de una organización puede descomponerse en términos de competencias individuales conducentes a la acción laboral.

En tal sentido en la U.E.E. “Andrés Pacheco Miranda es necesario que el gerente tome en cuenta a las personas como elementos básicos de la eficiencia organizacional. En atención a la opinión de la investigadora se evidenció que los docentes tienen debilidades en el comportamiento para desarrollar el talento humano, por su limitada pro actividad y poca disposición para actualizarse. Por otro lado, revelaron mediana inefectividad en la planificación estratégica para alcanzar objetivos, misión y visión en función de la gestión del Talento Humano.

Al respecto, Finol, (2011), aportó una investigación interesante para el área gerencial en la Universidad Dr. Rafael Belloso Chacin, llamada: Gestión del Talento Humano para la Toma de Decisiones en las Organizaciones Educativas, la cual se realizó con el propósito de analizar la gestión del talento humano para la toma de decisiones en las organizaciones educativas primarias de la parroquia San Rafael del Municipio Mara. La misma se enmarcó en la línea de investigación desarrollo y comportamiento organizacional, estudiando la gestión del talento humano en instituciones de educación. Se empleó la estadística descriptiva, la información se expresó en tablas de distribución porcentual por dimensiones, los resultados se analizaron según la categorización del baremo previamente establecido. Se evidenció debilidad en los Procesos de la Gestión del Talento Humano dado que los gerentes educativos no se apoyan en una filosofía flexible, que permita el desarrollo de competencias o habilidades que desencadenen en una mejor praxis pedagógica.

Como resultado de la investigación se establecieron lineamentos teóricos; entre los que se encuentra desarrollar cursos de habilidades

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	10

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

humanas, capacitar al personal en estrategias de motivación fundada en una necesidad para la convivencia entre directivos, docentes y comunidad en general. Dado a ello, esta tesis sirve de base para sustentar la actuación actual del gerente y su relación con los modelos gerenciales flexibles de la gestión del talento humano, que posibilitarán mejorar la calidad del servicio educativo en las instituciones de educación primaria.

Por otra parte la investigación se fundamentó en la Teoría de las Relaciones Humanas, la cual surgió como un movimiento de reacción y de oposición a la Teoría Clásica de la Administración. La misma se origina por la necesidad de alcanzar la eficiencia completa en la producción dentro de una armonía laboral entre el obrero y el patrón, en relación a las limitaciones que presentaba la teoría clásica. Al respecto esta teoría aporta conocimientos muy útiles al presente estudio al procurar el rendimiento laboral enfatizado en las personas ya que como seres humanos con sentimientos y emociones somos frágiles ante determinadas situaciones al realizar las tareas.

En correspondencia con lo anterior expuesto, la Institución Educativa del Nivel Primario, como un grupo de personas, se inspira de la misma forma en sistemas de psicología, delega autoridad y autonomía al trabajador, así como también, hace énfasis en las relaciones humanas entre todos los autores otorgando confianza y dinámica grupal e individual. Esto es fundamental para los gerentes educativos porque su actividad está muy marcada por la dinámica interpersonal, por cuanto la educación es inherente al desarrollo intelectual y ético de una persona.

Gerencia

La gerencia dentro de un contexto se refleja en la gestión de quien dirige una organización, y consiste en la manera de guiar a cada uno de sus miembros hacia el logro de los objetivos de la institución. Desde la perspectiva educativa, Reyes (2002:20) la define como “La gerencia es parte de la administración y se encarga del quehacer educativo, la cual debe irse adaptando a las condiciones políticas, sociales, económicas y tecnológicas”, lo que quiere decir que cada cual establezca oportunamente los cambios necesarios y suficientes, a fin de que el funcionamiento de la organización sea adecue a las exigencias de la realidad.

En cuanto a la complejidad de la gerencia en las escuelas y sus fenómenos, Ruiz (2002:11) la define como: “Un proceso de planificación que motiva el talento, de organización y con liderazgo de las actividades de aprendizaje implícitas en el diseño curricular”. En ese sentido, la Gerencia en la Educación Primaria reta hacia la complejidad de los procesos que debe manejar, por ende le corresponde seleccionar estrategias particulares para lograr objetivos, reconocimiento y responsabilidad que inspiren el talento humano hacia la aportación de habilidades con fines de logro.

La gerencia educativa ha sido estudiada desde diferentes perspectivas, y una de las investigaciones fue la elaborada por Silva (2014), titulada “La Gerencia Estratégica y la Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Educativas”, en la Universidad del Zulia. El objeto fundamental de este trabajo fue determinar la relación entre la gerencia estratégica del director y su incidencia en la gestión del talento humano en las organizaciones educativas.

La investigación relacionada se enmarca en los lineamientos del paradigma epistemológico de investigación positivista, de tipo descriptiva, correccional, transeccional, explicativa, con un diseño de tipo no experimental y de campo. Se fundamentó la variable gerencia estratégica en los aportes de López R. (2008), Serna H. (2008), entre otros: Desarrollar cursos de habilidades humanas, capacitar al personal en estrategias de motivación.

El estudio precedente se considera un aporte de relevancia, por cuanto documenta teóricamente al presente artículo en relación al talento humano entre la actuación actual del gerente y su relación con los modelos gerenciales flexibles de la gestión del talento humano, y que posibilitarán la calidad del servicio educativo de la organización, con la manera asertiva y proactiva de gerenciar que se debe desarrollar.

En otro orden de ideas, el estudio toma en cuenta la Teoría Humanista de Maslow (1943) la cual se sustenta en las necesidades del ser humano, siendo los actores educativos los elementos primordiales que procuran la gestión efectiva de dicho proceso. El objetivo fundamental de esta Teoría se centra en las necesidades, capacidades, intereses, expectativas y deseos para mantener la motivación, lograr su implicación y fomentar el desarrollo de la autonomía, y la realización para el buen desempeño.

Hoy en día el gerente educativo de Educación Primaria debe ser innovador, entusiasta emprendedor, de manera que pueda desempeñar su liderazgo para cubrir las exigencias mínimas de todos, es decir, que conozca sus propias fuerzas y debilidades, se da cuenta de lo que hace, no trata de ser lo que no es, y es capaz de resolver los conflictos, buscar alternativas de solución para tomar decisiones gerenciales efectivas.

Al respecto Pilar (2002: 67) señala que planificar supone “partir del diagnóstico al inicio escolar, para formular los componentes curriculares que permitan realizar las actividades de toma de decisiones de manera sistemática, evitando la improvisación y consiguiente pérdida de tiempo y recursos”, en atención a ello se puede inferir que la gerencia como proceso trata de colocar cada parte en el lugar que le corresponde en función de las necesidades de los docentes para poner en funcionamiento cada uno de los componentes curriculares.

En el mismo orden de ideas, Ponce (2006:65). Define la organización como “la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social”, de esta manera lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. En tal sentido, se infiere que la organización es una estructura en la cual las instituciones realizan funciones con su talento humanos con el objetivo de lograr cada uno de los propósitos y metas propuestas, mediante un esquema que interacciona a todos los miembros de la institución.

Asimismo, la dirección de acuerdo con Finol (2006:34), “es la función que a su vez, sintetiza las otras funciones del proceso administrativo” Dirección significa dirigir, implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. La capacidad de influir en las personas para que contribuyan a las metas de la institución y del grupo. Implica mandar, y motivar al personal para que realicen tareas esenciales.

De igual forma, la función de supervisión, control y evaluación, es el área más compleja y delicada de la gerencia ya que supone entre sus tareas: diagnosticar las posibles situaciones conflictivas, evaluar periódicamente la eficacia de la organización, supervisar la programación general de las actividades educativas, revisar el trabajo de cada profesor, velar por el cumplimiento de los criterios de evaluación de alumnos, controlar la falta de asistencia de profesores entre otros. Por cuanto la dirección en las instituciones educativas en el Nivel Primario, debe estar en manos de personas capacitadas profesional e intelectualmente para gerenciar y establecer las políticas correctas y relevantes en la gestión directiva.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	10

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Es importante destacar que la Educación Primaria, es la educación elemental que se imparte en los centros educativos especializados en este nivel. La misma consiste en la enseñanza a los alumnos de actividades básicas como leer, escribir, realizar cálculos elementales y la aprehensión de conceptos culturales que se consideran primordiales para el correcto desenvolvimiento de la persona en la sociedad. La misma es un estadio educativo obligatorio en todo el planeta.

En atención a ello, la U.E.E. "Andrés Pacheco Miranda" se instituye, entonces en un centro de formación integral que tiene como deber fundamental contribuir al pleno desarrollo de la personalidad de los estudiantes y de prepararlos para cursar con aprovechamiento la Educación Secundaria Obligatoria.

METODOLOGÍA

En este capítulo, denominado contexto metodológico, se presenta las secuencias operativas, que direccionan la investigación, en términos metodológicos, y procedimientos, que permiten sistematizar, científicamente el desarrollo de la investigación.

Método

La investigación es de campo, nivel explicativo. La investigación de campo según Balestrini (2006:56), permite "estudiar los fenómenos sociales en su ambiente natural". Las citas precedentes, establecen que en un estudio de campo los datos se recolectan en forma directa de la realidad, en este caso mediante la información que aporten los profesores de la U.E.E. "Andrés Pacheco Miranda".

Procedimiento

Para organizar, sintetizar y presentar la información recabada se procedió a establecer las diferentes fases del trabajo. Según, la Universidad Bicentenaria de Aragua (2015:39) expone que el procedimiento consiste en "la descripción y explicación de cada etapa o fase del procedimiento a seguir o seguido para ejecutar la investigación", señalando en cada caso la fuente de información, las técnicas e instrumentos, así como el producto de cada fase. Por cuanto se describen las diferentes fases.

1. Fase de Revisión Bibliográfica

En esta fase se organizó todo lo relacionado con el marco teórico y metodológico, tomando en cuenta los objetivos específicos, formulación del objeto de estudio y justificación de la investigación, así como la revisión de textos, leyes, trabajos de grado y fuentes electrónicas, relacionadas con el talento humano en relación con la gerencia educativa de educación primaria.

2. Fase de Recolección de Información

Primeramente, la recolección de la información consistió en el proceso de observación que permitió explicar la realidad en estudio, para la obtención de los resultados. De igual forma, en esta fase se organizó todo lo relacionado con el marco teórico y metodológico tomando en cuenta los objetivos específicos.

Seguidamente se determinó la población a estudiar. Esta es definida por Tamayo y Tamayo (2007:165), como: "La totalidad de fenómenos a estudiar grupos de entidades, personas o elementos cuya situación se está investigando". De acuerdo al citado autor se pudo indicar que la población estuvo conformada por 40 sujetos.

Seleccionada la población, se obtuvo la representación de la muestra. La misma es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2003:212) como... "un subgrupo de la población... es decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características que llamamos población".

En esta investigación se consideró una muestra censal. Ésta es definida por Tamayo y Tamayo (2007:167), como aquella que: "se conforma por todos los integrantes de la población total que están en condiciones de brindar información.", por lo que se seleccionó la totalidad de los docentes de aula que laboran en la U.E.E."Andrés Pacheco Miranda", la cual está conformada por 40 sujetos. Por cuanto, los datos de interés para esta investigación fueron recolectados en forma directa de la realidad.

En el mismo orden de ideas, se tiene que la operacionalización es un procedimiento que se lleva a cabo para definir cada una de las variables, las cuales se descomponen en las unidades que las contienen. Según Salkind (1999:224) expresa que "una variable es un sustantivo, no un adjetivo y representa una clase de resultados que puede asumir más de un valor". Es decir, las variables son características con capacidad de asumir distintos valores, ya sea cualitativa o cuantitativamente y están incorporadas en los objetivos específicos.

Operacionalizadas las variables, se seleccionaron las técnicas de recolección de datos. Avilés (2007:74), define técnicas como: "herramientas utilizadas por el investigador para desarrollar los sistemas de información, las cuales se aplicarán en un momento en particular". Para recolectar los datos en este estudio se utilizó como instrumento un cuestionario dirigido a los docentes de la institución. El cuestionario consiste, según Hernández, Fernández y Baptista (2003: 276), "es un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir".

De acuerdo a la definición anterior se deduce que el cuestionario es un instrumento escrito de recolección de información, estructurado en forma precisa, clara y objetiva que se adapta a poblaciones heterogéneas, a su vez es de carácter práctico y confiable. Mediante este cuestionario fue posible obtener la información que permitió diagnosticar el talento humano en la gerencia educativa de la institución objeto de estudio, en pro del logro y éxito de los objetivos institucionales.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2003:236). "La validez es "el grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir". Para alcanzar la validación del cuestionario, el cual se elaboró con una escala de Likert con (4) cuatro alternativas de respuestas, se utilizó un procedimiento llamado juicio de expertos, donde un número impar de especialistas (en metodología y en contenidos), emitió su opinión en relación a los siguientes aspectos: Coherencia con los objetivos de investigación, correspondencia entre los ítems y los indicadores establecidos en la operacionalización de las variables, la redacción y números de ítems, mediante un instrumento de validación. Los expertos certificaron que el instrumento fue válido.

Según Ander Egg (2002: 44), el término confiabilidad se refiere a "la exactitud con que un instrumento mide lo que pretende medir". Es decir, que es equivalente a estabilidad y predictibilidad, sin embargo, para los efectos de esta investigación se empleó el término mencionado enfocado como el grado de homogeneidad de los ítems del instrumento en relación con las características que pretende medir, a esto, el autor, denomina confiabilidad de consistencia interna.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	10

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

3. Fase de Análisis.

En esta etapa es conveniente describir las técnicas de tipo cuantitativo que se utilizan o utilizaron en el procesamiento de la información. Por su parte, el análisis cuantitativo, según Briones (1996:52), es "el tratamiento de los datos con el fin de establecer diversas formas de estructuración. En este sentido el análisis cuantitativo de los datos se pueden referir a una o más variables, generalmente se expresan en términos numéricos (análisis porcentual, promedio, correlaciones)". Es decir, que el análisis descriptivo parte del análisis individual de las preguntas, pasa por el análisis descriptivo general y concluye en el análisis integrado.

Desde este punto de vista pudo señalarse que una vez obtenida la información, los datos se tabularon y procesaron de manera explicativa mediante la distribución de frecuencias, gráficos, medidas de tendencia central y de dispersión, con el objeto de informar acerca de las características que describen los mismos para reunir, organizar y presentarlos en atención a porcentajes encontrados en cada caso.

CONSIDERACIONES FINALES

De acuerdo con el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en el proceso de recolección de información, mediante el instrumento elaborado para tal fin y según las respuestas ofrecidas por la muestra seleccionada en la investigación para explicar el talento humano en la gerencia de Educación Primaria, a continuación se exponen conforme al desarrollo de sus variables y en función de los objetivos específicos planteados, los siguientes aportes:

El conocimiento, las actitudes, el desempeño, las capacidades y el compromiso, están presentes en los docentes en su accionar educativo, identificados por su labor y entrega.

Sin embargo, se evidencia que dentro de la institución esta serie de cualidades no señalan a cabalidad, la actuación del personal ya que la deficiencia en las condiciones tecnológicas y de infraestructura, además de la inadecuada gestión gerencial, no facilita el logro de los objetivos planteados por los actores educativos, lo que urge tomar medidas en pro de la eficiencia y eficacia de las potencialidades del talento humano de la institución para la búsqueda de la mejora en la calidad educativa.

En atención a lo anterior se hace propicio que el gerente motivado hacia la buena gestión de los recursos, vaya en la búsqueda de nuevos procedimientos que lo conduzcan a la consecución de los mismos, tanto financieros como didácticos y de tecnología e información, ya que son de gran apoyo y facilitan los procesos para fortalecer y desarrollar las competencias laborales, de la misma forma.

Para Identificar las funciones de la gerencia educativa en la institución objeto de estudio, se comprobó que las mismas presentan un manejo muy deficiente, donde se estableció la mayor puntuación para la organización y la planificación, que indicó la poca participación para conseguir las metas y los objetivos propuestos, dentro de un ambiente armonioso y cooperativo, sin embargo la gerencia es uno de los enfoques gerenciales aplicables a las organizaciones educativas, que con cierta capacitación y adiestramiento al personal involucrado en la parte directiva podría conseguirse un manejo eficiente de estas funciones administrativas.

Es conveniente reforzar las funciones administrativas básicas de la gerencia como la planificación, organización, dirección y control, sin descuidar la supervisión y evaluación, mediante la participación comprometida del personal de la institución así como también, tomarlo en cuenta en el desarrollo de las actividades de forma asertiva y proactiva, ante la necesidad de auto desarrollar su talento, y a la vez implementar estrategias innovadoras, inspiradas de carácter académico - práctico y de gran calidad humana, a manera de alcanzar logros de calidad y exitosos, a favor de la institución educativa.

Monitorear y acompañar las evaluaciones del rendimiento estudiantil para que las mismas se ejecuten acorde con la metodología empleada y que sean cónsonas con la didáctica utilizada por los docentes en el desarrollo de las clases, así como también desarrollar en mayor grado sus habilidades para llevar a cabo el proceso de evaluación vinculada con el talento humano y su orientación dentro y fuera de la escuela.

Promover la autonomía y la participación de los miembros de la organización en la toma de decisiones para aumentar la responsabilidad en el desempeño de sus tareas, fortaleciendo los procesos y elementos de sustentación practica que respaldan las concepciones del talento humano, con el fin de proyectar la organización en función de los valores, ética y actitudes de compromiso gerencial, pedagógico, administrativo, personal y operativo.

REFERENCIAS

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación**. Introducción a la metodología científica. (5ª ed.). Caracas: Episteme C. A.

Ander-Egg (2001). **Técnica de investigación social**. Buenos Aires: Editorial Humanista

Avilez, I. (2007). **Técnicas de documentación e investigación.** Caracas: Impregraf.

Balestrini Acuña, M. (2006). **¿Cómo realizar un proyecto de investigación?** Caracas-Venezuela. Consultores y Asociados.

Brunet L. (2005). **El clima de trabajo en las organizaciones**. Definición, consciencia y diagnostico. México: Editorial Trillas.

Chiavenato, I. (1994), Administración de Recursos Humanos. México: Mc- Graw -Hill.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial N° 36860.** 30 de Diciembre de 1999.

Escamilla, A. (2008**). Las Competencias Básicas: Claves y Propuestas para su Desarrollo en los Centros**. Barcelona. Editorial Graó, de IRIF, SL

Finol, Y. (2006). **La Comunicación en las Organizaciones**. Trillas. M

Finol, Y. (2011). **Gestión del Talento Humano para la Toma de Decisiones en las Organizaciones Educativas**. Trabajo de Grado para Optar al Título de Msc en Gerencia Educativa. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo. (1er Avance utilizado).

Hernández y otros (2011). **Visión Estratégica en la Administración del Talento Humano en las Organizaciones.**

Hernández, R, Fernández C y Baptista, P (2003) **Metodología de la investigación.** México: Mc Graw Hill.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	10

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Ley Orgánica de Educación (2009). **Gaceta Oficial N° 5.929**(Extraordinaria). 15 de Agosto de 2009.

López R. (2008). **Nuevo manual del supervisor**, director y docente. Caracas. Venezuela.

Maslow, A. (1943). **Biopsicosalud.** Disponible en: http://m.biopsicosalud4.webnode.com.ve/... Consultado en: 2015, Noviembre 21

Madrigal, B.(2005) Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje. Mexico. Mc Graw- Hill Interamericana.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) **Currículo Bolivariano**.
Murillo, S. (2000). **Relaciones Humanas**. México D.F.: Editorial Dimusa. 2d.

Mosley, Megginson y Pietri. (2005). Supervisión, La Práctica del Empowerment, Desarrollo de Equipos de trabajo y su Motivación (6ª. edición). Editorial Thomson Editores.

Silva N. (2014). **La Gerencia Estratégica y la gestión del Talento Humano en las Organizaciones Educativas**. Trabajo de grado para optar al título de Magíster Scientiarum en Gerencia de Organizaciones Educativas. (2do Avance).

Pilar M. (2000) **El Director y la Gerencia**. Ediciones Andalucía. Madrid- España

Ramírez, D (2011) **La Gestión del Talento Humano como Factor Clave para el Desarrollo.** Disponible en:http://www.abc.com.py/edicionimpresa/suplementos/economico/desarrllo-del-talento-humano. Consultado en Noviembre 2016

Real Academia Española. RAE. Disponible en: http://talento humanofaba2013.blogspot.com/2013/03/definición-de-talentohumano.html.

Reyes y Guillen, J. (2002). **Gerencia Educativa**. Editorial Cielo.

Rodriguez, A (2008) **Liderazgo del director como gerente administrativo para la toma de decisiones.**

Salkind, N. (1999). **Métodos e investigación.** 3° ed. México: Prentice-Hall

Sánchez Pérez J., (2006). **Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo**. España: Editorial Mc Graw Hill.

Skandia, P. (2007). **Comportamiento Organizacional.** LimusaValley. Caracas Venezuela.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). **El proceso de investigación científica**. 4ª Edición. Máximo: Limusa.

Torres, A. (2014). **Fundamentos del Clima Organizacional**. Argentina .Sociedad Latinoamericana para la Sociedad (SLC).

Universidad Bicentenaria de Aragua (2015). **Manual para la elaboración, presentación y evaluación del trabajo final de investigación de los programas de post-grado**

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	10

InvesUBA

GESTIÓN DIRECTIVA Y ALFABETIZACIÓN CIENTÍFICA EN EDUCACIÓN MEDIA GENERAL

Zuleydy M. Osorio F.
Crisálida Villegas

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

GESTIÓN DIRECTIVA Y ALFABETIZACIÓN CIENTÍFICA EN EDUCACIÓN MEDIA GENERAL

Zuleydy M. Osorio F.
Crisálida Villegas
Año: 2017

RESUMEN

Existe una creciente preocupación a nivel mundial por el poco interés que muestran los jóvenes hacia la prosecución de estudios en las áreas de ciencias y sin vocación científica. Una de las razones que se asocia a esta problemática es que la educación científica y tecnológica está marcada por concepciones que constituyen visiones deformadas de la ciencia. Hay nuevas tendencias entre las que destaca la Alfabetización Científica, que busca resituar la educación científica-tecnológica y en la cual la gestión directiva institucional juega un papel fundamental. De ahí que el estudio tiene como objetivo explicar el impacto de la gestión directiva en la alfabetización científica en Educación Media General. El método se orienta por una investigación de campo, de nivel explicativo, con apoyo documental. En la fase de campo se utilizó una muestra de 15 docentes de la Unidad Educativa Nacional Tucutunemo del Municipio Zamora, a los que se les aplicó una encuesta con base a un cuestionario. De acuerdo a los resultados obtenidos la gestión directiva y alfabetización científica respectivamente se consideran deficiente, siendo la mayor debilidad la gestión directiva. De ahí que se plantee que una gestión directiva proactiva permitiría generar espacios de reflexión en los cuales se devele el impacto de la actividad científica y tecnológica en lo ambiental y social, a fin de promover el desarrollo sustentable de las sociedades.
Palabras clave: Alfabetización Científica, Educación Media General, Gerencia

PRINCIPAL'S MANAGEMENT AND SCIENTIFIC ALPHABETIZATION IN HIGH SCHOOL

Zuleydy M. Osorio F.
Crisálida Villegas
Year: 2017

ABSTRACT

There is a growing concern worldwide because of the lack of interest that young people show to the prosecution of studies in the science area and no scientific vocation. One of the reasons that is associated to this problem is that scientific and technological education has been framed by different conceptions that constitute weird visions of science. There are new tendencies where the scientific alphabetization comes up trying to relocate the scientific - technological education, where the principal's management has a very important and fundamental role. So, this study has as main objective to explain the impact of the management in the scientific alphabetization in high school. The method is oriented to an explanatory field research with documental support. The research was made at the high school Tucutunemo, Municipality Zamora where 15 teachers answered to a questionnaire. According to the results that were analyzed, it can be said that the management and the scientific alphabetization are very defective, being the principal's management the biggest weakness. It is then, necessary to plan a way to improve the principal's management that would generate reflexive spaces where scientific and technological activities show the impact that it can have in the environmental and social issues, promoting the sustainable development of the different societies.

Keywords: Scientific Alphabetization, High school, Management, Scientific - Technological Education

INTRODUCCIÓN

La educación es concebida como el principal vehículo de formación, del valor humano que requieren las naciones; sobre todo en el contexto de la sociedad actual caracterizada, entre otras cosas, por el fenómeno de la globalización, donde el principal capital lo constituye el conocimiento y la capacidad para generarlo, difundirlo y utilizarlo. De lo anterior se desprende, que la educación es la herramienta con que se cuenta para formar a los ciudadanos e impulsar el desarrollo de un país.

Muchos de los problemas que presenta la sociedad actual tienen un trasfondo científico y tecnológico, al hablar de contaminación ambiental, desgaste de la capa de ozono, efecto invernadero y escases de agua, entre otros; es inevitable pensar en el grado de responsabilidad que tiene el hombre y el daño que produce al planeta las decisiones tomadas en algún momento por los seres humanos. Es por esto, que uno de los propósitos fundamentales de la educación es formar ciudadanos, que sean capaces de poder participar comprometidamente, en la búsqueda de soluciones a esta problemática.

Por consiguiente el mundo de las organizaciones y la vida de las personas está cambiando, lo cual ha roto con viejos paradigmas, que están transformando la organización educativa y principalmente sus actores: directivos, docentes, estudiantes, familias y miembros de la comunidad. En este sentido, se requieren ciudadanos alfabetizados científicamente y con sentido crítico. En este proceso, los directivos de las instituciones educativas juegan un papel fundamental, puesto que como gerentes deben intervenir en la modificación del comportamiento organizacional, con el propósito de integrar efectivamente el individuo (docente) y la organización.

Esta integración generará la recuperación de la credibilidad ciudadana y el apoyo de la comunidad a la gestión gerencial de la calidad. En consecuencia el director como gerente del siglo XXI debe adquirir diversos modos de competir, crear, innovar, motivar y dirigir para estar a la par de las exigencias de los nuevos enfoques gerenciales en un entorno cambiante, competitivo y cada vez más exigente.

Sin embargo, al observar el sistema educativo actual y particularmente, la manera mecanicista y reduccionista que tienen los docentes de reorientar la educación científica, así como, la apatía e indiferencia de la gestión directiva frente a esta situación, pareció pertinente realizar un estudio que tuvo como propósito, explicar el impacto de la gestión directiva en la alfabetización científica, en Educación Media General. Se podrá de esta forma convertir la institución educativa y el aula de clases en un ambiente, que sirva para la reflexión, investigación y construcción de aprendizajes significativos, impulsando la formación de ciudadanos críticos para la sociedad.

Es así como a nivel mundial, el Informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) considera, entre otros, como puntos centrales: la formación para aplicar los conocimientos necesarios para el desarrollo humano y la interdisciplinariedad como enfoque imprescindible, para la conformación de una cultura científica, independiente del ámbito de formación profesional del ciudadano.

En la sociedad del siglo XXI, el aspecto científico y la gestión directiva están íntimamente relacionados con la atención de las necesidades fundamentales de la población; por ello, la educación científica y tecnológica es primordial para el desarrollo de una nación. Para lograr esta armonía y la transformación con impacto social, las políticas educativas deben responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y orientarse hacia el desarrollo sustentable.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Enero, 2017	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

En este contexto, el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (UNESCO 2002), propone cambios sobre las políticas públicas para hacer efectiva la propuesta de la Educación para Todos y enfatiza la necesidad de resituar la enseñanza de las ciencias, para asegurar una formación científica de calidad, orientada al desarrollo sustentable. Al respecto, Gil y Vílchez (1999) plantean que:

> En un mundo repleto de productos de la indagación científica, la alfabetización científica se ha convertido en una necesidad para todos; necesitamos utilizar la información científica para realizar opciones que se plantean cada día; todos necesitamos ser capaces de implicarnos en discusiones publicas acerca de asuntos importantes que se relacionan con la ciencia y tecnología; y todos merecemos compartir la emoción y la realización personal que puede producir la comprensión del mundo natural (p.28).

Indudablemente que lo discutido hasta el momento apunta a la necesidad de un docente preparado y actualizado, tanto en el ámbito pedagógico, como en lo concerniente a la evolución del conocimiento científico y las tendencias, que existen sobre la educación en ciencia. Con relación a este último aspecto; existen diferentes enfoques, que implican una renovación de la educación científica, sustentados en una nueva visión del conocimiento científico.

Unos de estos lo constituyen el CTS (Ciencia-Tecnología y Sociedad) y la Alfabetización Científica, que reconocen la importancia de que los ciudadanos obtengan competencias científicas y tecnológicas, que le permitan completar su formación básica, sin importar el área o especialidad en la que se formarán profesionalmente.

En la actualidad se requiere cambiar la realidad de la educación científica, pues los estudiantes no aprenden ciencias y llegan a los estudios universitarios con una base académica frágil, lo que trae como consecuencia un rechazo hacia las llamadas ciencias duras (física, química, biología y matemática) y una disminución de candidatos para estudios universitarios en el campo de las ciencias, al tiempo que crece el desinterés, y el rechazo, hacia la propia ciencia.

Tal situación se debe a múltiples factores, siendo uno de estos, la gestión de los directivos, quienes no dirigen sus actividades a mostrar interés en los aspectos relacionados con las áreas de ciencias naturales, el bajo rendimiento académico de los estudiantes y la manera rígida como los docentes orientan sus clases, las cuales no presenta nuevas propuestas fundamentadas en investigaciones rigurosas y en transformaciones curriculares de importancia. En tal sentido, el artículo se estructura en cuatro partes: perspectiva teórica, visiones deformadas de la ciencia ,métodos, consideraciones finales.

Perspectiva Teórica

En este aspecto es necesario discutir las cuatro temáticas centrales del estudio: gestión directiva, educación científica –tecnológica, alfabetización científica y enfoque ciencia –tecnología y sociedad.

Gestión Directiva

La gestión directiva se refiere al desarrollo del liderazgo transformacional, que potencia el trabajo en equipo y permite compartir la misión, visión, principios, valores, objetivos y metas de la institución. Amarante (2000), considera la gestión directiva como : “la actuación de la conducción educativa” (p.11).En cualquier contexto, una buena gestión depende de su dirección porque garantiza que las propuestas se lleven a cabo, por lo tanto, a la cabeza del centro educativo debe existir una persona o un grupo de personas que sean capaces no solo de coordinar el trabajo de todos, sino que puedan mejorar su rendimiento.

Según el Ministerio de Educación Nacional (2008), la gestión directiva se refiere a la manera como el establecimiento educativo es orientado. Esta área se centra en el direccionamiento estratégico, horizonte institucional, gobierno escolar, cultura institucional, clima escolar y relaciones con el entorno. De esta forma es posible que el director y su equipo de gestión organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución.

Según el Ministerio de Educación Nacional (2008), la gestión directiva se refiere a la manera como el establecimiento educativo es orientado. Esta área se centra en el direccionamiento estratégico, horizonte institucional, gobierno escolar, cultura institucional, clima escolar y relaciones con el entorno. De esta forma es posible que el director y su equipo de gestión organicen, desarrollen y evalúen el funcionamiento general de la institución.

El desarrollo de los procesos de dirección estratégica aseguran el cumplimiento de las metas y el seguimiento sistemático de los indicadores globales de la institución y el redireccionamiento continúo hacia la visión, que responda a la misión y los objetivos institucionales.
Así mismo, González (2001), define la gestión directiva como:

> El conjunto de acciones orientadas a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, tiene la capacidad de generar y poner en marcha el proyecto educativo institucional y las condiciones favorables para el buen desarrollo de la institución (p.83).

Con su gestión, el director del centro educativo busca avanzar y lograr que su institución sea mejor cada vez, para esto se utiliza la gestión de la calidad educativa. En esta área, los directivos docentes se ocupan de conocer detalladamente la realidad del contexto de los estudiantes, con

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Enero, 2017	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

el propósito de poder diseñar y revisar permanentemente las estrategias de gestión directiva, para luego, alcanzar los resultados académicos y sociales esperados. En general, esta área de gestión coordina e integra los procesos institucionales, e incluye a la organización escolar, en los contextos local y regional.

El desafío de un gerente es que sus esfuerzos deben producir los resultados, según ciertos criterios mediante los cuales, puedan evaluarse los logros y si es necesario, adoptar medidas correctivas. Resulta claro que cada uno de los miembros de la comunidad educativa desde su rol , función y en su ámbito específico, puede y deben intervenir en la gestión de la institución educativa; si esto es así, hay una participación coherente y con buenos resultados.

Una gerencia efectiva es un requisito para la existencia, firmeza y desarrollo constante de la institución educativa, en las condiciones altamente desafiantes de la educación actual.

Es importante señalar, que la gestión directiva va de la mano con las competencias gerenciales, que es el conjunto de capacidades y conocimientos, que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente de un grupo de trabajo u organización; también son llamadas habilidades gerenciales o directivas; se define como la competencia de una persona para desenvolverse en el medio.

Por otra parte, Hellriegel y otros (2002), definen “las competencias gerenciales como un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, así como actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones” (p.12). Al respecto es relevante señalar, que las competencias gerenciales son variadas, por cuanto se puede contemplar la conducta, desde múltiples puntos de vista y llegar a definiciones cuyos matices son diversos.

Cabe destacar, que es el talento y la capacidad de una persona la que le permite dirigir una organización hacia objetivos establecidos. Para poder ejercer las funciones y roles propios de la gerencia, un gerente debe poseer ciertas habilidades. En función delo antes expuesto, cualquier persona que se dedique a dirigir una organización debe presentar al menos cuatro habilidades, tal como Katz (1974) establece. Estas habilidades son: técnicas, humanas (sociales), conceptuales y administrativas.

Educación Científico-Tecnológica

En la actualidad se vive en una sociedad dinámica y cambiante, donde el desarrollo científico y tecnológico avanza a pasos muy largos. Si estos tres aspectos ciencia, tecnología y sociedad, se transforman y evolucionan, lo natural es que la educación, que es un aspecto importante siga esa dinámica, para ser capaces de asumir dichas transformaciones tecnológicas. Giordan y Sanmartino (1999), manifiestan: “Es cada vez mayor la brecha que se abre entre el conocimiento científico y la mayoría de la población, la cual se ve en general excluida de los debates” (p.1).

Por esto es necesario asumir la conformación de un nuevo modelo educativo, que se traduzca en una nueva institución educativa, pues la aparición del Internet consolida lo que es el proceso de globalización, el cual se gestó desde hace mucho tiempo, ya que el desarrollo de las computadoras, teléfonos inteligentes, tableta, y otros aparatos, convierten a la sociedad que se conocía, en una sociedad de la información, del conocimiento, del aprendizaje global.

Aquí se observa el interés, que genera la enseñanza de las ciencias y como el desarrollo de estas investigaciones buscan la construcción de los saberes escolares. La educación en ciencia tiene como ideales la formación de ciudadanos integrales, donde se impulse el interés por los estudios científicos; y los estudiantes deben comprender la ciencia para así poder tomar parte en las decisiones que asuma la sociedad, formando una autonomía intelectual, para poder discernir y criticar con argumentos válidos.

Para que esto se logre, los docentes representan la figura principal, por ello deben trascender desde donde se encuentran encasillados, a través de una renovación en su praxis pedagógica y esto se logra abordando nuevos modelos educativos, que favorezcan el cambio para la construcción de una nueva imagen de la ciencia.

Alfabetización Científica

Existen diferentes tipos de alfabetización, las cuales buscan el camino hacia la libertad de los pueblos. Sin embargo, en este caso interesa conocer sobre la alfabetización científica, que para De Boer citado en Gil y otros(2001), se remonta a finales de los años 50, pero fue durante las últimas décadas del siglo pasado y las recientes de éste, cuando tomó mayor fuerza, pues es utilizada por un amplio número de personalidades del mundo de la educación, investigación y diseñadores curriculares.

Según Duschl y Gitomer, citado por Gil y Vilches (1999) la alfabetización científica debe ser concebida ,en definitiva, como:

> Un proceso de investigación orientada que , superando el reduccionismo conceptual permita a los alumnos participar en la aventura científica de enfrentar problemas relevantes y reconstrutir los conocimientos científicos, lo que favorece un aprendizaje mas eficiente y significativo, como han mostrado numerosas investigaciones.(p.32).

La alfabetización científica sugiere el manejo de objetivos básicos para todos, lo que la convertiría en una educación general, pensando así en un currículo básico, el cual permitiría proveer el conocimiento suficiente para definir posturas ante decisiones, que tengan que ver con el aspecto científico, para ello es necesario conocer y comprender, aquellos fenómenos que ocurren a diario.

Romero (2011), desarrolló una investigación titulada: *Alfabetización científica a través de la enseñanza de la química,* en la que abordó la falta de interés de los estudiantes por la química y para ello, diseñó un programa de alfabetización científica para estudiantes de cuarto año de educación media, a través del cual se buscó sensibilizar, motivar e integrar a los jóvenes con el conocimiento científico, obteniendo resultados muy positivos.

La alfabetización científica supera el reduccionismo conceptual que se maneja, permitiendo a las personas una participación activa dentro de la

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Enero, 2017	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

sociedad, al momento de opinar sobre temas actuales enmarcados dentro de la ciencia, donde se establezca una interacción a través de un criterio científico pertinente, que ayude a desarrollar una perspectiva global de los campos de la ciencia y la tecnología.
Marco (2000), distingue tres tipos de alfabetización científica como se señala a continuación:

Alfabetización científica práctica: Permite utilizar los conocimientos en la vida diaria, con el fin de mejorar la calidad de vida.

Alfabetización Científica Cívica: Abarca la sociedad, permitiendo así la intervención de los ciudadanos aplicando criterios científicos en decisiones políticas.

Alfabetización Científica Cultural: Relacionada con los niveles de la naturaleza de la ciencia, con el significado de la ciencia y la tecnología y su incidencia en la configuración social.
Evidentemente la alfabetización científica es común para todos los ciudadanos y ciudadanas, orientada a favorecer su inmersión en una cultura científica y que destaque particularmente las relaciones ciencia-tecnología-sociedad, es también la mejor forma de iniciar la preparación de los futuros científicos.

Enfoque de Ciencia, Tecnología, Sociedad (CTS)

Otro enfoque que tiene relación con la promoción científica y tecnológica a través de la educación es el de CTS, que de acuerdo a Pavón (1998), se plantea como alternativa a la reflexión académica tradicional sobre la ciencia y la tecnología, promoviendo una nueva visión no racionalista y socialmente contextualizada, de la actividad científico-tecnológica.

El enfoque ciencia, tecnología, sociedad es un campo de conocimiento inter o transdisciplinar, ya que según Osorio (2010), se está frente a una gran diversidad de programas de investigación, que se inscriben en un conjunto de disciplinas académicas, como la historia de las ciencias y de la tecnología, la sociología del conocimiento científico, la filosofía de la ciencia y de la tecnología, los estudios sobre economía del cambio técnico y la política científica, entre otras.

En consecuencia el enfoque CTS se plantea como unos de sus objetivos: comprender la dimensión social de la ciencia y la tecnología, tanto desde el punto de vista de sus antecedentes sociales, como de sus efectos sociales y ambientales. Es decir, se refiere tanto a los factores sociales, políticos, económicos, como los éticos, ambientales o culturales. Estos cambios tienen por propósito acercar las culturas humanísticas y la científica-tecnológica, separadas tradicionalmente, promoviendo el pensamiento crítico y la independencia intelectual al servicio de la sociedad.

Visiones Deformadas de la Ciencia

El análisis de la enseñanza muestra graves distorsiones de la naturaleza de la ciencia. La enseñanza científica se ha reducido a la presentación de conocimientos ya elaborados, por lo que está centrada en la simple transmisión de conocimientos. Lograr una educación científica no es posible, si la enseñanza sigue anclada en concepciones erróneas de la ciencia.

Diversos estudios como los desarrollados por Fernández y col (2002), y Paz (2008), muestran que las visiones deformadas de la ciencia constituyen uno de los principales obstáculos para la renovación de su enseñanza; por consiguiente, la concepción epistemológica de la ciencia representa un aspecto crucial a revisar, puesto que es la base sobre la cual se asienta el conocimiento científico y por tanto, influye directamente en la enseñanza de la ciencia. Entre esas concepciones erróneas, que deben ser revisadas a fin de no ser transmitidas en la enseñanza de la ciencia, la UNESCO (2005) en su publicación "¿Cómo promover el interés por la cultura científica?" menciona:

1. La descontextualización, no hay una verdadera relación entre ciencia y tecnología. Se ven a los científicos como seres especiales, genios solitarios, quienes manejan un lenguaje abstracto de difícil acceso, fortaleciendo la visión descontextualizada por la individualidad elitista de la ciencia.

2. Concepción individualista y elitista, presenta el conocimiento como obra de genios aislados, reservando el trabajo científico a una minoría, que llega a ser hasta discriminante social y sexual, pues presenta a la ciencia como actividad masculina.

3. Concepción empírico inductivista y ateórica, hay un rechazo de un empirismo, que concibe los conocimientos como resultado de la inferencia inductiva a partir de datos puros.

4. Visión rígida, algorítmica, infalible, esta concepción está muy relacionada con la forma como se concibe la investigación científica y el pensamiento divergente. Al método riguroso se contrapone el carácter tentativo, dudas sistemáticas, replanteamientos y búsqueda de nuevas vías. Muestra el papel esencial de la invención y la creatividad.

5. Visión aproblemática y ahistórica, muchas veces no se tiene en cuenta, que el conocimiento es la respuesta a un problema, que tiene una vinculación con necesidades humanas y con la búsqueda de soluciones, al no tener en cuenta la historia de la ciencia, se desconoce cuáles fueron las dificultades y obstáculos, que fueron precisos superar.

6. Visión exclusivamente analítica, hay una incorrecta apreciación del papel del análisis en el proceso científico. El trabajo científico exige tratamiento analítico y simplificatorio, pero ello no supone incurrir en visiones parcializadas.

7. Visión acumulativa de crecimiento lineal, se presenta el desarrollo científico como fruto de un crecimiento lineal, puramente acumulativo, siendo una interpretación simplista de la evolución de los conocimientos a lo largo del tiempo, la enseñanza presenta las teorías sin mostrar el proceso de su establecimiento.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Enero, 2017	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Al respecto Andrade (2012), realizó una investigación documental descriptiva acerca de la función social del docente de ciencias naturales, donde se pudo concluir, que la formación inicial del docente de ciencias naturales, debe estar caracterizada por la plena consciencia del tipo de sociedad y de persona, que se quiere educar para el mañana. Es una visión del docente que requiere una actividad investigativa y la capacidad de trabajar en equipo con estudiantes, directivos y miembros de la comunidad.

Todo esto, desde una visión de enseñanza de la ciencia, con base al enfoque socio-científico, social scientific issues (SSI), que complementa el enfoque ciencia –tecnología y sociedad (CTS). Este enfoque toma en cuenta aspectos psicológicos, sociológicos, evolutivos, éticos y emocionales, que no los ha considerado el CTS.

Métodos

El estudio fue de nivel explicativo, de campo, con apoyo documental, realizado, en una población constituida por 15 docentes que laboran en la Unidad Educativa Nacional Tucutunemo, ubicada en El Cortijo, Municipio Zamora, estado Aragua.

En este sentido, se pretende explicar y caracterizar el impacto de la gestión directiva, en la promoción de la educación, la ciencia y la tecnología, desde un enfoque de alfabetización científica, en Educación Media General.

Consideraciones finales

Los resultados integrados de la variable gestión directiva y alfabetización científica según los promedios favorables obtenidos (18,67% y 25,55%) respectivamente evidencian la deficiencia, siendo la mayor debilidad la gestión directiva según la escala ad-hoc asumida.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que un porcentaje representativo de los docentes consultados de la institución caso de estudio manifiestan que el personal directivo desconoce información inherente a la alfabetización científica y los aportes que traería, señalando que la gestión directiva no asegura una formación científica cónsona con las necesidades de la sociedad así como tampoco permite la formación de una actitud crítica de los estudiantes, debido a que las estrategias aplicadas no buscan el desarrollo del máximo potencial de los estudiantes.

Analizando este resultado se puede inferir que los directivos y docentes requieren una orientación en este aspecto que les permita vincular e incorporar los conocimientos científicos a situaciones cotidianas, capacitándolos para dar respuestas a las problemáticas de carácter social, haciendo uso de las competencias científicas adquiridas. De ahí que se requiere promover una gestión directiva para promover una educación científica y tecnológica en la institución, bajo una concepción adecuada de la ciencia y una mayor motivación por el estudio.

Para González (2000) la Gestión Directiva “es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad” (p.37)

Aportes

El mundo cambia a gran velocidad, lo que requiere a su vez cambios en la educación y, por ende, actualizaciones contantes de los gerentes educativos para mantenerse en la vanguardia y ser capaces de brindar aportes en el sistema educativo , donde el mundo no se encuentra lineal o aislado, ya que se encuentra interconectado por la sociedad globalizada que se apoya en las redes y los diversos sistemas de comunicación, así mismo la educación debe ser igual dinámica, no es posible mantener las mismas técnicas y estrategias de siempre.

En tal sentido los dos grandes aportes del Trabajo de Grado son por un lado el estudio de Alfabetización Científica y la relación gestión directiva con el mencionado enfoque, ya de por si novedoso. En la actualidad es necesario divulgar información científica y tecnológica para poder involucrarse y tomar postura frente a los problemas que se presenten en la cotidianidad, para ello es necesaria una educación científica contextualizada, centrada en el estudiante que se promueva desde la gestión directiva.

Existe mucho material en línea que permite conocer el fundamento del enfoque de la alfabetización científica por lo que se debe disponer de tiempo para compilar y analizar su contenido, con la revisión documental se consolida la idea de optimizar el desempeño de los directivos de una institución y a su vez de los docentes. La cantidad de temas que pueden ser relacionados con la cotidianidad para despertar el interés de los estudiantes es inmensa. Solo se requiere un poco de tiempo e interés de parte del director y docente.

La gestión directiva debe proponerse nuevos horizontes como desarrollar diversas propuestas a los docentes de la institución, para poder brindar la oportunidad de conocer la alfabetización científica y lograr desarrollar la educación científica–tecnológica, desarrollando actividades que impulsen el interés por la ciencia, buscando que sean novedosas, dinámicas y que motiven al estudiante a desarrollar la curiosidad por la ciencia, planificar y desarrollar contenidos de cada área de aprendizaje contextualizando los temas, ampliar y profundizar cada temática propuesta, a fin de nutrir los contenidos.

En este trabajo se defiende la tesis de que una alfabetización científica común para todos los ciudadanos y ciudadanas es un imperativo estratégico, orientada a favorecer su inmersión en una cultura científica y que destaque particularmente las relaciones ciencia-tecnología-sociedad. También es la mejor forma de iniciar la preparación de la sociedad del futuro desde la gestión directiva como parte esencial de una educación general de toda la población.

Sin duda, por lo mencionado anteriormente, es primordial la formación del director para actualizar y desarrollar nuevas capacidades que permitan poner en práctica nuevas acciones que estén acordes con el contexto educativo que se presenta en cada institución.

Por lo expuesto se justifica la necesidad de fomentar cambios en la praxis del gerente educativo y los fundamentos de la alfabetización científica logrando una revisión y resignificación del enfoque de los temas y contenidos impartidos en ciencias, motivando la incorporación y puesta en práctica de estrategias, métodos y conceptos, que por desconocimiento no se toman en cuenta, así como también incitar a los estudiantes a tener una actitud positiva cuando a la ciencia se refiere.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Enero, 2017	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

REFERENCIAS

Amarante, A. (2000). Gestión Directiva. Módulos 1 al 4 para el perfeccionamiento docente. Editorial Magisterio del Rio de Plata.

Andrade, M (2012). Reflexiones en torno a la fundación social del docente de ciencias naturales en nuestros días. Caracas: UPEL-IPM Disponible: www.redkipusperu.org/files/12.pdf

Declaración de Budapest sobre La Ciencia y el Uso del Saber Científico. (1999). [Transcripción en línea].Disponible: http://www.unesco.org/science/wcs/esp/declaración_s.htm[Consulta: 2015, Marzo 11]

Fernández, I. Gil, D. Carrascosa, J. Cachapuz, A. Y Praia, J. (2002). Visiones Deformadas De La Ciencia Transmitidas Por La Enseñanza. [Documento en línea]. Disponible: http://ddd.uab.cat/pub/edlc/02124521v20n3p477.pdf[Consulta: 2015, Febrero 14]

Giordian, A. Sanmartino, M. (1999). Educación Científica Y Tecnológica ¿Por Qué Y Para Qué?[Documento en línea]. Disponible: http//isfd64tecnologia.files.wordpress.com/2011/05educacion-cientifica-y-tecnologica-porque-y-para-que.pdf[Consulta: 2015, Febrero 14]

Gil, D. y Vilches, A. (1999). Problemas de la educación científica en la enseñanzasecundaria y en la universidad: contra las evidencias. Revista Española de Física.

Gil, D y Vilches, A (2001). Una alfabetización científica para el siglo XXI. Obstáculos y propuestas de actuación, en Investigación en la escuela .Instituto de Enseñanza Secundaria “Sorolla” Valencia n° / 3.

Gil, D; Solbes J. y Vilches, A. (2001). Las relaciones CTS y la alfabetización científica y tecnológica. [Documento en línea]. Disponible: http://albertgrasmarti.org/curie/curiedigital/2001/VJ/AV72-81.pdf [Consulta: 2015, Marzo11]

González, N. (2001). “La comunicación Gerencial y su relación con la Gestión Directiva de las Escuelas Básicas” LUZ. Maracaibo.

González, T. (2000). Evaluación y gestión de la calidad educativa. Ediciones Aljibe. Málaga, España.

Hellriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2002). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. 9na. Edición. Thomson Editores, S.A. de C.V. México.

Katz, R. (1986). El arte de un administrador efectivo. Clásicos Harvard de la Administración, Vol. V (pp. 43-54). Bogotá: Educar Cultura Recreativa Ltda.

Marco, B. (2000). La alfabetización Científica. En P.A. Parales y P. Cañal (Eds). Didáctica de las Ciencias Experimentales. Alcoi: Marfil

Ministerio de Educación Nacional. (2008). Guía para el mejoramiento institucional, de la autoevaluación al plan de mejoramiento. Bogotá. Ministerio de Educación Nacional. NOGUERA

Osorio, C (2010). Algunas orientaciones sobre la construcción de los estudios en ciencias tecnología y sociedad. CS N° 6. Colombia: Universidad del Valle (p. p 45-67)

Pavón, M (1998). El problema de la interacción entre Ciencia, Tecnología y Sociedad. Una consideración crítica al campo de CTS. Argumento de razón critica. Revista Española de Ciencia, Tecnología y Sociedad y Filosofía de la Tecnología.

Paz, H. (2008). Visiones Deformadas de la ciencia y la Enseñanza – Aprendizaje de Conceptos Científicos Critica a Prólogos de Textos Guía de comunicaciones Electrónicas Digitales [Documento en línea]. Disponible: http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/158/157 [Consulta: 2015, marzo 10]

Romero, Y. (2011). Alfabetización Científica a través de la enseñanza de la Química. Trabajo de grado de maestría, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico de Maracay.

UNESCO (1999). Conferencia Mundial sobre la Ciencia para el siglo XXI.[Documento en línea]. Disponible: http://www.unav.es/cdb/uneciencia.html[Consulta: 2015, Febrero 11]

UNESCO (2002). Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC). Primera reunión intergubernamental. Habana – Cuba [Documento en línea]. Disponible: http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001316/131657so.pdf[Consulta: 2015, Febrero 11]

UNESCO (2005). ¿Cómo promover el interés por la cultura científica? Santiago – Chile[Documento en línea]. Disponible: http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001390/139003S.pdf[Consulta: 2015, Febrero11]

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Enero, 2017	Marzo, 2017	12

InvesUBA

FORMACIÓN Y DESEMPEÑO GERENCIAL DE LOS DIRECTIVOS EN EDUCACIÓN INICIAL

Miladis Heras
Crisálida Villegas

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

FORMACIÓN Y DESEMPEÑO GERENCIAL DE LOS DIRECTIVOS EN EDUCACIÓN INICIAL

Miladis Heras
Crisálida Villegas
Año. 2017

RESUMEN

La investigación cuyo propósito fue explicar la relación formación y desempeño gerencial de los directivos en Educación Inicial**.** Se justifica porque aporta a los centros de Educación Inicial una diagnosis del personal directivo la cual podría servir de apoyo a la planificación y organización gerencial, se fundamentó en las teorías Situacional, Comportamiento y Relaciones Humanas. Metodológicamente se corresponde con un estudio de campo, de nivel explicativo. La población estuvo representada por 10 sujetos que abarca a los directivos y docentes del Centro de Educación Inicial Estadal Cachorritos, ubicada en la Parroquia Aguas Caliente del Municipio Diego Ibarra del estado Carabobo. La técnica de recolección de información que se aplicó fue la encuesta y como instrumento un cuestionario con cuatro alternativas de respuesta, el cual fue validado mediante el juicio de expertos y sometido al proceso de confiabilidad mediante el coeficiente, Alpha Crombach, dando como resultado 0,99 cual lo califica como altamente confiable. El análisis de los resultados se realizó tomando en cuenta la frecuencia y porcentaje registrados sobre las respuestas de los ítems de cada instrumento, permitiendo evidenciar que la formación gerencial de los directivos es regular por la poca experiencia en el área lo que tal vez se relaciona con el desempeño gerencial calificado como deficiente. De ahí que se recomienda realizar formación gerencia innovadora y de forma permanente.

Palabras clave: Directivos, Educación Inicial, Gerencia.

MANAGEMENT MANAGEMENT AND PERFORMANCE OF DIRECTORS IN INITIAL EDUCATION

Miladis Heras
Crisálida Villegas
Year: 2017

ABSTRACT

The research whose purpose was to explain the relation formation and managerial performance of the managers in Initial Education. It is justified because it contributes to the Initial Education centers a diagnosis of the managerial personnel which could be a support for the planning and management organization, was based on the Situational, Behavioral and Human Relations theories. Methodologically corresponds to a field study, explanatory level. The population was represented by 10 subjects that includes the directors and teachers of the Center of Initial Education Cachorritos State, located in the Parish Aguas Caliente of the Diego Ibarra Municipality of the Carabobo state. The technique of data collection that was applied was the survey and as an instrument a questionnaire with four alternatives of response, which was validated by expert judgment and subjected to the reliability process using the coefficient, Alpha Crombach, resulting in 0, 99 which qualifies as highly reliable. The analysis of the results was carried out taking into account the frequency and percentage registered on the answers of the items of each instrument, allowing to show that the managerial formation of the managers is regular due to the little experience in the area what perhaps is related to The managerial performance qualified as deficient. Hence, it is recommended to carry out innovative and permanent management training.

Key words: Managers, Initial Education, Management.

INTRODUCCIÓN

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Según Sánchez (2011), la educación latinoamericana ha sido afectada por procesos de reformas como réplicas de las orientaciones en los estilos de desarrollo económico, social y político. Una de las graves consecuencias en la aplicación de las políticas globales de desarrollo económico-social es la aparición de un conjunto de nuevos planteamientos tanto en la educación como en la administración, que modifican los conceptos de eficiencia y eficacia en la administración educacional.

Las nuevas teorías desde las perspectivas de la administración explican que la efectividad, es la capacidad de respuesta que los aparatos educativos deben brindar ante las exigencias de parte de la comunidad. Con esto se enfatiza como indispensable condición, la capacidad de producir, por parte del sistema, soluciones efectivas y respuestas deseadas por la población.

En este sentido, la acción gerencial es fundamental. Al respecto Chávez (2013), considera que: El gerente es un profesional que esta consciente de su vocación para el ejercicio de la docencia, congruente en su sentir, pensar y actuar; con altos niveles de conciencia y responsabilidad

En este sentido el gerente educativo debe estar representado con cualidades expresas de comunicación efectiva comprometidos con la difusión y promoción de conocimientos producto del proceso de aprendizaje y atendiendo las necesidades del colectivo.

En Venezuela la Comisión Presidencial del Proyecto Educativo Nacional (2009) advierte en la administración de la educación una recia carga de improvisación en los diferentes niveles, la cual ha impedido una mayor eficiencia en las labores educativas.

En el mismo orden de ideas, Lara (2010), expone que el control administrativo está enmarcado en patrones tradicionales con un talento humano que no conoce a fondo los principios de los proyectos educativos.

GERENCIA EDUCATIVA

Se evidencia de lo expuesto, la ausencia en el país de la política coherente en materia de gerencia educativa que permita la formación sistemática y actualización permanente de los cuadros dirigentes.

Sobre este particular, Díaz (2011), sostiene que algunos países realizan cursos sistemáticos para formar directores de planteles de nivel medio y del nivel primario y otros someten a concurso de oposición a los aspirantes a ascensos, llenando así requisitos de selección dentro de sus grupos de educadores.

En Venezuela, los asensos se rigen en la actualidad por el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2009), sin embargo hay señaladamente en relación a la violación del mencionado reglamento y los consecuentes ascensos por años de servicio y la injerencia de los partidos políticos, así como las organizaciones sindicales.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	10

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Los planteamientos de los autores citados evidencian que no todos los gerentes educativos poseen una sólida preparación académica en el área gerencial condición primordial para el manejo y desarrollo de las organizaciones educativas.

Esta falta de preparación, es decir, el desconocimiento de las teorías gerenciales ha conllevado a los gerentes a limitar su acción a los aspectos meramente administrativos, haciendo a un lado el respeto a la condición de ser humano como principal recurso que la organización pueda tener.

La situación descrita no es diferente en el caso de Educación Inicial, y particularmente en el Centro de Educación Inicial Estadal Cachorritos, ubicado en la parroquia Aguas Caliente, Municipio Diego Ibarra, del estado Carabobo, debido que actualmente la gerencia solo se rige por lineamientos bajados por Secretaria de Educación, sin ver las verdaderas necesidades de la institución y de su personal de ahí que las planificaciones son modificadas constantemente por instrucciones de la gerencia, la información llega retardada y la comunicación por lo general es vertical.

Se provoca, así, la desmotivación, tanto que el colectivo muchas veces no participa. Los planteamientos anteriores conllevan a formular la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre la formación y el desempeño gerencial en los directivos de Educación Inicial?

OBJETIVOS

El objetivo general de la investigación fue explicar la relación formación y desempeño gerencial de los directivos en Educación Inicial. En cuanto a los objetivos específicos, el primero fue describir las teorías gerenciales relacionadas con la educación. El segundo, diagnosticar el desempeño gerencial de los directivos del Centro de Educación Inicial Estadal Cachorritos. El tercero, caracterizar la formación prevaleciente en los gerentes educativos y el cuarto fue establecer la relación entre la formación y el desempeño gerencial de directivos en Educación Inicial.

La justificación se da porque aporta a los centros de educación inicial una diagnosis para el personal directivo la cual sirve de apoyo a la planificación y organización gerencial en el entorno laboral, se procura de facilitar la delegación de responsabilidades y administrar adecuadamente los recursos a objeto de minimizar los desacuerdos.

El tema tiene relevancia social ya que la investigación parte del hecho de que las leyes que tienen que ver con el ejercicio de la profesión docente no se cumplen a cabalidad. Lo que se quiere dar a entender es que los estatutos legales no se llevan a la práctica, siendo la ley un principio que toda sociedad debe acatarse, y más aun cuando se trata de ser aplicada en pro del entorno educativo, de ahí la pertinencia social en el campo de las ciencias sociales.

La relevancia educativa del estudio se plantea por cuanto al ver un trabajo de investigación que involucra al personal directivo que actualmente está a cargo de las instituciones de Educación inicial, es

evidente que su impacto puede mejorar la calidad educativa, ya que toda acción tendencia mejorara la gerencia institucional que es quien guía el proceso educativo, indudablemente tenderá a su optimización.

MARCO DE REFERENCIA

En el contexto teórico se tiene cuatro antecedentes relacionados, el primero, Zamora (2015) realizó un trabajo denominado Gerencia en los directivos y Desempeño Laboral Docente en Educación Inicial, en el Municipio Mara, Estado Zulia. Los resultados obtenidos determinaron que existe una relación medianamente significativa con tendencia baja estadísticamente significativa entre las variables, significando con ello que en la medida en la cual aumentan los valores de la gerencia en los directivos, de igual forma sube los valores del desempeño laboral docente.

Sánchez (2015), presentó un trabajo titulado Inteligencia Emocional y Gerencia Tóxica en los Jefes de Departamento Académicos de la Universidad de Oriente, núcleo de Sucre Cumaná. Las conclusiones de esta investigación, apuntan directamente al manejo de las emociones individuales como una herramienta afectiva ante la toxicidad gerencial de un entorno educativo. Adicionalmente, sugiere la necesidad de un clima generador de motivación laboral hacia el logro de los objetivos individuales y organizacionales.

Lo concluido refuerza lo expuesto por Gavilán (2008), quien señala que la personalidad de un jefe es determinante para potenciar un buen ambiente o crear malestar en el clima laboral, para mejorar o disminuir la productividad, para aumentar o reducir los resultados.

El trabajo de Gelvis (2014), titulado. El Director como Líder para la Integración del Liderazgo Comunitario en las instituciones de Educación Inicial del Municipio Valle de la Pascua Estado Guárico. Se concluyó que el ejercicio del liderazgo del director, permite un mejor desempeño de sus funciones y una mejor conducción del personal a su cargo para el cumplimiento de las metas propuestas en la institución. Además, propicia el liderazgo comunitario en las actividades institucionales. ya que involucra directamente a todos los miembros, potenciando así los mecanismos de toma de decisiones adecuados a la planeación inicial de la institución, que estará enfocada en todo momento hacia el beneficio del proceso educativo.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	10

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

En relación al estudio citado, guarda relación con la investigación que se proyecta ya que busca resaltar la importancia que tiene el liderazgo del director para lograr vencer los retos de la excelencia educativa. En este sentido, se busca lograr una integración afectiva que permita el logro de los objetivos planteados a través de la toma de decisiones acertadas que nacen en consenso de todos los actores educativos.

Saules (2013), quien realizó un estudio titulado "Evaluación del Desempeño Gerencial del Personal Directivo de los Centros de Educación Inicial", cuyo objetivo fue establecer lineamientos de acción, para optimizar el desempeño gerencial del personal directivo de las instituciones de Educación inicial de la parroquia Mariara del estado Carabobo. Donde concluye que existe un nivel de desempeño gerencial medio por parte del personal directivo, trayendo como consecuencia un bajo rendimiento laboral. De ahí que es necesario implementar programas relacionadas al papel del gerente educativo, quien debe poseer formación profesional para desempeñar eficientemente las funciones administrativas que amerita el cargo directivo.

Las teorías de entrada son la Situacional. En este sentido Woodward (1965), es una de las pioneras de la teoría situacional. Consiste en la división de grupos de alto, promedio y bajo desempeño determina que todo es un conjunto y nada puede funcionar independientemente de otros factores y hace énfasis en que el desempeño depende en gran parte de la tecnología aplicada por la empresa en cada uno de sus procesos, concluyendo que para la teoría situacional se deben tener presente factores como: tecnología, tamaño, estructura y ambiente**.**

Para esta investigación se considera como más adecuado de los estilos de liderazgo, el situacional, puesto que se adapta a cualquier circunstancia, y prevé diversidad de características. Dado igualmente que el recurso humano con el que se trabaja en una institución educativa es actualmente heterogénea, con diferentes necesidades de orden laboral y personal.

Por su parte Soto (2010), considera que los estilos de liderazgo están ligados a ciertas características de personalidad y, por lo tanto relativamente flexibles. Así, un líder efectivo será aquel que sea lo suficientemente flexible y capaz de adoptar el estilo más adecuado de acuerdo a la circunstancia particular, referida tanto al grupo liderizado como al contexto inter o extra organizacional.

En consecuencia, el gerente educativo además de orientar su acción bajo un estilo, en atención a las circunstancias debe emplear una aptitud apropiada en el momento requerido, en cuanto contextualizar las situaciones, definiendo claramente los puntos de vista que debe tomar en cuenta, pues en la actualidad resulta bastante difícil mantener un modelo estático y aplicarlo a todas las experiencias que se presenten y ante las cuales debe asumir su papel de líder en la organización.

Teoría del Comportamiento**,** su mayor exponente fue Simón (2009), que plantea una nueva dirección y un nuevo enfoque en la teoría administrativa: el enfoque de las ciencias del comportamiento.

Esta teoría plantea que la conducta del líder es fuente de motivación en la medida que logre que los subordinados satisfagan sus necesidades dependiendo de la eficacia de su rendimiento y ofrezca preparación, la dirección, el apoyo y las recompensas que se seguirán para un rendimiento eficaz. Chiavenato (2009) La teoría otorga mayor importancia al hombre; los factores que influyen para elevar la moral de los trabajadores son los aspectos de tipo afectivo y social.

En este sentido, las organizaciones educativas requieren apoyarse en una gerencia afectiva que permita la sinergia de los actores del proceso a través de la participación activa, comunicación eficaz, el reconocimiento de sus capacidades, trabajo en equipo y la generación de oportunidades, por consiguiente el director o gerente constituye una herramienta esencial, para lograr el alcance de las metas y objetivos planteados, que conduzcan a un efectivo proceso gerencial.

La otra teoría fue la de las Relaciones Humanas, desarrollada por Elthon Mayo (1933), también se le conoce como la escuela humanista de la administración. Según Mc Gregor (2007), la teoría es un nuevo enfoque a la Escuela de las Relaciones Humanas, cuyo objetivo es democratizar, concientizar y humanizar los conceptos de la administración, adecuándolos a los patrones de la conducta de las personas. Origina la aparición de un nuevo lenguaje que está enfocado hacia la motivación, liderazgo, comunicación, organización, dinámicas de grupo. Dichos elementos son fundamentales en una acción directiva en el ámbito educativo.

Igualmente este enfoque hace énfasis en la presencia del hombre en el ambiente psicológico del área laboral, porque el individuo es motivado no solo por incentivos económicos sino con factores de orden social y psicológico, tales como creencias sentimientos y actitudes que busca de la satisfacción laboral con el fin de satisfacer las necesidades entre las cuales, según Chiavenato (2009), está la figura de la participación como una necesidad psicológica de tener contacto humano y al establecer el intercambio de información entre los niveles jerárquicos, promoviendo la cooperación entre los entes que la conforman.

En esta perspectiva, la administración educativa, busca entre los miembros de la organización las actitudes necesarias que pueden promover la motivación, cooperación, participación y satisfacción en el cargo.

Dichas teorías con su correspondiente adaptación a las características de la educación inicial venezolana, se deben constituir en las directrices motivacionales de las instituciones para mejorar el desempeño técnico docente administrativo y por ende el mejoramiento de la calidad de la educación. Solo con un personal docente altamente motivado por el trato

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	10

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

dado por los gerentes, por las expectativas, por el reconocimiento de su esfuerzo y el refuerzo de las conductas positivas, será posible fomentar y mantener un clima organizacional que permita el cumplimiento cabal de las metas de la institución educativa.

En el desarrollo de los aspectos conceptuales se preciso en lo que es la información del gerente, Chiavenato (2014), expresa que es un proceso mediante el cual las personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos. Mientras que el desempeño es "el proceso mediante el cual el director a traves de la responsabilidad cumple con sus funciones para alcanzar los objetivos de la organización. Haciendo énfasis en alcanzar la calidad, la excelencia y la eficacia.

En relación al Gerente de educación Inicial**,** Sánchez (2014), expresa persona capaz de conseguir los objetivos propuestos, dinámico, abierto a los cambios con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad.

En cuanto a la gerencia educativa**.** Al respecto Mane (2013), es un proceso de coordinación de una institución educativa por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar, coordinar, y elevar la gestión estratégica de aquellas actividades requeridas para alcanzar la eficiencia administrativa.

Por su parte, Funciones de la Gerencia de Educación Inicial, según Drucker (2002), considera al gerente como. Un profesional eficaz y figura de primera línea dentro de la institución educativa, el cual ejerce con objetividad al ejecutar funciones y afrontar tareas, debe poseer determinadas aptitudes, tales como dirigir y controlar la institución educativa con el objeto de lograr las metas propuestas, las cuales deben estar en correspondencia con la gerencia por cuanto ésta posee sus propios enfoques específicos.

En lo que se refiere Funciones de la Gerencia, Fayol (2000) expresa. Con algunas diferencias por la naturaleza de las organizaciones y por el nivel de desarrollo, se establece que las funciones de la gerencia son: planeación, organización, dirección y control.

BASES LEGALES

En atención al basamento legal**:** La constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 104 plantea que el gerente educativo debe ser una persona de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación (2009), en su Artículo 6, hace referencia a la gerencia educativa al señalar que el estado ejercerá la rectoría en el sistema educativo. En consecuencia regula, supervisa, controla, planifica, coordina políticas y programas.

La Ley Orgánica del Trabajo (2010), Artículo. 186, determina que el personal directivo de una institución educativa, tiene la suficiente potestad para organizar y crear un conjunto de normas para el desarrollo de un clima organizacional, basado en respeto, armonía, cooperación, solidaridad.

En consecuencia, lo anteriormente expuesto como bases legales de esta investigación, permite afirmar que el gerente o director educativo debe poseer una serie de características profesionales y personales que le permitan explicar y ejecutar perfectamente su rol en la organización y comunidad donde se desempeñe. Así mismo debe ser conocedor de la realidad educativa nacional y estar capacitado para entender las relaciones estables entre el sector educativo y los factores sociales, económicos y culturales del país.

El éxito de las instituciones no depende de la competitividad y el liderazgo de su personal, sino de la formación, vocación y capacidad del gerente educativo para manejar los problemas críticos que se presenten en esta. En virtud de que, si queremos profesionales capacitados en su desempeño, tenemos que capacitarlos y formarlos para mejorar el desarrollo de la organización.

METODOLOGÍA

En relación a la metodología**,** el estudio se enmarco como un trabajo de campo, tipo explicativo. La población fueron 2 directivos y 8 docentes por lo que se tomo muestra sino la totalidad de la población, siendo un estudio censal.

En este caso se trataron dos variables; el desempeño gerencial y la formación de los gerentes educativos. La técnica fue la encuesta y el instrumento que se utilizo fue el cuestionario. Se elaboro un cuestionario dirigido al personal directivo y docente con 22 preguntas tipo escala Likert con cuatro alternativas de respuestas. Para corroborar la validez del instrumento el mismo fue sometido al juicio de expertos.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a aplicar una prueba piloto a cinco sujetos con similares características a la población censal conformada por los directivos y docentes, aplicando el coeficiente de Alpha de Crombach. En el cuestionario se obtuvo como resultado un índice de 0,99, por lo que el instrumento es de alta confiabilidad.

El procedimiento seguido se realizo en tres fases: la documental, el trabajo de campo en el cual se aplicaron los cuestionarios, y el análisis de la información dándosele un tratamiento estadístico, mediante el cálculo de frecuencias y porcentajes, cuyos resultados se presentan en cuadros y gráficos. Para emitir juicios cualitativos a los porcentajes cuantitativos, se empleo la escala de Ad Hoc. Finalmente, se llego a las conclusiones y recomendaciones según los resultados que fueron obtenidos.

Con respecto al segundo objetivo específico diagnosticar el desempeño gerencial de los directivos, para lo cual se estudiaron cuatro dimensiones: Planificación, obteniendo para la dimensión (70%) evidencia que la planificación se realiza de manera regular, siendo la mayor debilidad los objetivos. El promedio favorable (40%) de la dimensión organización evidente es deficiente de acuerdo con la escala ad hoc asumida, el promedio favorable (62%) obtenido para la dimensión evidente que la dirección es regular de acuerdo a la escala ad hoc y el promedio favorable (57%) obtenido para la dimensión evidencia que el control es deficiente de acuerdo a la escala ad hoc.

De acuerdo a los resultados representados en el cuadro 8 grafico 1 el promedio favorable (59,5%) obtenido para la variable evidencia que el desempeño gerencial es deficiente, siendo la mayor fortaleza (70%) la planificación y la mayor debilidad es la organización (40%).

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	10

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

el promedio favorable (59,5%) obtenido para la variable evidencia que el desempeño gerencial es deficiente, siendo la mayor fortaleza (70%) la planificación y la mayor debilidad es la organización (40%).

Para el tercer objetivo, caracterizar la formación de los gerentes se estudiaron dos dimensiones. Estudios realizados y experiencia, resultando que para los estudios realizados se obtuvo un (65%) y la experiencia (62,5%). Obteniendo un promedio general de 63,7 por lo que la formación del gerente es regular, siendo la mayor fortaleza estudios realizados.

Seguidamente el cuarto objetivo que fue establecer la relación entre la formación y el desempeño gerencial de directivos, para la cual se contestan los resultados obtenidos para ambas variables. Se observa que el promedio del desempeño gerencial (59,5%) muestra que es deficiente, y el promedio favorable (63,7%) de la formación gerencial es regular. Lo cual permite evidenciar que la formación gerencial de los directivos manifiesta debilidades lo que tal vez se relaciona con el desempeño gerencial el cual es deficiente.

Los resultados anteriormente expuestos conducen a las siguientes conclusiones. El desempeño gerencial es deficiente, siendo la planificación regular porque lo hace sin considerar los recursos materiales. En cuanto a la organización es la de mayor debilidad porque el gerente no motiva a su personal a capacitarse.

La dirección es regular debido que pocas veces propicia el aprendizaje del personal para que realicen sus funciones con efectividad. La dimensión control se califica como regular ya el directivo pocas veces realiza seguimiento sistemático en base a índices de desempeño y de gestión que permitan medir la práctica docente. En cuanto a los estudios realizados se considera como la experiencia, siendo esta la de mayor debilidad.

Lo que se puede inferir que efectivamente la formación de los gerentes educativos se relaciona con su desempeño, ya que ambas manifiestan debilidades.

Para culminar se recomienda a Secretaria de Educación del Estado Carabobo fomentar cursos, seminarios, talleres o programas de gerencia educativa desde las perspectivas globalizadoras, con el propósito de que el personal designado, sin tomar en cuenta su meritocracia y formación académica, pueda insertarse en los nuevos avances de la gerencia.

Por otro lado, al personal directivo ejecute sus funciones con las competencias requeridas para guiar a las personas que conforman su grupo de trabajo, conduciéndoles por el camino del éxito de la organización.

RECOMENDACIONES

Estimular la participación de su personal en la planificación, toma de decisiones y solución de problemas.
Utilizar el consenso para llegar a acuerdos con el personal a su cargo.

Compartir los objetivos y prioridades de su departamento y de la organización.

Analizar y evaluar, conjuntamente con su personal, los logros alcanzados, las causas de las desviaciones y las posibles medidas correctivas.

Facilitar el trabajo al personal y, más que ejercer control, prestar el apoyo necesario para que puedan realizar eficientemente sus tareas.

Delegar, tanto las funciones como el poder para tomar decisiones, dando suficiente autonomía de acción a su personal.

A la comunidad, Involucrarse y conversar con el personal directivo acerca de las experiencias que viven en la institución, como una manera de establecer contacto efectivo que mejorara sus intereses en lo que concierne a su desempeño.

REFERENCIAS

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela **Nº 36.860, Diciembre.**

Ministerio del Poder Popular Para la Educación (2007) **Currículo Bolivariano.**

Fernández Sánchez, E. (2010). **Administración de empresas**. Un enfoque interdisciplinar. Madrid: Paraninfo.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación.** (4ª Edición). México: McGraw-Hill/Interamericana.

Ley Orgánica de Educación, (2009), Caracas, Venezuela. **Gaceta oficial Nº 5.929** Extraordinario del 15 de Agosto de 2009. Ediciones del Ministerio del poder popular para la educación.

Ruiz, C. (2002). **Instrumentos de investigación educativa**. Venezuela: CIDEC.

Sabino, C. (2006). **El proceso de investigación.** Caracas, Venezuela. Panapo.

Salkind, N. (1999). **Métodos e investigación**. 3° ed. México: Prentice-Hall.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). **El proceso de investigación científica**. 4ª Edición. Máximo: Limusa.

Universidad Bicentenaria de Aragua (2015). **Manual para la elaboración, presentación y evaluación del trabajo final de investigación de los programas de post-grado**. San Joaquín de Turmero: CEDOINCA

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	10

InvesUBA

EL ROL DEL DOCENTE EN LA INTEGRACIÓN ESCUELA, FAMILIA Y COMUNIDAD

Zuli Reyes
Rita Gorrín

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

EL ROL DEL DOCENTE EN LA INTEGRACIÓN ESCUELA, FAMILIA Y COMUNIDAD

Zuli Reyes
Rita Gorrín
Año: 2017

RESUMEN

La investigación se presenta, con la finalidad de dar respuesta a la problemática observada en los escenarios educativos. Donde la mayoría de los casos, la familia y la comunidad se mantienen al margen del proceso de enseñanza y aprendizaje de sus hijos, hijas o representados, dejando toda la responsabilidad de formación al docente, lo que conlleva, a la indolencia en cuanto a los problemas que se presentan en el recinto escolar. Por lo que es necesario resaltar, el papel que debe asumir el docente integrador dentro del proceso intercolectivo – institución - hogar, para que la función sea compartida entre las partes pero también, acentuar que la integración no puede ser una función exclusiva de los docentes, ni de las escuelas mismas, sino es tarea de todos. Para ello, se tomó la teoría cognoscitiva de Piaget, la humanista de Rogers y la socio cultural de Vigotsky. La investigación estuvo enmarcada dentro de la modalidad documental, descriptiva, método deductivo-analítico. Se usaron las técnicas de la observación documental, el fichaje y el resumen analítico. El procedimiento estuvo dividido en cuatro etapas, donde se especifican los pasos a seguir a lo largo de la elaboración del informe, lo cual condujo a las conclusiones y recomendaciones, entre ellas se puede mencionar la institución escolar dentro de toda la organización social, presenta las mayores ventajas para servir como centro coordinador de la participación educativa, formativa, social y comunitaria, por ende el docente debe ser un mediador entre la familia-escuela-comunidad y por eso debe, Ser-Hacer-Ver, para tener éxitos en su ambiente de clases, tener un propósito para ayudar a los demás, formar un equipo con visión compartida, integridad y equilibrio.

Palabras clave: Docente, Integración, Escuela, Familia y Comunidad.

THE ROLE OF THE TEACHER IN THE INTEGRATION SCHOOL, FAMILY AND COMMUNITY

Zuli Reyes
Rita Gorrín
Year: 2017

ABSTRACT

The research is presented, in order to respond to the problems observed in educational scenarios. Where in most cases, the family and the community remain outside the teaching and learning process of their children, daughters or representatives, leaving all responsibility for teacher training, which leads to indolence in the Problems that occur on the school grounds. Therefore, it is necessary to emphasize the role that the integrating teacher must assume within the intercollective - institution-household process, so that the function is shared between the parties, but also emphasize that integration can not be an exclusive function of teachers, Nor of the schools themselves, but is the task of all. To do this, we took the cognitive theory of Piaget, the humanist Rogers and cultural partner of Vygotsky. The research was framed within the documentary, descriptive, deductive-analytical method. The techniques of documentary observation, signing and analytical summary were used. The procedure was divided into four stages, which specify the steps to be followed throughout the preparation of the report, which led to the conclusions and recommendations, among them the school institution within the entire social organization, Greater advantages to serve as a coordinating center of educational, formative, social and community participation, therefore the teacher must be a mediator between the family-school-community and therefore must, Be-Do-See, to have success in their environment Of class, have a purpose to help others, form a team with shared vision, integrity and balance.

Key Words: Teacher, Integration, School, Family and Community.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años en el campo de la educación, el termino integración como sinónimo de unión, igualdad e inclusión, ha constituido, uno de los fenómenos de mayor trascendencia, donde la familia, escuela y comunidad son un marco referencial imprescindible para la incorporación de un nuevo ser humano a la sociedad; pero, este marco se encuentra a merced de los avatares impuestos por diversas situaciones que han de asumir si quieren responder a su tarea educativa, formativa y socializadora.

Se debe promover la orientación a los padres y representantes, en cuanto a la importancia de la participación en el proceso educativo de sus hijos, e incentivarlos para que asuman un rol representativo dentro de este proceso, que es justamente lo que se necesita, y hacer de los centros educativos un entorno amistoso, capaz de acoger y atender adecuadamente la pluralidad de necesidades de los estudiantes, respetando sus intereses, motivaciones y capacidades diferentes, entre los que se hallan tanto aquellos procedentes de otras etnias y culturas, como aquellos con problemas emocionales, de aprendizaje y especiales.

En tal sentido, es imperativo analizar el rol del docente en la integración, familia y comunidad, como las estrategias que le competen para el logro; tomando en cuenta las teorías que sustentan el desarrollo del ser humano en el contexto familiar y social. Si el docente en su rol de integrador, no realiza acciones tendientes a la unificación de la triada, entonces esta obviando su parte humanista, que consiste, promover y mejorar el ambiente educacional para el logro de una educación integral.

Dentro de este contexto, el Ministerio de Educación mediante el Proyecto Educativo Nacional (PEN, 1999) hace referencia a la educación que se quiere como “proceso integral y permanente tiene un espacio de concreción: la escuela. Pero no como la institución escolar que conocemos, sino como la escuela comunitaria donde se materializa la prefiguración de la nueva sociedad en construcción”. (p. 39) En este orden, la interacción entre el docente, los padres y la comunidad crearán las condiciones necesarias, a fin de lograr en el niño un desarrollo integral y armónico, requerido para la construcción de un conocimiento pertinente y global.

En esta perspectiva, el presente estudio se justifica, ya que pretende lograr el fortalecimiento de la función educativa, elevar el nivel psicopedagógico para encauzar con eficiencia la formación de los estudiantes y ciudadanos. Además, de aportar argumentos teóricos y legales que sustentan la integración de todos en pro del desarrollo armónico del proceso educativo. Por lo tanto, se tomaran algunas teorías como: la teoría cognoscitiva de Piaget, la socio cultural de Vigotsky y la humanista de Rogers, porque enaltece la condición humana ante la concepción del medio que lo rodea, la necesidad de crecer, desarrollarse y evolucionar dentro de su entorno.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Noviembre, 2016	Febrero, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

REFERENTES TEÓRICOS

En todos los tiempos, la familia, la escuela y la comunidad, han sido factores clave en la historia de la educación. Los grandes cambios acaecidos en la sociedad actual, están influyendo de manera decisiva no sólo en la definición de su visión, sino también, en el desarrollo de sus funciones y responsabilidades. Por lo tanto, hay que buscar afanosamente la vía más idónea para adaptarlas a las continúas transformaciones. Una de estas vías es la integración escuela, familia, comunidad cuya clave, es la gestión pedagógica docente, entrelazada con los miembros de la comunidad en una forma integral.

Esta labor corresponde directamente al docente a través del desarrollo su rol de integrador, puesto en práctica para lograr que los representantes participen activamente, en la planificación y ejecución de las actividades escolares, que les permitan aportar soluciones a las diferentes situaciones que se puedan presentar en el espacio educativo, con el fin de proporcionarles a sus estudiantes una educación de calidad, como lo establece la Ley Orgánica de Educación (2009 LOE) en el artículo 3 cuando plantea que … "la educación es pública y social, obligatoria, de calidad, integral, permanente, con pertinencia social". Este artículo deja claro, que la educación debe abarcar todos los espacios del individuo, por lo tanto, debe ser holista, incluyendo la responsabilidad de los padres en este proceso educativo y la comunidad como parte de su desarrollo integral, costumbres, experiencias, vivencias, en fin, una serie de elementos que construyen su historia de vida.

En tal sentido, el docente integrador tiene la responsabilidad de percibir y construir nuevas posibilidades dentro y fuera de las instituciones educativas, como organizar en la escuela, con la familia y la comunidad actividades recreativas, educativas, de formación, colaboración, trabajo en equipo y esfuerzo por el bien común. Con el fin, de crear condiciones que aseguren una participación amplia, constante, prolongada y tomar decisiones cotidianas. Lo cual es señalado por Linares y Silva (2005) respecto al rol de quien imparte el conocimiento: "El docente debe desempeñarse en las funciones de integrador, educador, promotor social y orientador"… (p.40)

Partiendo de lo expuesto, el docente debe lograr que los representantes y miembros de la comunidad, tengan la libertad de comunicarse, intercambiar ideas y la posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas, para conseguir de manera armónica, la solución a sus necesidades e inquietudes; con el propósito de alcanzar los fines que implanta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000, CRBV).

De hecho, lo antes expuesto es el deber ser; sin embargo, la situación actual del sistema educativo venezolano se ha convertido en fuente de preocupación, ya que al evaluar la gestión educativa para establecer su calidad, se nota decadencia en los fines que persigue. Sánchez (2000) señala: "Algunos atribuyen las fallas a que la escuela no ha podido lograr educar integralmente todos los intentos que hace para cumplir este objetivo resultan en vano." (p.8) En tal sentido, se puede decir que tal situación se debe, a que la familia y comunidad no se consideran parte del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo tanto, la educación no puede cumplir con su función holista.

Por el contrario, los padres y representantes al igual que la comunidad, piensan que la educación de sus hijos es solo responsabilidad de la escuela y por ende del docente; asumiendo el representante una actitud cómoda, indiferente, retadora, autoritaria, intolerante, ante el compromiso que deben asumir en el proceso educativo de sus representados. Dentro de este contexto, es necesario señalar a Ventura (2010) el cual es puntual cuando infiere: "las instituciones se encuentran afectadas por la poca integración de la comunidad, originando irrespeto por la convivencia en la escuela, apatía y desinterés de padres y representantes"(p.12) Esta desidia evita a los padres y representantes participar en las actividades pedagógicas, culturales, recuperativas y formativas, que se desarrollan en pro de los educandos, y que también sirven de orientación para ellos ponerlas en práctica en sus hogares.

En efecto, la integración en el proceso educativo cauterizaría las manifestaciones que se observan continuamente dentro y fuera del aula, como comportamientos poco armoniosos que provocan ira, descontrol de emociones e intolerancia entre los estudiantes, situaciones que pudiesen tener su origen en la violencia e inseguridad imperante en la comunidad, o dentro del seno familiar. Al respecto Sevilla (2006) sostiene: "el deterioro de la familia es el peor caldo de cultivo para los grandes problemas sociales" (p. 23).

Ahora bien, que pasaría con la educación, con los niños, con el proceso enseñanza-aprendizaje, de no engranar dentro de los planteles educativos, este trinomio escuela-familia y comunidad. En primer lugar, la educación continuaría maltratada, debido a que los representantes no asumen su compromiso con el educando ni el educador, los procesos de enseñanza aprendizaje no se podrían optimizar, a tal punto que se extienda hasta la colectividad y por ende, el aprendizaje axiológico quedaría relegado a un punto de vista no tan importante para los involucrados, además, la educación perdería su esencia holista. En este sentido, la autora se formula las siguiente interrogante: ¿Cómo debe ser la actuación del docente para lograr la integración escuela, familia y comunidad?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar el rol del docente en la integración Escuela, Familia y Comunidad.

Objetivos Específicos

Explicar las teorías que sustentan el desarrollo del ser humano en el contexto familiar y social.
Identificar las estrategias que competen al docente para el logro de la integración escuela, familia y comunidad.

Indagar sobre la responsabilidad de la escuela, la familia y la comunidad en el proceso educativo.

Establecer el alcance del rol docente como agente integrador de la escuela, familia y comunidad.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Noviembre, 2016	Febrero, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

JUSTIFICACIÓN

Gracias a los cambios evolutivos que viene experimentando la humanidad, la educación representa un papel clave en el desarrollo de los habitantes de cualquier país y en consecuencia en la sociedad en la que se desenvuelven, pues el conocimiento abre el abanico de oportunidades para mejorar su calidad de vida y los convierte en capital humano fundamental, para el progreso más allá de su entorno personal.

Por lo tanto, consciente de la importancia que tiene la educación para mejorar las condiciones de vida de un país, el Estado venezolano ha incluido este tema como una prioridad en la sociedad. El centro de esta política es el hombre y su formación integral, teniendo como base legal la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en concordancia con la Ley Orgánica de Educación; donde se ha considerado implementar un conjunto de políticas que van en dirección de atender las necesidades y los requerimientos, tanto de la escuela como de la comunidad que la rodean.

En tal sentido, esto corresponde a la nueva concepción y visión que debe asumir el docente, donde la integración es relevante para la consecuencia de los objetivos planteados, haciéndose necesario que los aprendizajes se integren con la enseñanza obtenida en los hogares, la participación de los padres en el proceso educativo, los aportes de la comunidad o sociedad que los rodea, a objeto de lograr una formación integral del educando, pues la integración escuela comunidad no puede ser una función exclusiva de los docentes, ni de las escuelas mismas, sino tarea de todos: el hogar, los padres, la comunidad educativa, la sociedad civil, los medios de comunicación social y la iglesia para transformarla en pedagogía social integral.

DESARROLLO

La Escuela

La escuela es una institución social que tiene como misión la formación de las nuevas generaciones, para ello tiene que lograr dirigir acertadamente a todos los elementos que intervienen en la educación de los niños y jóvenes: la familia, organizaciones políticas y de masas, la comunidad.

La educación como una de las ramas esenciales que determina el desarrollo de la sociedad, no ha estado ajena a este proceso sino que, por el contrario, ha sufrido transformaciones sustanciales; y constituye una prioridad encontrar las vías, métodos y estrategias a través de las cuales se pueda perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje y que éste se corresponda con las nuevas exigencias.

En los actuales momentos, psicólogos y pedagogos como Brunner y Cohen (1983) coinciden en que la función de la escuela no es dotar a los estudiantes de una cantidad determinada de conocimientos sino, lograr el desarrollo del pensamiento y de las estructuras cognitivas del sujeto que aprende, así como, elevar cada día más la calidad de la educación, guiando los valores y virtudes del futuro, es la que enfrenta defectos y errores, la que busca formas adecuadas de organización y disciplinas, pues la enseñanza y el saber deben ser cuidados con exquisita pulcritud por todos los que en ella laboran, por todos los que se consagran con amor a la obra de educar. Por lo tanto, la escuela debe distinguirse por su desempeño profesional pedagógico, y autoevaluar constantemente su gestión, sólo así podrá lograr el éxito necesario en su vínculo con la familia y la comunidad.

Familia

Es precisamente la familia el primer colectivo en el cual se desenvuelve el niño, y para sentirse parte de este ha de cumplir los deberes que le corresponden en el hogar y en la familia como parte de la sociedad, la cual propicia la incorporación del niño a diferentes actividades para su desarrollo físico, psicológico, educativo, social. Por lo que deben existir estrechas relaciones entre el hogar y la escuela, como única forma de favorecer una acción común, en la educación y la formación del niño, que siente más cariño, respeto y admiración por sus padres, en la medida que ve conjugados dos aspectos esenciales de su vida, en su formación: su casa y su escuela. Guevara (2010) señala:

> Este vínculo debe caracterizarse por el deseo de trabajar juntos para alcanzar la meta propuesta, las contribuciones conjuntas en lo educativo, lo formativo y lo social, responsabilidad compartida en las acciones que se emprenden para lograr tales metas, compartir la información que se necesita en la dirección de los procesos necesarios de la labor educativa, comunicación clara, comprensión, empatía y evaluación conjunta de los progresos (p.7).

Consideramos que la asociación de estos factores en pos del logro de las metas educativas, significa implicación en la educación, implicación en el trabajo conjunto, promoviendo el desarrollo integral de la personalidad de los niños, adolescentes y jóvenes. Los padres y la comunidad en sentido general se deben involucrar conjuntamente con la institución docente en la educación de las nuevas generaciones.

Dicho de otro modo, se debe enfatizar en que la primera tarea del estudiante es aprender, pero indiscutiblemente, es necesario introducir en la vida del niño la integración con el hogar, la escuela y la comunidad, enseñarles que estos deben ir en conjunto y no separado, demostrándoles con su ejemplo. Por tal motivo es necesario promover la importancia que tienen los docentes en el desarrollo e interacción de esta triada, ya que son un elemento fundamental para inducirlo.

Comunidad

Una comunidad puede definirse como un grupo de personas que tienen algo en común. Cuando se trata de las relaciones entre la escuela, la familia y la comunidad, el elemento común entre estos grupos son los centros educativos o escuelas y los niños que asisten a estos lugares. Puede hablarse de la comunidad inmediata a la escuela o centros educativos, que se limita a individuos o grupos que se encuentran en las cercanías de la institución. También hay que considerar la comunidad particular de donde provienen los niños, niñas o los maestros, que pueden ser variadas dependiendo de la población que se atienda en esa escuela.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Noviembre, 2016	Febrero, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

De hecho, en la comunidad, existen recursos que los maestros y la administración escolar pueden identificar y utilizar para enriquecer la experiencia educativa de sus niños. Entre estos se encuentran: las personas que viven cerca de la escuela y los vecinos de las comunidades donde viven los niños. Estas personas pueden aportar su tiempo, conocimiento y habilidades, así como su dinero (entre otras posibilidades) para ayudar en la educación de los niños. También se deben considerar las entidades, negocios o agencias públicas y privadas que se encuentran cercanas a los establecimientos de cuido o centros educativos. Éstos, usualmente, promueven la participación de sus miembros o empleados en actividades relacionadas al beneficio de la comunidad, de manera que sirven como un punto a favor de los niños y como fuente adicional de ayuda.

En este sentido, es importante que el educador sea un líder ejemplar para que pueda desarrollar esta cualidad entre las familias y la comunidad, y así atender las necesidades de los pequeños y su ambiente. En este sentido, Maxwell (1993) destaca: “mediante la integración de la comunidad se facilita el proceso de desarrollo integral de los niños, utilizando los recursos que todos puedan aportar” (p.8). Es decir, tomar la ayuda de la comunidad y utilizarlos en la escuela a través de procesos participativos.

Integración

Aunque es un término con un grado de complejidad de acuerdo a la temática que se quiera abordar, en esta investigación el término integración se tomara desde la perspectiva humanista. Por lo que es importante destacar, el ser humano vive en una sociedad compuesta por muchos y variados grupos de personas**.** Grupos y personas diferentes entre sí, que forman parte de la esencia de una cultura y de su futuro.

Pero la forma en la que a menudo están organizadas las sociedades, lleva a que algunos grupos a que no sean capaces de ejercer plenamente sus derechos fundamentales y sean excluidos socialmente. Luque (2009), hace referencia a esta situación enfatizando a las personas con discapacidad, y argumenta que; “Muchas veces, esa discriminación nace de los prejuicios que se tienen hacia ellos, hacia los discapacitados, hacia los inmigrantes y los refugiados, hacia las distintas etnias, hacia los enfermos, hacía las personas mayores y que componen la sociedad” (p.222). Pero lo que no se dan cuenta muchas personas, es que todos incluyendo las diversidades que se puedan tener o padecer, constituyen una sociedad.

Por lo tanto, la diversidad plantea uno de los principales retos para la reconstrucción de la ciudadanía, por lo que Luque (2009) señala: “Hay que asimilar el Derecho a la diferencia, reconociendo las necesidades específicas y las aportaciones de cada población” (p. 223). Es decir, el derecho a no ser discriminado se completa con el derecho a beneficiarse de diferentes medidas para garantizar su integración y participación en la vida social. A ello hay que unir el ejercicio de valores como la solidaridad y el respeto, como principios básicos para la convivencia.

En tal sentido, La integración es la consecuencia de la participación de todas esas personas en todos los ámbitos de la sociedad**.** Para ello, muchos han de recibir apoyo por parte de los demás. Todos deben potenciar el uso y disfrute de los recursos y fomentar su participación en la vida cultural, social y política. La integración en un proceso dinámico que debe incluir la participación de todos los miembros de la sociedad y debe estar basado en la igualdad, no en la caridad. En una sociedad integradora todos ganan, del efecto enriquecedor de la diversidad. Porque al fin y al cabo, un individuo forma parte de un todo.

Importancia de la Integración.

La integración es positiva y enriquecedora para todos. Ante todo implica participación de todos los agentes que componen la sociedad, como educativos, sociales, económicos, políticos entre otros. Implica una actitud, un modo de creer que la diferencia tiene una oportunidad y que las personas tienen derecho a su diferencia y a ser tratados, respetados y asumidos como diferentes, ya que forman una parte de un todo, que es la sociedad.

CONCLUSIONES

El rol del docente en la integración escuela, familia y comunidad, se puede definir como la base fundamental de la sociedad, ya que es la familia principalmente la que constituye el estímulo y las primeras experiencias de vida del niño y niña, además es necesario destacar la importancia de desarrollar relaciones recíprocas en ésta triada donde predominen los valores, ya que experiencias actuales han demostrado que la integración es un cambio difícil pero no imposible.

La formación integral del individuo se caracteriza por ser un contexto de enseñanzas y aprendizaje, por lo que se debe aprovechar al máximo sus fortalezas y minimizar sus debilidades. Dentro de este contexto, la vinculación escuela, familia y comunidad apunta el conocimiento del individuo en los distintos contenidos educativos, pero por otra parte, también es importante debido al nexo que establece el mismo, con la triada.

Es por ello, que la integración constituye con el mejoramiento y modernización de la educación mediante todos los sectores involucrados, además de consolidar que la escuela es un ambiente que sirve como centro de convivencia para todos lo que la habitan, por lo que el docente es un líder ejemplar capaz de lograr que todos puedan trabajar mancomunadamente mediante estrategias y dinámicas adaptadas a las necesidades planteadas.

El proceso educativo debe ser integrador, pues los docentes deben proveer libertad a sus estudiantes, que junto con la escuela, familia y comunidad briden oportunidades de aprendizajes, adecuadamente abierta como para permitir que cada individuo actúe según sus propios intereses y posibilidades. Todos esos factores implican un trabajo en conjunto promoviendo el desarrollo e interacción de esta triada, ya que es un elemento fundamental para inducir el mismo.

Por lo tanto, es importante lograr que los representantes participen activamente en la planificación y ejecución de las actividades que le permitan solucionar los problemas que confrontan las instituciones con el fin de lograr proporcionarles a los estudiantes una educación de calidad. En este sentido, es relevante la participación de los padres en la educación de sus hijos para que ayuden y apoyen al docente a convertirlo en un ciudadano útil a la patria a la sociedad y sobre todo a la comunidad donde hace vida cotidiana.

Finalmente la triada escuela, familia y comunidad enseñe contenidos diferentes, ya que juntos definirán los valores que sellarán el desarrollo de la personalidad del estudiante. Es decir, que los mismos vienen del hogar y es allí donde el docente los reforzará con su conocimiento y sus aspectos de intercambios comunes. La importancia del rol del docente en la integración escuela, familia y comunidad es orientar hacia el continuo desarrollo de la capacidad de pensar, para que en un futuro se conviertan en individuos críticos y autónomos capaces de conducirse adecuadamente en el mundo que los rodea. El docente debe ser un mediador entre la familia-escuela-comunidad y por eso debe, Ser-Hacer-Ver. Es decir, para tener muchos éxitos en su ambiente de clases, debe

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Noviembre, 2016	Febrero, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

debe tener un propósito para ayudar a los demás, formar un equipo, visión compartida, integridad y equilibrio, descubrir el talento, aprendizaje globalizador y compartirlo con los demás.

Recomendaciones

Escuela

Crear un equilibrio dinámico entre las condiciones internas y externas, acorde a las necesidades del educador y las posibilidades o requerimientos del ambiente.
Estimular el proceso de aprendizaje-integración mediante reconocimientos de carácter social, para contribuir al desarrollo intelectual.
Adecuar la organización escolar al desarrollo psicológico y social de los niños y niñas y de su contexto.
Implementar los componentes necesarios para cualquier tipo de acción o proyecto educativo, dirigido a satisfacer un aprendizaje significativo y lógico.
Constituir un marco social abierto y flexible a la integración de los agente con responsabilidad en el proceso de aprendizaje.

Docente

Seleccionar contenidos de aprendizajes que brindan oportunidades mancomunadas y participativas, para favorecer el desarrollo general de los educandos más que una mera transmisión de conocimientos y el logro de unos objetivos específicos, para propiciar una base conceptual donde la organización del conocimiento será más rica y compleja.

Fomentar en el aula, reuniones formativas donde se incluyan en las reuniones elementos de preocupación, no solo de los estudiantes sino de los padres y representantes y comunidad. Temas como: la violencia, inseguridad, comunicación familiar, drogas, tiempo ocio, entre otros.
Realizar diversas actividades en horario extra escolar, donde se involucre un orientador, psicólogo infantil, psicopedagogo, que pueda atender las necesidades extremas de los niños, familia y comunidad.
Aplicar estrategias que propicien el fortalecimiento de la triada (escuela, familia y comunidad).
Tener en cuenta la manera como cada individuo se desenvuelve en la situación de aprendizaje planteada.
Canalizar y adaptar el proceso de enseñanza y aprendizaje bajo un ambiente que transmita seguridad y confianza.

Familia y Comunidad

Transmitir conductas positivas para facilitar el método de trabajo en equipo (integración), fomentadas en los valores y dimensión humana.
Desarrollar responsabilidades compartidas para que las metas y exigencias planteadas sean equitativas y puedan cumplirse.
Concientizar a los padres, representantes y comunidad en general sobre la importancia de la integración para lograr la construcción a una sociedad más humana y solidaria.
Integrar al niño y niña a la lenidad que debe mostrar la familia entendida como la capacidad de adaptación a las necesidades del estudiante, a las necesidades de la familia, a los recursos con los que se cuenta para integrar.
Demostrar interés y apoyo en el intercambio de disposiciones, intereses y capacidades del niño y niña.

REFERENCIAS

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación Introducción a la Metodología Científica. 5ta. Edic. Caracas: Episteme.

Balestrini, M. (1998). Como Elaborar un Proyecto de Investigación. Caracas: Servicio.

Bredekamp, S. y Copple, C. (1997). Práctica su Desarrollo Adecuado en los Programas de la Infancia. Washington: NAEYC.

Briceño, c. (2002). Gerencia de Aula como Herramienta para el Control de la Disciplina de los Estudiantes en Educación Básica. Trabajo de Grado Maestría en Educación. Universidad de Carabobo.

Bronfenbrenner, U. (1987). Ecología del Desarrollo Humano. España: Paídos.

Brunner, J. (1983). Acción, Pensamiento y Lenguaje. Madrid: Alianza Psicológica.

Byng-Hall, J. (1996). Familia y Educación: Una Aproximación Conjunta y Sistémica a los Problemas Infantiles. España: Paidos.

Castillo, N. (1991). Aprendizaje Precoz. Colombia: Nueva Era.

Cohen, R. (1983). En Defensa del Aprendizaje Precoz. Barcelona, Nueva Padeoia.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Nº 36.860. Diciembre 30 de 1999.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 5.453. Marzo 2000.

Crominas, J. (2006). Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana. Madrid: Gredos.

Enciclopedia Salvat Diccionario. (1978). Tomo I. Barcelona: Salvat S.A.

Esté, A. (1992). La Educación en Venezuela y el Sentido de su Cambio. Taller de Educación Básica (TEBAS). Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Freire, P. (1997). Pedagogía del Oprimido. Saberes Necesarios para la Práctica Educativa. Sao Paulo: Paz y Tierra.

García, L: (2011). ¿Qué es el Paradigma Humanista en la Educación? Documento en línea. Consulta junio 2011. Disponible http://kepler.uag.mx/temasedu/carlR.htm.

Gómez, G. (2003). Perfil y Competencias del Docente en el Contexto Institucional Educativo. Lima-Perú.

Guerrero, L. (2000). La Organización Comunitaria y Participativa. Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales Nº 221. Caracas-Venezuela.

Guevara, J. (2011). Triada Familia-Escuela-Comunidad para la Convivencia Escolar. Tesis para Optar al Título de Magister en Educación. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos. San Juan de los Morros.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Noviembre, 2016	Febrero, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Heller, M. (1999). El arte de Enseñar con Todo el Cerebro. Caracas: Estudios.

Isasi, R. y Isasi, A. (2010). Rol del Docente en la Integración Escuela. Comunidad. Municipio Andrés Eloy Blanco, Estado Sucre. Venezuela. Documento en línea. Consulta: http//gestiopolis.com/organización-talento-2/rol-docente-integracion-escuela-comunidad-municipio-andrés-eloy-blanco-Venezuela.htm.

Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial Nº 5.929 Agosto 15 de 2009.

Ley Orgánica para Protección del Niños, Niñas y Adolescentes (2007). (LOPNNA). Gaceta Oficial Nº 5.859 (Extraoridinaria) Diciembre 10 de 2007.

Luque, D. (2009). Las Necesidades Educativas Especiales como Necesidades Básicas. Una Reflexión sobre la Inclusión Educativa. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Vol. XXXIX, Nº 3-4 Centro de Estudios Educativos, A.C. México.

Martínez, J. (2004). Estrategias Metodológicas y Técnicas para la Investigación Social. México: DF.

Maxwell, J. (1993). Desarrolle el Líder que está en Usted. 19 Edc. Nashville: Nelson

Ministerio de Educación (1997). Cuadernos para la Reforma Educativa Venezolana. Caracas-Venezuela.

Ministerio de Educación (1997). Currículo Básico Nacional. Programa de Estudios de Educación Básico. Primera Etapa. Caracas.

Ministerio de Educación (1999). Proyecto Educativo Nacional. PEN-Venezuela.

Ministerio de Educación y Deportes (1998). Currículo Básico Nacional. Nivel Educación Básica. II Etapa. Caracas-Venezuela.

Ministerio de Educación y Deportes (2005). Proyecto Educativo Integral Comunitario PEIC. Caracas-Venezuela.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2002). Metodología del Proyecto Renovemos la Escuela Básica Rural, Indígena y de Frontera. Teoría y Praxis. Caracas Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Myers, R. (1994). Los Doce que Sobreviven. Fortalecimiento de los Programas de Desarrollo para la Primera Infancia en el Tercer Mundo. Colombia: OPS-OMS EUA y UNICEF.

Parra, J. (2009). Taller de Inducción Proyecto Escolar Integral Comunitario PEIC. Información Aspectos Claves y Consideraciones para la Planificación, Ejecución y Evaluación del PEIC. Mérida-Venezuela.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Septiembre, 2016	Noviembre, 2016	Febrero, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA

GERENCIA Y COMUNICACIÓN EN EDUCACIÓN PRIMARIA

María Blanco
Dennys Morrillo

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

GERENCIA Y COMUNICACIÓN EN EDUCACIÓN PRIMARIA

María Blanco
Denny Morillo
Año: 2017

RESUMEN

La comunicación eficaz es de vital importancia en la organización educativa, de ahí que las relaciones del gerente con todos los miembros de la misma sean precisas y motivadoras, que el mensaje no sea tergiversado o se desvirtúe durante el proceso, es por ello que debe ser claro al transmitirse. La calidad del proceso comunicacional determina las relaciones interpersonales entre los miembros de una institución. El presente trabajo tiene como objetivo general Explicar la Incidencia de la Gerencia en la Comunicación en Educación Primaria. El cual se sustentó en la teoría de la Acción Comunicativa de Habermas, y la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo. Desde el punto de vista Metodológico se centró en una investigación de campo, con nivel explicativo, diseño no experimental, al abordar la acción gerencial del directivo y la productividad como elementos fundamentales en el devenir de los procesos educativos. Su aporte es orientar a otros estudios, en el contexto de la administración educativa, las relaciones humanas para lograr niveles adecuados de comunicación. El estudio se realizó en tres etapas: De revisión bibliográfica, de recolección de información, la población está conformada (40) docentes, siendo el total que labora en la U.E.E. “Andrés Pacheco Miranda” En cuanto a la técnica de recolección e información, se seleccionó la encuesta y como instrumento el cuestionario de opinión. Para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva (frecuencia y porcentaje). Finalmente se obtuvo que las competencias gerenciales del equipo directivo, no se está ejecutando satisfactoriamente. Así mismo existen aspectos personales, físicos, no verbales que impiden el desarrollo armónico entre los miembros de la organización escolar.

Palabras clave: Gerencia, Comunicación. Educación Primaria.

MANAGEMENT AND COMMUNICATION IN PRIMARY EDUCATION

María Blanco
Denny Morillo
Year: 2017

ABSTRACT

Effective communication is of vital importance in the educational organization, hence the relations of the manager with all members of the same Accurate and motivating, that the message is not misrepresented or distorted during the process, that is why it must be clear when transmitted. The quality of the communicational process determines interpersonal relationships among the members of an institution. The objective of this report is to explain The Incidence of Management in Communication in Primary Education. This was based on the theory of Communicative Action of Habermas, And Elton Mayo’s Theory of Human Relations. From the Methodological point of view focused on a field research, With explanatory level, non-experimental design, When addressing the managerial action of the manager and the productivity as fundamental elements In the future of educational processes. His contribution is to guide other studies, in the context of educational administration, Human relations to achieve adequate levels of communication. The study was conducted in three stages: Of bibliographical revision, of information collection, and of analysis of the information, the population is made up of (40) teachers, the total working in the U.E.E. "Andrés Pacheco Miranda". Regarding the technique of collection and information, the survey was selected and as an instrument the questionnaire of opinion. For the analysis of the results we used descriptive statistics (Frequency and percentage). Finally it was obtained that the managerial competencies of the management team, is not running satisfactorily. There are also personal, physical, Non-verbal solutions that hinder harmonious development among the members of the school organization.

Key words: Management, Communication, Primary education.

INTRODUCCIÓN

El proceso de la comunicación en los seres humanos no solamente es intercambiar información, sino que organizan su actividad común, junto a las funciones informativas y regulativas de la comunicación, está función cuyo concepto central es la comprensión mutua tanto intelectual como emocional del interlocutor ya que permite el desarrollo de simpatía y amistad entre los participantes en el proceso de comunicación. Se considera como el aspecto más complejo y profundo de la interacción, que implica el acto comunicativo.

Otro relevante aspecto de la comunicación es la comprensión mutua entre los participantes en la actividad conjunta, de profundas relaciones interpersonales de expresiones que se entienden y justifican a partir del ambiente en el cual se desarrollan, es así como alcanza su mayor fuerza comunicativa. La comunicación es una habilidad que permite el conocimiento entre directivos, docentes, padres y representantes, a fin de fortalecer las relaciones entre todos los miembros, desde esta perspectiva, la comunicación se considera la base para establecer una dinámica productiva dentro de las organizaciones educativas y la forma como interactúan esta relacionada con las percepciones que se obtienen de los mensajes recibidos.

Por otra parte, la gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización, con una continua motivación donde estimule inspeccione oriente y premie constantemente la labor desarrollada a la vez de ejecutar la acción y función de gerenciar. Esta representa una herramienta fundamental para la consecución de objetivos ya que la interacción entre los miembros está centrada en una comunicación clara, concreta y directa.

Por ello en esta investigación el objetivo general es explicar la incidencia de la gerencia en la comunicación en el nivel de Educación Primaria. Es una investigación de campo, de carácter explicativa apoyada en una revisión bibliográfica, considerando los postulados de la Teoría de la Acción Comunicativa de Habermas y Las Relaciones Humanas de Elton Mayo.

Gerencia Educativa

Según Fernández y Sánchez (2010:67) los gerentes “son las personas responsables de la organización y el conjunto de actividades que ellas realizan es lo que se denomina gerencia”. Así, pues, un gerente se dedica a administrar una organización, pudiendo usarse estos términos, gerencia y administración, como sinónimos. Sus funciones son planificar, organizar, dirigir y controlar (o evaluar).

No obstante, la función gerencial es un proceso determinante en el logro de los objetivos establecidos en una organización, de acuerdo con los

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

planteamientos de Chiavenato (2006:146) “la gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos, comúnmente relacionados con beneficios económicos”. En el caso educativo se orienta al uso racional de los recursos para el logro de los objetivos sin descuidar los indicadores de calidad.

De igual manera, al gerente educativo establece mecanismo necesario para el control y supervisión de su misión en la organización, compara resultados con objetivos y metas propuestas en el plan anual institucional, sugiriendo acciones correctivas, ajustando la programación según los resultados. Hace cumplir planes de evaluación y seguimiento del personal, supervisando la planificación, desarrollo y evaluación del proceso pedagógico y administrativo del equipo humano, controlando su asistencia, además de instruir expedientes y establecer correctivos al personal.

En consecuencia, los gerentes y líderes de la actualidad, deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan conjuntamente con sus equipos de trabajo alcanzar las metas institucionales. Al mismo tiempo, Castro (2005), considera que las competencias y habilidades gerenciales primordiales son: Competencia Comunicativa: consiste en la habilidad para comunicarse de manera efectiva, sencilla y asertiva, no sólo para presentar los objetivos de la organización, sino que además logra a través de su oratoria y discurso motivar al personal, para que éstos asuman como propios las metas de la empresa u organización.

Por consiguiente, la habilidad interpersonal: Se conoce como la capacidad para desarrollar relaciones efectivas de intercambio con los demás, saber escuchar y crear sinergia, empatía para lograr los mejores resultados. Se trata de gestión de talento humano, de trabajo en equipo, para obtener satisfacción personal del éxito del equipo, de adaptarse fácilmente a sus necesidades, construir relaciones fuertes con cada uno de sus miembros y ganar su confianza. Entonces, las Destrezas Organizativas se conocen como la habilidad o capacidad que posee un gerente para hacer negociación y proponer fórmulas de solución, buscando satisfacer conflictos de intereses sociales y económicos de ambas partes.

Es por eso, son indispensables para el logro del mantenimiento de adecuadas relaciones laborales, mediante el esfuerzo grupal, la autoridad y la información necesaria para cumplir las tareas tales como la comunicación. Dado que conserva la capacidad de identificar metas que permitan dirigir el rumbo de la institución, estableciendo agenda de actividades, mecanismos de verificación y medición de resultados. Así mismo la habilidad humana es la que le permitirá desenvolverse con naturalidad y de manera efectiva como parte de un grupo, logrando, la cooperación del resto con su causa y propósito. A través de la comunicación efectiva, eficaz, clara óptima, siendo esto un reto de la nueva gerencia, de las personas y sus relaciones.

Así pues, optimizar la calidad educativa requiere de la excelencia individual y organizacional, ya que en oportunidades los cargos directivos demandan más que competencias técnicas, se requiere un valor de destreza social como el manejo efectivo de la comunicación, valioso recurso para transformar instituciones educativas en su sentido a la vida organizacional. Cabe señalar, que el liderazgo de un gerente va a estar supeditado a la habilidad con la que este se comunique con sus empleados y a la influencia que ejerza su discurso sobre estos.

Además de ello, este tipo de administrador posee la capacidad para resolver conflictos, escuchar detenidamente las necesidades de su personal y asesorarlo eficazmente. Es capaz de hacer preguntas y expresar ideas claras sin que los trabajadores se sientan amenazados por su autoridad. Es por ello, que la habilidad interpersonal, se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con la gente, es decir, es la sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige. Un gerente interactúa y coopera principalmente con el personal a su cargo.

La investigación desarrollada se sustento en la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo (1927), Los humanos, son los recursos más importantes de una organización, ya que aportan, su trabajo, talento, creatividad y dinamismo. Para crear buenas relaciones humanas, es preciso que los gerentes observen las necesidades de las personas que los rodean y qué factores sociales y psíquicos los motivan.

La investigación se enfoca en esta teoría, ya que ésta estudia la organización como un grupo de personas, se inspira en sistemas de psicología, delega autoridad y autonomía al trabajador, así como también hace énfasis en las relaciones humanas entre los docentes otorgando confianza y dinámica grupal e individual.

Educación Primaria

Al respecto, El Currículo Nacional Bolivariano (2007:11), expresa: “Se asume la educación como un proceso social que se crea en colectivo y emerge de las raíces de cada pueblo; como expresión de los procesos sociales, culturales y educativos, cuya finalidad es fomentar el pensamiento liberador”. Es donde la escuela se erige, entonces en un centro de formación integral que contribuya a proporcionar a las y los estudiantes una formación común que haga posible el desarrollo de las capacidades y habilidades individuales motrices, de equilibrio personal de la personalidad para cursar con aprovechamiento la Educación Secundaria Obligatoria.

Por ende, su misión es garantizar la formación integral de los niños y niñas de seis hasta los doce años de edad o hasta su ingreso al subsistema siguiente; teniendo como finalidad formarlos de forma reflexiva, críticos e independientes; con elevado interés por la actividad científica, humana y artística. Su Visión acabar con los cobros de matrícula exigidos por las instituciones educativas públicas, para así evitar los constantes atropellos y la deserción escolar.

Comunicación

La Real Academia Española, define la comunicación “acción y efecto de comunicar o comunicarse”; “trato, correspondencia entre dos o más personas”; “transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor”; “papel escrito en que se comunica algo oficialmente. Es oportuno destacar, que en el proceso de comunicación intervienen: (a) El emisor o codificador, el que expresa o envía el mensaje, (b) El receptor o decodificador, quien recibe el mensaje, (c) Los canales o medios, por donde se emite el mensaje.

Ciertamente, el gerente debe fomentar la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales con todas las personas involucradas en el contexto educativo docentes, estudiantes, obreros y comunidad en general. Además, una idea o un pensamiento por muy importante o extraordinario que sea, no vale nada si no es entendido por las demás personas. Por ello es importante fomentar una comunicación efectiva, a fin de ser solidarios con todos los miembros de la organización y demostrar una actitud asertiva ante cualquier situación que se presente en la institución.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Una de las investigaciones que soportan este tema es la realizada por Gómez (2015) quien realizo un trabajo titulado “La Comunicación en la Resolución de Conflictos entre los Docentes y la Gerencia” en la Universidad de Carabobo. El estudio es de tipo descriptivo, con un diseño de campo no experimental, La población estuvo estructurada por 14 individuos y con muestra de tipo censal, a través de un instrumento tipo cuestionario de 20 ítems. Haciendo uso de una escala tipo Likert con opciones de respuesta: siempre, algunas veces y nunca.

Los resultados obtenidos del estudio se obtuvo que el gerente escolar utiliza una comunicación indirecta; predomina un estilo comunicativo medianamente asertivo en las emisiones verbales con algunos rasgos de agresividad que interfiere notablemente en la toma de decisiones efectivas que favorezca el buen funcionamiento de las relaciones interpersonales.

Para la realización del articulo se tomó como fundamento la Teoría de la Acción Comunicativa Habermas (2008), Es aquella que a través de destrezas, habilidades y forma de comunicación, logran el propósito de lo que se quiera transmitir o recibir, dentro de la comunicación efectiva el gerente educativo y el docente codifican de manera exitosa el mensaje que se intercambia. Es decir, que ambos entienden el mensaje transmitido. De este modo, esta comunicación ha de ser clara, concisa y precisa; sin distorsión ni barrera que afecte el verdadero sentido de la misma, la cual es coadyuvar el proceso enseñanza aprendizaje y otros actos propios del hecho educativo.

El propósito utilitario de la comunicación interpersonal surge cuando existe una intención de las personas para la comunicación. Se pretende dejar mutua satisfacción en los participantes, entender la comunicación como un proceso continuo donde se utilizan todos los canales sensoriales, tales como un canal cenestésico-visual, el olfatorio productor del olor, un canal táctil, entre otros. Así mismo, en el ambiente de trabajo, deberá privilegiar las relaciones de compañerismo y amistad, utilizando el diálogo.

En consecuencia, las instituciones educativas formadoras de ciudadanos que necesita el país, requiere entonces de gerentes educativos que faciliten el proceso comunicacional, y docentes que fomenten y generen las condiciones necesarias para cumplir con las políticas institucionales. De tal manera, que el gerente educativo debe conocer estrategias, actitudes, formas de comportamiento de las personas con las que se interactúa, para promover niveles de comprensión en los mensajes, y así facilitar la comprensión e intercambio de idea.

METODOLOGÍA

El Manual para la Elaboración, Presentación y Evaluación del Trabajo de Grado y Tesis Doctoral de los Programas de Postgrado UBA (2015:38), establece que “la metodología se refiere al plan básico que se exige al realizar la investigación”. Es decir, la metodología es la que recoge toda la información acerca de la naturaleza, procedimientos y etapas de la investigación a través de diversos métodos, reglas y técnicas con las cuales se calculan las magnitudes de lo real.

Método

La investigación se centro en una investigación de campo, de nivel explicativo con diseño no experimental la Universidad Bicentenaria de Aragua (2015:75) sostiene que la investigación de campo “se caracteriza porque los objetos que estudian surgen de la realidad y la información requerida debe obtenerse directamente de esta”. Esta tipología de estudio se efectúa directamente en el lugar donde se producen los hechos, considerando los hallazgos recabados por la investigadora ya que fue realizado en la U.E.E. Andrés Pacheco Miranda.

De acuerdo con los fines del estudio, éste se perfiló como una investigación a nivel explicativo, Arias (2012:26), define: La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. Por ello la investigadora sólo se limita a explicar los elementos que generan la situación destacando causas y consecuencias, es decir, que se propuso explicar la incidencia de la gerencia en la comunicación en educación primaria.

Procedimiento

El Manual UBA (2015:39), en este aspecto describe y explica cada etapa o fase del procedimiento a seguir o seguido para ejecutar la investigación, señalando en cada caso la fuente de información, las técnicas e instrumentos, así como el producto de cada fase. En el caso de los trabajos cuya fuente de información es de campo, se pueden considerar tres fases: fase de revisión bibliográfica, de recolección de información y de análisis.

1. Fase de Revisión Bibliográfica

En esta fase se organizó todo lo relacionado con el marco teórico y metodológico, tomando en cuenta los objetivos específicos, formulación del objeto de estudio y justificación de la investigación, así como la revisión de textos, leyes, trabajos de grado y fuentes electrónicas, relacionada con la comunicación y la gerencia educativa.

2. Fase de Recolección de Información

Primeramente la recolección de la información consiste en el proceso de observación que permitió describir la realidad en estudio, para la obtención de los resultados. De igual forma, en esta fase se organizó todo lo relacionado con el marco teórico y metodológico tomando en cuenta los objetivos específicos.

Seguidamente se determinó la población a estudiar la cual es definida por Arias (2006:81) como “el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por los objetivos del estudio”. En esta investigación se seleccionó como población de interés a los 40 docentes que laboran en la institución.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Seleccionada la población, se obtiene la representación de la muestra. La misma es definida por Hernández, Fernández y Baptista (2006:305) "es un conjunto de la población" es decir que pertenecen a ese conjunto definido en sus características que llamamos población". En esta investigación se considerará una muestra censal, ésta es definida por Tamayo y Tamayo (2007:167), como aquella que: "se conforma por todos los integrantes de la población total que están en condiciones de brindar información.", por lo que se seleccionó la totalidad de los docentes de aula que laboran en la U.E.E. "Andrés Pacheco Miranda", conformada por 40 docentes.

En tal sentido, se tiene que los datos de interés para esta investigación fueron recolectados en forma directa de la realidad, obteniendo datos originales y primarios por la propia investigadora, en la U.E.N. "Andrés Pacheco Miranda" el cual constituye el lugar de los hechos de este estudio.

Para Salkind (1999:224) "una variable es un sustantivo, no un adjetivo y representa una clase de resultados que puede asumir más de un valor". Es decir, las variables son características con capacidad de asumir distintos valores, ya sea cualitativa o cuantitativamente y están incorporadas en los objetivos específicos. Por lo tanto, a continuación se presenta el cuadro de operacionalización de la variable el cual consta de: variable, dimensión, indicadores e ítems.

Operacionalizadas las variables, se seleccionó la técnica de recolección de datos. Avilez (2007:74), define técnicas como: "herramientas utilizadas por el investigador para desarrollar los sistemas de información, las cuales se aplicarán en un momento en particular". Seguidamente la recolección de datos, permiten establecer la estrategia metodológica a través de la cual se van a colectar los datos necesarios para el logro de los objetivos planteados por el investigador, en función a este planteamiento y dada la naturaleza del estudio, se elige a la encuesta como técnica de recolección de datos.

A efectos del hecho se selecciona la encuesta como técnica de recolección, se hace propicio el diseño de un instrumento que se ajuste a sus requerimientos, es por esta razón, que se elige el esbozo de un cuestionario. Para Arias (2006:102), el cuestionario "es un formato que contiene una serie de preguntas en función de la información que se desea obtener, y que se responde por escrito", dichas preguntas se formulan de acuerdo a los indicadores obtenidos en la operacionalización de las variables de estudio.

Para la aplicación del instrumento de recolección de datos, fue necesario, en primer lugar, someterlo a evaluación por parte de personas calificadas para ello, es por esta razón, que se precisa validarlo. Señalan Hernández, Fernández y Baptista (2006:36), que la validez en términos generales "se refiere al grado en el cual un instrumento mide la variable que pretende medir", por este motivo, dicho instrumento fue sometido al análisis detallado por parte de un panel de expertos en metodología.

Según Ruiz (2002:42), la confiabilidad "es el grado de exactitud con que un instrumento mide lo que se pretende medir". Una vez que los expertos validen el instrumento, se aplicará una prueba piloto a una muestra pequeña, distinta a la muestra de estudio pero con características muy similares.

3. Fase de Análisis.

Con relación a la fase de análisis, al obtener los datos, se hace precisa la aplicación de diferentes técnicas y métodos que conlleven a una clara comprensión de los datos obtenidos tras el proceso de colección. La circunstancia obliga a la investigadora, a valerse de elementos tales que propicien una comprensión idónea de dichos valores en función a la cuantitatividad, y obtener, de este modo, las conclusiones pertinentes respecto al estudio efectuado.

En una instancia preliminar de este tratamiento analítico, se procuró establecer el núcleo sustancial de la problemática en torno de la cual se procesan y tabulan los datos de la organización y la información empírica surgida de las encuestas en profundidad realizadas, con el propósito de abarcar especialmente el conjunto de objetivos planteados en el plano teórico- conceptual por la presente investigación.

Una vez que se aplicó el instrumento, se procedió al análisis de los datos, tomando en cuenta la frecuencia relativa de respuesta en término porcentual para cada uno de las alternativas los ítems en los cuestionarios aplicados, es decir, se calculó qué porcentaje de los sujetos de la muestra escogieron una de las alternativas estipuladas en la escala ante un ítem en particular. Esto permitió tabular los resultados para proceder a la interpretación.

CONSIDERACIONES FINALES

Dentro de la gestión educativa uno de los factores que enlaza el nivel gerencial con el operativo es sin duda, la comunicación. Es necesario reconocer que la misma es el motivo de gran parte de los problemas que se generan en el interior de las organizaciones educativas. Sin embargo, no es posible trabajar sin ella; su importancia es tal, que sin una comunicación adecuada los procesos pedagógicos, administrativos y gerenciales de una institución educativa se tornan deficientes, sin importar nivel o función esencial. Para que el desempeño laboral sea óptimo se debe mantener y mejorar continuamente la comunicación dentro de los planteles.

Por lo tanto, la comunicación es de vital importancia en las organizaciones educativas, en donde las relaciones del personal directivo, docentes, estudiantes, representantes, familias, y comunidad deben ser motivadores y respetuosos al momento de establecer un diálogo o conversación. Por el contrario, la ausencia o estilo inadecuado de comunicación por parte del gerente educativo genera conflictos entre el personal docente y las relaciones interpersonales se ven afectadas, eso dificulta la conformación de equipos de trabajo y hace más complejo el alcance de los objetivos institucionales.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Generalmente, dentro de las organizaciones, por diversos motivos, (personales, socioeconómicos, posturas gerenciales, entre otras), surgen inconvenientes y contrariedades en la dinámica del día a día. Sin embargo, la trascendencia de eso, va a estar determinado por las competencias y funciones que posea el gerente. Además, de la destreza organizacional, toma de decisiones, relaciones humanas; la comunicación es una habilidad fundamental que este debe poseer y aplicar para la resolución de conflictos, dado que a partir de ello, surgen los acuerdos y las soluciones que son la base para la convivencia.

En el Objetivo General: Explicar La Incidencia de la Gerencia en la Comunicación en Educación Primaria. Fundamentado en las opiniones de los docentes encuestados que consideran, que no siempre aplican acertadamente todos los elementos necesarios para la comunicación y no logra alcanzar los fines establecidos. Al hacer referencia del objetivo Diagnosticar el Proceso de Comunicación manejado en la institución educativa objeto de estudio, fundamentado en los indicadores.

Al respecto, los docentes en sus respuestas mantienen que la comunicación en la institución no se da en forma efectiva, ya que no llega oportunamente. El equipo directivo no proyecta organización gerencial entre ellos, ni incentiva la franqueza entre el personal, lo cual genera descontento e insatisfacción entre sus colaboradores; esto determina que las funciones de comunicación del gerente de la organización educativa presenta debilidad al momento de ejecutarlas afectando así su influencia para direccionar el logro de objetivos comunes, evitando que tenga un efecto certero y propio para la institución educativa.

Cabe destacar, que el estilo de comunicación en un gerente o líder de una organización le permite asumir un postura mucho más colaborativa y menos controversial ante la resolución de determinadas situaciones. Asimismo, un gerente debe tomar en consideración que un problema, más que un incidente que se debe evadir, es la oportunidad para que el personal desde la creatividad en conjunto con la gerencia generen ideas y oportunidades para aplicar soluciones factibles, que brinde una fuerte motivación, participación, sentido de pertenencia e identificación por parte de los docentes con los objetivos institucionales.

Sobre la base de lo expuesto, se pudo evidenciar que existen aspectos personales, físicos, no verbales interferencias en la comunicación entre los miembros de la institución educativa que permiten inferir la prevalencia de barreras comunicacionales, lo cual hace que los miembros de la institución no tengan puntos de encuentro, impidiéndose el desarrollo armónico de las relaciones interpersonales de los miembros de la organización escolar.

Con respecto, al objetivo Caracterizar la Gerencia Educativa en la Unidad Educativa Estadal “Andrés Pacheco Miranda”. Fundamentado en los indicadores. Se debe revisar el rol del gerente educativo, ya que, se observaron diferencias en cuanto a la opinión de los docentes, pues el éxito de las escuelas y de cualquier organización está en relación directa con el sentido de pertenencia y con el compromiso que asumen los integrantes de la institución en el cumplimiento de las funciones administrativas y la aplicación de los indicadores de gestión.

En relación con las competencias gerenciales del director en ejercicio de sus funciones, no se está ejecutando satisfactoriamente la planificación, organización, dirección y control. De esto se infiere que las etapas del proceso gerencial se aplican en forma inadecuada, considerando que no existe una sincronización entre las fases o dichas etapas, por tanto no se respira un clima organizacional agradable. Además, existe una marcada tendencia de no impulsar la acción del personal con recompensas de una manera justa y objetiva para lograr satisfacer e incentivar al personal, lo cual genera una inadecuada relación entre los miembros que conforman la institución educativa.

Establecer diálogos directos con la gerencia educativa sin ningún tipo de prejuicio preferiblemente en un lugar y momento en el cual ambos se sientan cómodos para expresarse.

APORTES

Mantener conversaciones eficaces motivadoras, con el directivo del plantel, a fin de evitar informaciones, datos u opiniones de dudosas procedencia, malos entendidos o comentarios de terceros infundados o fuera de contexto.

Emplear un lenguaje verbal y para verbal en el contexto escolar para una apertura y disposición asertiva para hablar y escuchar.

Fomentar cursos, seminarios, talleres o programas de formación gerencial desde las perspectivas globalizadora, con el propósito de que el personal designado, sin tomar en cuenta su meritocracia y formación académica, pueda insertarse en los nuevos avances de la administración y la gerencia.

Desarrollar competencias gerenciales necesarias, a fin de tomar conciencia de la gran responsabilidad que implica estar al frente de una institución educativa, en la cual se deben gestionar objetivos y metas que tiendan a favorecer la formación de individuos en forma integral, con una visión de futuro.

Propiciar una comunicación oral, donde los participantes tengan oportunidad de intercambiar miradas, y gestos que permita conocer mediante la expresión facial si la comunicación llego en forma efectiva, o si por el contrario existe alguna duda que podamos aclarar al instante y así evitar un mal entendido

Finalmente, los directores deben implementar estrategias o lineamientos, tanto gerenciales como comunicacionales, ya que éstas van de la mano y trabajan de manera coordinada, siendo favorables para el desenvolvimiento integral de cada actividad programada dentro de la escuela, permitiendo a su vez espacios hacia la comunicación

REFERENCIAS

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica**. (5ª ed.). Caracas: Episteme C. A.

Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica**. (6ª ed.). Caracas: Episteme C. A.

Avilez, I. (2007). **Técnicas de documentación e investigación**. Caracas: Impregraf.

Castro, F. (2005). **Competencias y habilidades gerenciales: una herramienta indispensable para el desarrollo organizacional**. Disponible en la web en: http://eumed.net/libros /2005/lmr/7.htm

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	12

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Contreras, M. (2006). **Gerencia Educativa**. Caracas: Cromos

Chiavenato, I. (2005**). Administración en los Nuevos Tiempos**. Bogotá. Colombia. Editorial; Mac Graw. Hill.

Chiavenato, I. (2006). **Administración. Proceso administrativo**. Editorial Mc Graw Hill. España.

Chiavenato I. (2006). **Introducción a la Teoría general de la Administración**. Cuarta edición. Editorial Mc. Graw Hill. Colombia.

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela **Nº 36.860, Diciembre.**

Ministerio del Poder Popular Para la Educación (2007) **Currículo Bolivariano.**

Fernández Sánchez, E. (2010). **Administración de empresas**. Un enfoque interdisciplinar. Madrid: Paraninfo.
.
Finol (2006), **La Comunicación en las Organizaciones**. Trillas. M

Gómez (2015) **"La Comunicación en la Resolución de Conflictos entre los Docentes y la Gerencia"** Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Educación mención Gerencia. En la Universidad de Carabobo.

Habermas, J. (2008). **Teoría de la acción comunicativa**. Madrid. 3era Edición. Editorial Taurus.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación.** (4ª Edición). México: McGraw-Hill/Interamericana.

Ley Orgánica de Educación, (2009), Caracas, Venezuela. **Gaceta oficial Nº 5.929** Extraordinario del 15 de Agosto de 2009. Ediciones del Ministerio del poder popular para la educación.

Ponce, A. (2006). **Administración Moderna**. México: Limusa.

Romero, F (2012**) "Funciones del Director y el Clima Organizacional en instituciones de Educación Primaria".** Trabajo de Grado para optar al título de Magíster en Educación mención Gerencia. En la Universidad del Municipio Rosario de Perijá del estado Zulia.

Mayo, E (1927). **Relaciones Humanas. The Human Problems of an Industrial Civilization** Traducido en México. Editorial Thanson.Vol.6

Real Academia española (201) Artículo en línea disponible en http://dle.rae.es/?w=comunicaci%C3%B3n&origen=REDLE.

Ruiz, C. (2002). **Instrumentos de investigación educativa**. Venezuela: CIDEC.

Sabino, C. (2006). **El proceso de investigación.** Caracas, Venezuela. Panapo.

Salkind, N. (1999). **Métodos e investigación**. 3° ed. México: Prentice-Hall

Tamayo y Tamayo, M. (2007). **El proceso de investigación científica**. 4ª Edición. Máximo: Limusa.

Universidad Bicentenaria de Aragua (2015). **Manual para la elaboración, presentación y evaluación del trabajo final de investigación de los programas de post-grado**. San Joaquín de Turmero: CEDOINCA

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	12

LA FAMILIA COMO APOYO SISTÉMICO DE LAS ACTIVIDADES ESCOLARES, UN COMPROMISO DE AMOR Y RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

María Añez
Clary Pazos

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

LA FAMILIA COMO APOYO SISTÉMICO DE LAS ACTIVIDADES ESCOLARES, UN COMPROMISO DE AMOR Y RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

María A Añez
Clary Pazos
Año: 2017

RESUMEN

En el acto educativo, la familia representa el pilar fundamental para asegurar el éxito. Debe entenderse a la Escuela como el lugar donde confluyen una serie de actores y no como una guardería donde se deja al niño. El presente estudio tiene como propósito estudiar a la familia como apoyo sistémico de las actividades escolares, un compromiso de amor y responsabilidad compartida. El trabajo se sustentó en lo establecido por la Constitución de la república bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica de Educación (2009) con respecto al fundamento filosófico de la familia como parte de la escuela. Se llegó a la conclusión de que se debe definir el nivel y compromiso de los padres y representantes en su rol de acompañantes y coadyuvantes del proceso, por cuanto ello permite claridad en las formas de participar y como pueden ser propiciadas. Participar significa tener parte en algo, compartir, colaborar, intervenir, cooperar. Y en el ámbito educativo, la participación se debe concretaren involucrarse activamente en todo lo relacionado con la educación formal e informal de sus hijos, es decir, trabajar conjuntamente en la orientación del hijo en orden a un proyecto común de educación, lo cual hace referencia a la acción integrada que debe darse entre los padres y la escuela para alcanzar un objetivo comprendido: el adecuado desempeño escolar de los educandos.

Palabras clave: familia, educación, compromiso, apoyo.

THE FAMILY AS A SYSTEMIC SUPPORT FOR SCHOOL ACTIVITIES, A COMMITMENT TO LOVE AND SHARED RESPONSIBILITY

María A Añez
Clary Pazos
Year: 2017

ABSTRACT

In the educational act, the family represents the fundamental pillar to ensure success. The School should be understood as the place where a series of actors come together and not as a nursery where the child is left. This study aims to study the family as a systemic support of school activities, a commitment of love and shared responsibility. The work was supported by the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999) and the Organic Law of Education (2009) regarding the philosophical foundation of the family as part of the school. It was concluded that the level and commitment of the parents and representatives in their role of companions and process aids should be defined, as this allows clarity in the ways of participating and how they can be fostered. To participate means to take part in something, to share, to collaborate, to intervene, to cooperate. And in the educational field, participation must be actively involved in everything related to the formal and informal education of their children, working together on the orientation of the child in order to a common education project, which refers To the integrated action that must be taken between the parents and the school to achieve an objective included: the adequate school performance of the students.

Keywords: family, education, commitment, support.

Una Visión Actual Del Problema

La educación se entiende como un derecho de todo ciudadano y un deber social, cuya función es guiar y estimular a los estudiantes para despertar su iniciativa, su capacidad de análisis, de manera que éste logre el pleno desarrollo de su personalidad y se convierta en un ciudadano apto para la vida, tal como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.

En ese sentido, el Estado a través de sus instituciones y la tradición jurídica promueve la participación del binomio escuela- familia para que los objetivos asignados por la misma sociedad a la educación se logren con efectividad. Definida la participación como “un valor mediante el cual los actores involucrados actúan de manera espontánea en los procesos” (Mayz 1998:16), puede entenderse en el ámbito educativo como: participación surgida de la necesidad de compartir, significa establecer responsabilidades y nexos comunes, de los cuales se derivan deberes y derechos recíprocos, hay sentido de pertenencia y se toman decisiones en beneficio propio y de ayuda a los demás.

Atendiendo a estas consideraciones, hoy día los padres y/o representantes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los hijos, y la ciencia pedagógica reconoce los beneficios de su participación en cuanto a las demandas del desempeño escolar, Tal como señala Gimeno (2003:39)

> el padre que apoya y orienta con la palabra oportuna, dedica el tiempo necesario sin que sea solicitado, se ocupa de chequear las tareas escolares, asiste regularmente a la institución educativa para recibir información del rendimiento académico, en fin, está atento al auto concepto académico y social traducido en éxito escolar.

De manera análoga, la escuela es corresponsable de la labor formativa de la familia y de establecer los vínculos y mecanismos de participación. Plata (2011:41) refiere que

> La participación de los padres requiere que la escuela tenga la apertura, genere la información y establezca espacios y mecanismos que acojan las necesidades y propuestas que éstos manifiestan, pero también amerita que en forma individual y organizada, los padres se involucren en la vida institucional de manera que su participación se materialice en acciones concretas.

La afirmación anterior significa que el proceso educativo debe ser compartido entre familia y escuela, de tal manera que se promueva un cambio en el proceso de aprendizaje de los escolares bajo el valor de participación, con trabajo mancomunado de los actores involucrados en la convivencia diaria para contribuir al adecuado desempeño escolar del educando, entendiendo que este es mucho más que las calificaciones e involucra aspectos de su desenvolvimiento relacionados con motivación, sociabilidad, participación, entre otros.

Según la Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo 17, las familias tienen el deber, el derecho y la responsabilidad en la orientación y la formación en valores creencias, actitudes y hábitos en los niños y niñas, y reitera la corresponsabilidad que tienen las familias, junto con el Estado, la escuela y la sociedad con el proceso de desarrollo integral de los estudiantes.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	13

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Este planteamiento legal, conduce a reflexionar que los padres son directamente responsables en la participación del proceso educativo y por ende en el desempeño escolar de sus hijos. Esto requiere atención en sus actividades escolares, así como es importante conocer sus necesidades y requerimientos de carácter pedagógico, psicológico y social para establecer de manera oportuna la atención adecuada.

De igual modo, ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y del Adolescente (2007), en su artículo 54, refiere la obligación de los padres y representantes de garantizar la educación a los niños y adolescentes... exigirles su asistencia regular a clases y participar en su proceso educativo. Además la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 76 enuncia el deber de los padres de compartir el proceso educativo. Sobre la base de lo antes mencionado, el padre y la madre deben ayudar a la manutención, formación y crianza de sus hijos,

Desde una visión histórica y sociológica, que va más allá de lo legal, se puede plantear otra dimensión del deber ser sobre la responsabilidad de los padres en la educación de los hijos, y que enmarca y justifica la importancia que reviste en el momento actual al apoyo de la familia al proceso educativo.

En este sentido, una mirada a los albores de la civilización ofrece una perspectiva de vital importancia para la especie humana, como lo fue la incorporación no solo de los padres biológicos sino de la comunidad para la educación de los pequeños, participando de la vida activa de la comunidad. En tal sentido. De La Plaza (1998:59) expone que

> El sentido de la vida de la comunidad y su trascendencia por generaciones por venir, radica en la importancia concedida a la formación de los miembros más pequeños, haciéndolos participes sin distingo de las labores de la comunidad, esto es, cazar, recolectar, construir. Es la educación por imitación.

Esto coloca en evidencia, el papel importante de la educación puesta bajo la tutela de la comunidad y de las familias que la conformaban. Donde la supervivencia, desarrollo y crecimiento dependió de lo bien guiado que hubiese sido la formación de los niños.

En este mismo orden de ideas, el historiador Ponce (1978:37) refiere en las teorías del desarrollo de la educación, que:

> El papel de la familia fue en primer orden, el mecanismo de educación de los niños hasta la llegada de la primera revolución industrial, pues en ella los oficios y el conocimiento pasaban de padres a hijos y se mantenía la tradición. Con la llegada de los gremios y clases de artesanos, escribanos y letrados, etc., se necesitó un segundo mecanismo: la escuela

Esta forma de educación, primero en los oficios y luego en los rudimentos de la lengua, el cálculo, las artes y la religión fueron en occidente el origen de un sistema educativo que relego a un segundo plano la familia como formadora y orientadora. Esta visión de la escuela y de la educación recibida en ella, permaneció hasta entrado el siglo XVIII con las ideas de la ilustración y el humanismo como ideología de la libertad y del desarrollo individual. Pero junto a esta nueva concepción, la familia adquiere una nueva dimensión y protagonismo. Le Fevre (2001:37) acota que

> La familia adquiere nuevas responsabilidades y deberes, más que derechos en la educación de los hijos. Cumple un papel formal en la procreación, alimentación y cuidado de los hijos, pero es el Estado quien asume lo que hay que educar, como educar y cuando educar

Estas características desarrolladas por los sistemas educativos nacionales han estado vigentes hasta hoy con distintos nombres y modelos educativos, pero solo hasta fechas recientes los avances y estudios de la psicología y pedagogía han puesto en el tapete como la influencia del medio familiar y el contexto influye en el aprendizaje. Ejemplo de ello son las teorías de Vigotsky, Piaget, Brunner, Bandura y los aportes de la pedagogía en la organización del currículo donde la construcción del Proyecto Educativo implica la participación de los padres y representantes, la comunidad y toda la organización educativa en su desarrollo.

Sin embargo, cada día es más visible que las instituciones educativas solo cuentan con una participación mínima de los padres, y en algunas oportunidades los estudiantes cuentan únicamente con el docente como apoyo en su desempeño escolar. La ausencia de los padres, representantes y responsables del proceso de educación, constituye uno de los problemas de mayor impacto sobre el rendimiento académico de los niños, niñas jóvenes y adolescentes evidenciándose que estos resienten profundamente el hecho de no contar con sus padres como apoyo a su aprendizaje.

Conviene señalar que la falta de participación de los padres puede traer consecuencias negativas en el desempeño escolar de los hijos tales como: desmotivación, conductas agresivas, apatía para la disposición hacia el aprendizaje y obviamente, bajo rendimiento académico. Esta afirmación es corroborada por Jiménez (2011:29)

> Los factores desencadenadores de la deserción escolar y el bajo rendimiento de los estudiantes, deben buscarse en la poca pertinencia del currículo con el contexto social, la falta de vocación y mística de los docentes y la desidia de los padres en la educación de sus hijos, todos ellos a su vez, manifestaciones de una sociedad en crisis de valores del ser.

Por otra parte, algunos docentes perciben la participación de la familia con recelo y como una intromisión en la labor educativa. Prueba de ello es la poca receptividad de la resolución 058 del Ministerio del Poder Popular para la Educación sobre las responsabilidades de los padres y su participación en el proceso educativo y la respuesta que generó por parte de algunos gremios educativos (sindicatos). González (2011:3) “no debe el Estado obligar a los docentes a aceptar que gente externa a la educación decida sobre la organización y administración del currículo”,

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	13

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

refiriéndose a la participación de los padres y la comunidad en la construcción del Proyecto pedagógico comunitario y la contraloría del proceso educativo. Esto significa un gran obstáculo a la incorporación de la familia, coartando sin duda alguna, el crecimiento social que pueda aspirar una comunidad organizada en sus planes de superación y crecimiento humano.

A este factor de poca receptividad de los docentes y de la Escuela como organización se le deben sumar los factores de orden cultural social y económico que determinan la escasa participación de los padres, tal como lo expresa Bonilla (2012:37),

> Existen cuatro causas primordiales que evidencian la poca participación de la familia en el proceso educativo de sus hijos, como lo son: la desintegración familiar, desempleo, bajo nivel educativo y el tipo de estructura familiar, generalmente hogares constituidos por un solo miembro adulto con sus hijos (específicamente familias de tipo monoparental) donde el tiempo de dedicación a ellos es poco.

Estas razones expresadas por la autora, confirman el carácter multifactorial y complejo de la problemática y que además, estas razones se combinan de tal forma que agudizan la posibilidad de que los estudiantes puedan contar con el apoyo de sus padres en el proceso escolar.

Un variable más a considerar en la participación de los padres en el proceso educativo de sus hijos, es el aspecto de la edad. Si bien en la educación preescolar y básica, la edad de los niños y niñas, su desarrollo y maduración son motivo de un interés y dedicación de sus padres, cuando llega la edad de la adolescencia, el sentido de independencia, rebeldía y autoafirmación de la personalidad del muchacho o muchacha representa un reto a la comunicación de los padres y la aceptación de la ayuda por parte de los hijos. De acuerdo con Bonilla (2012:58) la adolescencia representa un rompimiento natural de los lazos de dependencia con los padres,

> …es la época del cuestionamiento y de la invalidación de las razones de los padres, y la validación de su experiencia y de sus pares. Resulta penoso para ellos sentir que necesitan ayuda de sus padres, que los vean juntos, que lo abracen o besen y sienten que pueden manejar solos sus asuntos.

Por lo que, este sentido de autoafirmación de los adolescentes, representa en la etapa de educación media general un reto más en la comprensión de los padres sobre las actividades escolares, sobre las necesidades e intereses de sus hijos, el respeto al espacio personal sin menoscabar su responsabilidad, ni su integridad personal. A su vez implica un manejo de la pedagogía por parte de los docentes para equilibrar la participación de los padres en aquellos asuntos que constituyen aportes al crecimiento y maduración del adolescente y no la relevación de las responsabilidades o injerencia en las propias decisiones de ellos.

El Rol de la Institución Escolar

Definida por muchos como el espacio donde se imparte la enseñanza, es importante señalar, que el concepto de escuela va mucho más allá de una simple institución destinada a los fines de educar a un colectivo. La escuela representa un escenario donde se desarrollan experiencias que marcan la vida de todo ser humano, pues en ella interactúan los saberes de cada individuo y que se desarrollan en la medida en que experimenta con el propio conocimiento.

Son diversas las definiciones relacionadas con el concepto de escuela. Una de ellas es: “la dedicación al noble ejercicio del pensamiento”, esto denota que en estos espacios donde se abre paso el saber, se toman en cuenta pensamientos que surgen tanto del que enseña como del que educa. Sin embargo, García (1997:117), lo define como una “comunidad de maestros y alumnos dedicada a la educación de éstos por medio de la cultura”. En este sentido, se entiende que la escuela cobra su sentido más profundo dentro del movimiento de una educación personalizada, en la que se considera al estudiante como persona capaz de elegir entre diversas posibilidades que la vida le ofrece para aprender y absorber todo lo necesario en cuanto al conocimiento de la vida se refiere.

Cabe destacar, que la concepción de la escuela ha venido transformándose a medida que la sociedad ha experimentado cambios paradigmáticos; la manera de concebir la función educadora en tiempos pasados, son totalmente diferentes a lo que hoy en día se maneja.

Anteriormente la escuela era vista como una entidad en la cual el maestro solo tenía la responsabilidad de transmitir los conocimientos, los cuales eran vistos por los alumnos como algo difícil de alcanzar, pues era el docente quien se creía dueño del saber y la relación docente maestro se desarrollaba de una manera vertical.

Sin embargo, hoy el concepto se maneja de otro modo; la escuela propicia escenarios donde estudiantes y docentes son coparticipes en la tarea de conocer, la educación transmisora de conocimientos, se convierte en una educación constructora de saberes en la que se le ofrece a todos, la posibilidad de descubrir aprendizajes a través de su propia experiencia.

Como consecuencia, la actual concepción de la escuela, se ha redimensionado la forma en la que el niño y el adolescente adquieren nuevos saberes, pues antes, se aprendía tan solo en la escuela, hoy por hoy se complementa con lo aprendido en casa y aun en el diario vivir a través de la socialización en el medio en el que se desenvuelve cada individuo. De igual manera, este espacio educativo es cambiante en cuanto al nivel, objetivo y condiciones de aprendizaje según la etapa de vida del estudiante y las exigencias de estos saberes que la sociedad le ha confiado enseñar.

El Rol de la Familia en el Proceso Educativo

De acuerdo con Navarro (2002:87), “La participación de los padres de familia en la educación de los hijos se asocia a una actitud y conducta positiva hacia el colegio, mayores logros de calidad y mejor rendimiento académico en general”, dentro de esta perspectiva, se puede determinar la importancia de la participación de los padres y representantes en las actividades escolares.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	13

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Una investigación realizada por Balarin y Cueto (2008:29) sobre la calidad de la participación de los padres de familia y el rendimiento estudiantil en las escuelas públicas, hallaron que los padres tienen una comprensión limitada sobre como en las escuela se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje y en lo que respecta a como apoyar a sus hijos, su participación es considerada por ellos como un aporte al aprendizaje y el rendimiento.

Así mismo expresan, que casi ninguna escuela cuenta con las herramientas o estrategias para orientar la participación de los padres de familia en la educación y que la comprensión del significado del aprendizaje por familias pobres es insuficiente. Los investigadores concluyen que las políticas educativas deberían plantear mejores estrategias para modelar y fomentar la participación de los padres de familia, de manera que esta pueda contribuir a mejorar el aprendizaje y el rendimiento de niñas y niños.

Por su parte, Maestre, y Zamora (2011), en un estudio sobre la participación de los padres y representantes en las actividades escolares en la escuela Don Simón Rodríguez de Ciudad Bolívar, encontraron que existía una limitada comunicación entre las docentes y los padres, esto debido a la escaso interés de los mismos por asistir al centro escolar, lo cual genera en la familia el desconocimiento de sus funciones dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Así mismo, por parte de los docentes, existe un vacío en cuanto a la noción que tienen respecto a la dinámica familiar en la que se desenvuelve cada niño.

En este sentido, los investigadores recomiendan ofrecer ayuda y asesoramiento a los padres y representantes, para que estos puedan colaborar en el desarrollo de las tareas escolares de los niños. También recalcan la importancia de considerar como foco de interés las necesidades de la familia, de forma que los docentes logren captar su intención respecto a la realidad en la que viven, basando su Proyecto Institucional Participativo con ayuda de los mismos representantes y de esta manera ofrecerles mayor protagonismo dentro del ambiente educativo.

Como se puede apreciar, en el transcurso del tiempo diferentes investigadores han venido planteando la incorporación de la familia a la práctica escolar y, a lo largo de estos estudios se ha comprobado que se puede mejorar la calidad de la educación a través de la participación del núcleo familiar en el proceso escolar. Pero también es importante, hacer algunas acotaciones en cuanto a la familia como eje principal de la educación es la vida en sociedad. Por lo que conviene citar varias conceptualizaciones de diversos autores, que de alguna manera sirven de referencia a la temática en estudio.

La familia, representa el primero de los grupos sociales en el que los individuos inician sus primeros contactos de relación, es según Barroso (2009:29) “la experiencia de las experiencias, del contacto autentico, consigo mismo y con el otro, la esencia de lo humano”, por ello experimentar dentro de la familia lleva consigo la significación de expresar sentimientos que nacen en la interacción con quienes forman parte de este sistema social primario.

En efecto, la familia representa para cada individuo, el lugar donde a los padres les corresponde brindar el afecto y la protección necesaria a sus hijos. De igual manera, es en ella donde se consolidan los primeros lazos de amor, quienes de forma voluntaria unen sus vidas para dar existencia a otro ser, el cual tiene como finalidad ser integrado a nuevos sistemas sociales.

Además, todo lo que el ser humano aprende a medida que crece, es el resultado de los contactos que mantienen con quienes están a su alrededor. Es por ello que en la familia se aprenden los primeros saberes, hábitos, costumbres, en base a valores compartidos que permiten mantener una armónica convivencia, en este sentido Barroso (2009:63) hace un planteamiento de lo que implica la familia en estos términos:

> En el laboratorio de la familia, el niño aprende todo lo que necesita aprender para la vida. Los padres desde la concepción del niño, instalan millones de piezas de información que se convierten en mapas, valores, normas, actitudes y comportamientos.

Ese primer contacto, es determinante para el inicio de una serie de aprendizajes que ayudarán a los hijos a caminar en una dirección que les permita avanzar en el largo camino de la vida. Los grupos familiares a los que cada ser humano pertenece, se encuentran organizados de manera única, pues dependen de los vínculos de sangre que con el tiempo se han ido expandiendo. Es por ello, que muchas familias están compuestas por madre y padre unidos por el lazo del matrimonio. Sin embargo, otras están conformadas por miembros de otras familias, compuestas a su vez por otro grupo de parientes, algunas son formadas por la unión de nuevos padres que son producto de grupos familiares fracturados.

En general la familia en Venezuela, ha tomado una concepción que con el tiempo ha sido redefinida, gracias a los diversos factores que han generado la inestabilidad en el seno familiar. Es por ello, que el perfil de la familia en este país es multivariada, el cual depende de las condiciones en las que conviven sus miembros. En este sentido Barrera y otros (2008:17), hacen referencia a lo siguiente:

> …se puede afirmar que la experiencia de familia corresponde a un solo molde para todos: Cada unidad familiar, cada experiencia relacional en donde padres, hijos, abuelos, tíos, son protagonistas, constituyen experiencias únicas, propias, irrepetibles, aun en medio de una aparente similitud.

Bastante se ha hablado del término de familia, así como los diversos estilos en los que se estructura la familia, por ello Barrera y otros (op.cit.:18), afirman que “cada estilo de familia corresponde a un conjunto de relaciones interpersonales entre miembros de un determinado núcleo y la cultura propia de él”. Es importante aclarar que cada grupo familiar vive experiencias distintas e independientes de las que experimentan otros grupos, es por ello que cada vivencia familiar es producto de ambientes sociales particulares, es decir toda sociedad se construye en base a interacciones entre diversos modos de vida que cada familia hace prevalecer en su propio contexto.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	13

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Distintas investigaciones, como las de Mago y Roco (2007), realizaron un estudio titulado: "El papel de la familia en la enseñanza de valores. Historia de vida: grupo social Ortiz Prieto". Mediante la misma se dedujo de manera general, que el transcurrir de la vida de la familia en estudio permitió conocer y comprender que como estructura o institución social tiene gran importancia en la educación y, sobre todo, en el acto de enseñar y formar en valores a sus hijos, puesto que la familia es el primer lugar en que se produce la educación y como tal establece el enlace entre los aspectos afectivos y cognitivos que, a su vez, aseguran la transmisión de los valores, normas y virtudes fundamentales para la vida, sobre todo en el área educativa.

Lo que demuestra la trascendencia y la influencia de la familia en la educación así como favorece la integración y aprendizaje colaborativo beneficiando las prácticas pedagógicas dentro del aula de clase. Así lo corrobora el estudio de Campos y Machado (2012), donde analiza la participación de la Familia en el proceso de Enseñanza y Aprendizaje de los valores en las diferentes actividades escolares de aula. Los resultados arrojados expresan, que a nivel informativo no existe conexión comunicacional efectiva entre ambos contextos, lo cual les ofrece una visión limitada de la realidad familiar en la que interactúan sus propios educandos, y por parte de los padres, el desconocimiento en cuanto al desarrollo de los proyectos escolares de los que su hijo es parte.

A nivel formativo, se genera la reflexión de que padres tomen el eje transversal valores en sus prácticas familiares, de manera que se fortalezcan los vínculos entre sus integrantes. Por lo que se recomienda el diseño de estrategias que promuevan la comunicación e integración de los padres a la escuela a fin de mejorar esta relación bidireccional entre ambos contextos sociales, ya que presenta y ofrecen variedad de elementos que permiten profundizar en la comprensión de lo que se experimenta en ella, de esta forma se logra aprender acerca de modos de convivencia, modelos estructurales que tejen la cultura social y modelos que a lo largo del tiempo tienden a ser ignorados, pero que de alguna manera han contribuido a la transformación de la concepción actual de familia.

Como se aprecia, el papel de los padres en el proceso educativo de los hijos constituye un factor de importancia para el éxito de los mismos. Los expertos en la materia coinciden en señalar que la educación es demasiado importante para dejarla solo en manos de los docentes; se ameritan que los padres participen activamente a fin de optimizar el desempeño escolar de sus hijos en todos aquellos aspectos que involucren su vida estudiantil.

El Binomio Escuela-Familia

En el momento actual, la familia por sí sola, como institución ya no resuelve por completo las necesidades de la persona, y el liceo por sí solo tampoco logra solventar las múltiples vertientes del proceso socializador, por lo tanto el análisis de las relaciones entre familia y escuela se convierte en un elemento clave para comprender mejor la influencia que tienen este binomio sobre la formación integral del estudiante.

Si la familia es el agente educador por excelencia y delega parte de esa responsabilidad en los colegios, estos deben caminar juntos en el proceso educativo formativo. Tal como lo expresa Yépez (2003:54), "el proceso educativo supone una simbiosis de elementos (docentes, familia, comunidad) en fluida integración para así lograr el desarrollo del potencial de sus estudiantes" Por ello, la comunidad educativa, la asociación de padres y representantes, conjuntamente con los docentes y estudiantes del liceo, constituyen la verdadera base del proceso educativo consciente, basado en la realidad y centrado en valores. Las asociaciones de padres, conjuntamente con la comunidad educativa, son la fuente inagotable de riqueza integrativa y constituyen un poderoso eslabón cogestor en el fenómeno educativo. La integración, en opinión de Saavedra (2003:45), "facilita el contacto personal entre los padres y los docentes, canaliza las sugerencias e iniciativas de padres, docentes y estudiantes".

En tal sentido, la interacción entre la familia y el liceo constituye el modo central para la educación de los hijos que son los mismos estudiantes. La necesidad de formar a los padres resulta una estrategia y necesidad para la institución escolar y la participación de los padres juega el rol principal en este proceso de integración y formación. Si quieren vivir como instituciones, familia y escuela han de integrarse.

Para que esto sea logrado, se deben abrir las puertas de la institución a las familias y la comunidad, invitando a charlas, talleres, vivencias, convivencias, fiestas, juegos, reuniones y más reuniones, hasta que el colectivo tome conciencia de la importancia y necesidad de esta integración y se convierta en una actividad consciente y habitual, en una rutina agradable e indispensable. Para Valera (2004:164) la complementariedad que debe darse entre la escuela y la familia comprende los elementos siguientes:

Simbiosis: El proceso educativo, es un proceso socio-psicológico. El mismo, supone una simbiosis de los protagonistas de la dinámica socio-educativa (estudiantes, docentes, familia, comunidad) en fluida comunicación bidireccional, para así lograr el pleno desarrollo del potencial de sus estudiantes.

Cooperación: La idea de cooperación es relativamente nueva en el ámbito educativo; hasta ahora los docentes han trabajado de forma individual y aislada en su aula. Valera (2004:171) afirma que "La docencia es una de las actividades donde menos se realizan reuniones de equipo de trabajo". Sin embargo, los profundos y continuos cambios sociales, los cambios de actitud de los jóvenes, han mostrado que el camino ya no puede transitarse de manera aislada.

Sinergia: Todo lo que se relaciona con el proceso educativo es importante y ha de tomarse en cuenta y valorarse ampliamente sin restar importancia a ningún factor: las relaciones humanas, el ambiente de la institución educativa, el espíritu de equipo y cooperación, el trabajo convergente, la formación permanente del docente, la familia, su formación y participación, los estudiantes, su formación académica y personal condicionan de forma determinante el rendimiento escolar y la calidad educativa de la institución, donde el resultado es mucho mejor que la actuaciones particulares y aisladas.

Participación: El docente y los representantes conjuntamente con los estudiantes como actores protagónicos del proceso educativo han de participar activamente en las actividades sociales, en las reuniones de la

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	13

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

familia, en la comunidad educativa y otras actividades a realizar. Lo cual se logra, tomando en consideración sus opiniones y poniendo a la gente a trabajar, haciendo que la gente disfrute y trabaje más y se queje menos. Cuando los padres apoyan a sus hijos desde los grados primarios hasta el liceo, estos desarrollan la confianza en que su experiencia educativa está respaldada y su aprovechamiento académico mejora.

A Manera de Conclusión

Es claro que la escuela no puede lograr por sí sola la formación integral de los estudiantes, es necesaria la participación de los padres para que la educación se lleve a cabo en términos de calidad, los mismos deben ser una fuente de apoyo que favorezca un intercambio continuo y constructivo en pro de la formación del estudiante. De igual manera, es evidente que la labor de los padres no puede estar limitada sólo a enviar a sus hijos a la escuela y proporcionarles los útiles escolares que requieren. Los planes y programas actuales, ofrecen un espacio rico en oportunidades de intercambio entre los involucrados en el proceso educativo: padres de familia, alumnos, profesores y directivos.

De modo, que el compromiso y reto de la educación en la actualidad es rescatar el papel de la escuela como espacio donde los padres participan activamente, se enriquecen fortaleciéndose, no sólo en el cumplimiento de los objetivos educativos, sino el establecimiento de una organización dinámica cuyos miembros se integran para alcanzar las metas compartidas, bajo principio de solidaridad y cooperación.

El otro reto es definir el nivel y compromiso de estos padres y representantes en su rol de acompañantes y coadyuvantes del proceso, por cuanto ello permite claridad en las formas de participar y como pueden ser propiciadas. Participar significa tener parte en algo, compartir, colaborar, intervenir, cooperar. Y en el ámbito educativo, la participación se debe concretaren involucrarse activamente en todo lo relacionado con la educación formal e informal de sus hijos, es decir, trabajar conjuntamente en la orientación del hijo en orden a un proyecto común de educación, lo cual hace referencia a la acción integrada que debe darse entre los padres y la escuela para alcanzar un objetivo comprendido: el adecuado desempeño escolar de los educandos.

REFERENCIAS

Balarin, M. y Cueto, S. (2008) **La calidad de la participación de los padres de familia y el rendimiento estudiantil en las escuelas públicas peruanas.** Revista en Línea N° 35 Niños del Milenio. Disponible:www.ninosdelmilenio.org/download.php?f=docu_trabajo_35_esp.pdf [Consulta: 2016, Febrero 23]

Barrera, M. y Otros (2008). **Familia: Modelos y perspectivas**. (3ra ed.). Caracas: Sypal: Ediciones Quirón.

Barroso, M. (2009). **Ser Familia**. 2da ed. Caracas, Venezuela: Editorial Galac.

Bonilla, M. (2012) **Rendimiento Estudiantil: variables para el estudio de la deserción y abandono escolar.** Trabajo de grado no publicado para optar al título de Maestría en orientación de la Conducta. Maracay. Venezuela. Escuela de estudios de la sexualidad y la conducta.

Campos, E. y Machado, L. (2012). **Participación de la Familia en el proceso de Enseñanza y Aprendizaje de los valores en las diferentes actividades escolares de aula**. Trabajo de grado no publicado para optar al título de Especialista en Educación, mención Educación Básica. UPEL.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860 (Extraordinario), Diciembre 30, 1999.**

De La Plaza, S. (1998) **El Problema de la Tenencia de la tierra** Vol. IV: familia y propiedad. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Caracas. División de Publicaciones UCV.

García, V. (Comp.). (1997). **Glosario de Educación personalizada. Índices**.

Gimeno, S. (2003) **Teoría de la Enseñanza y desarrollo del currículo**. Madrid. España: Anaya S.A.

González, P. (2011) **La Familia como inductora del desarrollo autónomo**. Tesis de maestría. Facultad de Humanidades y Educación Caracas UCV.

Jiménez, H. (2011) **Psicología del desarrollo del adolescente**. Cuadernos de Pedagogía. N° 63 pp 59-63. Caracas. Centro de reflexión y planificación educativa CERPE

Le Fevre (2001) **Familia y Comunidad en Acción: El proyecto pedagógico Plantel.** Madrid España: Anaya S.A. Editores.

Ley Orgánica De Protección Del Niño, Niña y Adolescente (2000) **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (5.859 Extraordinaria) 10/12/2007.**

Ley Orgánica de Educación. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.929. (Extraordinario), Agosto 15, 2009**.

Mago M. y Roco R. (2007). **El papel de la familia en la enseñanza de valores. Historia de vida: grupo social Ortiz Prieto**. Universidad de Oriente. Núcleo de Sucre. Escuela de Humanidades y Educación. Año 2007.

Maestre, E. y Zamora, A. (2001). **Estudio de la Participación de los padres y representantes en las actividades escolares en la escuela "Don Simón Rodríguez" de Ciudad Bolívar**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Central de Venezuela, Estudios Universitarios Supervisados, Ciudad Bolívar.

Mayz, S. (1998). **Participación de los padres en el proceso educativo**. Caracas: UNESR

Navarro, G. (2002). **La participación de los padres en el proceso de enseñanza aprendizaje de los hijos**. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Concepción en cooperación con Universidad de Estocolmo. Concepción, Chile.

Plata, J. (2011). **El padre de familia y su importancia como motivador en el desempeño escolar de sus hijos**. [Artículo en línea]. Disponible en http//www.congnición.net. [Consulta: 2016, febrero 23].

Ponce, A. (1978) **Educación y Lucha de Clases**. Caracas. Venezuela. Monteavila ediciones.

Ruiz, E. (2007). **Participación de los padres en la educación de sus hijos.** Revista Familia N º 11Pp 13-16. Venezuela: Ediciones San Pablo.

Saavedra, B. (2003) **Psicología del alumno vs. Pedagogía del maestro**. Madrid. España. Morata ediciones.

Valera, F. (2004). **Ética y Acción**. Chile. Dolmen Ediciones.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	13

CLIMA COMUNICACIONAL DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA

Gureyev Barrios
Larry Hernández

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

CLIMA COMUNICACIONAL DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA

Gureyev Barrios
Larry Hernández
Año: 2017

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito analizar el clima comunicacional del personal directivo en educación media técnica. La importancia del estudio radica en que la comunicación es un canal importante empleado por el director de una institución y esta depende en gran parte de sus funciones en la organización como: planificar, organizar y ejecutar los planes y programas en beneficio de la institución. La investigación se fundamenta en las siguientes teorías:Teoría de la Gerencia Participativa Stewart (2008). Teoría del modelo Comunicacional Helicoidal o Espiral Dance (1967) y Planeación del Capital Humano Stanley (1964). Metodológicamente está orientado en un tipo de investigación de campo de nivel analítico, para obtener la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario de 12 ítem, aplicado a una muestra censal de 17 directivos y una muestra sistemática de 65 docentes (producto de una población de 65 docentes). En cuanto a la validez, se llevó a cabo mediante el juicio de expertos y la confiabilidad por Alfa de Cronbach. Los resultados permiten concluir que los Directivos de la ETIR “Mariano Fernández Fortique” carecen de Relaciones Afectivas y sentido de Pertinencia ya que la mayoría no desconocen en gran parte las necesidades de la institución y los talleres de formación que les dictan a su personal la mayoría de la veces no son en función a las necesidades e intereses. Recomendaciones al Personal Directivo debe reconocerse como miembro de un mismo equipo, a fin de evitar confusiones en el desempeño de sus roles.

Palabras clave: Comunicación, Gerencia, Relaciones Interpersonales.

CLIMA COMUNICACIONAL DEL PERSONAL DIRECTIVO EN EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA

Gureyev Barrios
Larry Hernández
Año: 2017

ABSTRACT

The present study aims to analyze the communicational climate of management personnel in technical secondary education. The importance of the study is that communication is an important channel used by the director of an institution and this depends in large part on its functions in the organization such as: plan, organize and execute plans and programs for the benefit of the institution. The research is based on the following theories: Stewart's Theory of Participatory Management (2008). Theory of the Helicoidal or Spiral Dance (1967) and Human Capital Planning Stanley (1964). Methodologically it is oriented in a type of field research of analytical level, to obtain the information was used the technique of the survey and as instrument, the questionnaire of 12 item, applied to a census sample of 17 managers and a systematic sample of 65 teachers (Product of a population of 65 teachers). As for validity, it was carried out by expert judgment and reliability by Cronbach's Alpha. The results allow to conclude that the Directors of the ETIR "Mariano Fernández Fortique" lack Affective Relations and sense of Relevance since most are not largely unaware of the needs of the institution and the training workshops that dictate to their staff the majority Of the times are not according to the needs and interests. Recommendations to the Management Staff should be recognized as a member of the same team, in order to avoid confusion in the performance of their roles.

Keywords: Communication, Management, Interpersonal Relations.

OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

La comunicación ha jugado un papel importante en el vertiginoso avance del hombre actual, se hace necesario mantener una comunicación afectiva tanto en las actividades cotidianas, como en cualquier sistema de integración: es necesario señalar que esta última esta asociada con la colaboración de las diferentes partes que conforman el sistema, que conlleven a la consecución de objetivos comunes.

Cada componente de un sistema necesita de un diseño organizacional para llevar a cabo la integración, uniendo y coordinando las partes que la conforman; siendo, la comunicación una variable que se ve afectada por factores, que influyen en su efectividad. La comunicación clara se considera como un valor importantísimo para que las organizaciones logren sus objetivos con eficiencia y eficacia.

Para el personal directivo, como gerente, el proceso comunicacional constituye una herramienta vital para lograr alcanzar la efectividad en su acción educativa. Si éste logra perfeccionar la forma de comunicarse y practica las técnicas de comunicación en forma eficiente, todas las demás funciones, como la toma de decisiones, la planificación y el control tienen mayor probabilidad de éxito.

La función de dirección se relaciona directamente con la forma de como se deben alcanzar los objetivos de la organización mediante el desempeño de sus miembros. La dirección se refiere a las relaciones interpersonales del personal directivo con los docentes; ya que las funciones de planificación y organización pueden ser eficaces, pero siempre requieren de la comunicación para dar orientaciones a los miembros de la institución.

Para Stoner y Freeman (2006:89) la comunicación “permite a los gerentes educativos y a los docentes de las instituciones escolares, llevar a cabo un trabajo efectivo, donde se tenga como base la planeación para transmitir a las personas sus correspondientes obligaciones, derechos y responsabilidades”

De esta manera se evidencia, que si las instrucciones no son claras y la comunicación no es asertiva traerá consecuencias negativas que afecten las relaciones y el buen desempeño entre los docentes y directivos. Pero si ésta se da de manera efectiva cumplirán cabalmente con sus obligaciones.

De manera que el director educativo en su acción como gerente, debe guiar el proceso educativo de sus docentes mediante su propia planificación debe tratarlos como seres humanos, reconociendo sus fallas y sus errores, escuchándolos y prestando atención a sus problemas administrativos y pedagógicos, dejándolos ser líderes, creativos y participativos**,** lo cual ayudaría a mejorar su rendimiento y a cooperar en el logro de un mejor proceso educativo.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	6

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Cabe destacar, que a nivel nacional se observa una acentuada deficiencia en la gestión gerencial educativa, debido a que algunos docentes que ejercen cargos directivos no cumplen con los requisitos necesarios para desempeñar este rol; pues desconocen las técnicas básicas de la gerencia moderna, los estilos de liderazgo y el proceso de toma de decisiones; aunado a ello, la manera como son manejados los concursos de méritos y ascensos del personal docente no son los más idóneos; en concordancia con lo expuesto Pérez (1999:28) indica "que prevalece la partidocracia, el amiguismo y el clientelismo; obviando la importancia que reviste esta función dentro de la estructura piramidal educativa".

En este sentido, un buen gerente debe tomar en cuenta el desempeño del trabajador y no permitir que exista la preferencia y el favoritismo con su grupo de empleados, debe ofrecerle a todo oportunidades para que los ayude a ser exitosos.

Desde tiempos remotos, los gerentes han buscado mejorar el funcionamiento organizacional, debido a que las consideran antigua. La única forma de alcanzar la competitividad y obtener beneficios era a través de una división horizontal del trabajo y vertical con relación a la toma de decisiones, donde estaba alguien en la cumbre que era la persona pensante y los demás eran robot que se les maltrataban para que hicieran lo que se les ordenaba en ese momento.

Cevallos (2010:1), considera que hoy en día, el concepto de organización ha cambiado y se ha pasado de un pensamiento lineal a un pensamiento sistémico, en donde las cosas no son vistas como estructuras aisladas sino como procesos integrantes de un todo; en tal sentido, se puede decir que la organización "es un sistema de relaciones entre individuos por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes". Dichas metas son producto de la planificación y de los procesos de toma de decisiones en donde los objetivos son creados tomando como base la capacidad de aprender que tienen los empleados - conociéndose que las organizaciones, cobran relevancia al aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje del personal que poseen.

En las Instituciones Educativas, los gerentes creen estar seguros que son capaces de llevar a cabo todas las actividades por mucho tiempo, y para ello, en los actuales momentos se hace indispensable conocer a cerca del comportamiento humano en las organizaciones, pero esto será entendido sólo cuando se le analiza de manera holística, sistemática, multidisciplinaria e interdisciplinaria y donde las relaciones persona-organización deben verse como un todo. Un buen gerente define las tareas de cada uno y diseña un organigrama con líneas de autoridad y responsabilidad, esto permite que el éxito o fracaso de toda la organización no depende solo del gerente si no de toda su estructura organizativa.

Para relacionar el comportamiento individual y sus elementos más interesantes con los patrones de conducta que asumen los individuos dentro de las organizaciones, se debe iniciar por ilustrar lo que significa la conducta o comportamiento y sus diferentes manifestaciones, los elementos y factores de influencia.

Según Higuera (2007:1), la conducta como el modo de ser del individuo y conjunto de acciones que lleva a cabo para adaptarse a su entorno. La conducta "es la respuesta a una motivación en la que están involucrados componentes psicológicos, fisiológicos y de motricidad". La conducta de un individuo, considerada en un espacio y tiempo determinados, se denomina comportamiento.

Toda conducta está determinada por múltiples factores: los genéticos o hereditarios y los situacionales o del medio. Robbins (2001:103), define el comportamiento organizacional como "los elementos claves del comportamiento individual que según están representadas por las características biográficas, la habilidad, la personalidad y el aprendizaje, variables individuales que son fácilmente claras de identificar en todas las personas".

En relación con las características biográficas se dice que los directivos pueden ejercer acciones y adaptarlas al medio o entorno en el cual se desenvuelven siempre y cuando lo hagan de una forma asertiva sin afectar a las personas involucradas. A su vez la conducta juega un papel muy importante en el ser humano debido a que esta, está determinada por diversos factores y si estos no son alterados el comportamiento en el ser humano se efectuará de manera normal pero si el personal es afectado psicológicamente comienzan a aflorar los problemas en el entorno laboral.

A tal realidad, no escapa la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana del Municipio Sucre, en las cuales se ha observado la existencia de una situación problemática de tipo comunicacional, que se evidencia en la escasa frecuencia con que se comunican, el hecho de no respetar las opiniones de los colegas; el tipo de liderazgo demostrado por los directivos pudieran ser, entre otras, las razones de esta problemática. Lo que ha traído como consecuencias o efectos, una duplicidad de información emitida a los docentes, reflejada en la diversidad de criterios en cuanto al trabajo que deberían efectuar en conjunto directivos y docentes, repercutiendo de manera negativa en el desempeño laboral de quienes hacen vida en estas instituciones.

Los planteamientos evidencian, que no se están cumpliendo funciones directivas; ya que en su papel de gerente, no han proporcionado al personal docente la información que éstos necesitan para efectuar sus tareas en forma eficaz. El comportamiento afecta directamente la comunicación lateral u horizontal, ocasionando barreras entre los diferentes niveles de la organización; dando lugar a la comunicación informal y a la cadena de rumores. De continuar dicha situación aumentarían los conflictos y el clima comunicacional se haría cada vez más desfavorable por lo que se pensó que era necesario realizar un diagnóstico para proponer alternativas que conlleve a optimizar la comunicación.

En tal sentido se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo es la comunicación del personal Directivo, de la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana "Mariano Fernández Fortique" ubicada en Cagua Estado Aragua?

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	6

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Objetivo General

Analizar el clima comunicacional del personal directivo en Educación Media Técnica

Objetivos Específicos

Analizar las teorías fundamentales basadas en el clima comunicacional en el personal directivo.

Diagnosticar la situación actual de la comunicación del personal directivo de la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana “Mariano Fernández Fortique.

Determinar los aspectos asociados de la acción gerencial y el clima comunicacional.

Caracterizar el clima comunicacional del personal Directivo de la Educación Media Técnica.

Justificación de la Investigación

Las organizaciones educativas son unidades sociales rigurosamente coordinadas que requieren de la realización de un trabajo mancomunado para alcanzar metas comunes, por lo tanto, se requiere la participación efectiva y eficaz de cada uno de sus miembros. La presente investigación se enmarca dentro de la línea de estudio, fundamentada en la gerencia educativa lo que conlleva a diagnosticar la situación respecto a la problemática planteada

Adquiere significación por cuanto intenta contribuir a que la actividad gerencial llevada a cabo por el personal directivo de la institución educativa en estudio, tomen en cuenta la comunicación como una necesidad productiva en ideas, alternativas y soluciones efectivas, que permitan asumir el compromiso o reto que tienen en la conducción del proceso educativo y en el desempeño eficiente en la organización, puesto que entre sus funciones se encuentra, el clima comunicacional del personal directivo en Educación Media Técnica para ello es conveniente que supervisores, directores, docentes, personal obrero y administrativo, formen equipos de trabajo en los que se planifiquen, organicen y ejecuten talleres de formación y actualización en estrategias y herramientas metodológicas que incidan en cualquier mejora del clima comunicacional.

La investigación es importante porque analiza un conjunto de estrategias que ayudan a fomentar y mejorar el clima comunicacional, las relaciones entre las personas, y propiciar un ambiente de trabajo que motive a todo el personal

Por lo tanto, se justifica la investigación a realizar pues existe la necesidad de poner en práctica, una herramienta educativa que permita prever situaciones futuras a objeto de establecer alternativas de solución que garanticen el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro de un clima organizacional que sea significativamente favorecedor y motivador.

Pero además, un estudio de esta naturaleza, indudablemente se requiere puesto que trae resultados positivos para varios sectores involucrados con el acontecer educativo, en primer lugar, beneficia a los funcionarios que laboran en la Escuela Técnica Industrial Robinsoniana “Mariano Fernández Fortique”.

Desde el punto de vista social, beneficia a los ciudadanos quienes contarán con funcionarios motivados y altamente estimulados para enseñar a sus hijos hacia la vida y el trabajo, asimismo, serán beneficiadas todas las escuelas técnicas del país junto a los docentes y directivos, quienes disponen de dichas estrategias para usarlas como modelo, y ajustarlas y adaptarlas a las realidades de cada región, municipio o estado del país.

El presente estudio significa un aporte teórico de consulta bibliográfica que permite ser revisado y analizado en función de mejorar la calidad educativa en relación a la planificación de estrategias para climas organizacionales, es decir, quien utilice esta investigación, puede despejar dudas y aclarar conceptos.

Puede constituirse en una herramienta que fortalezca o motive a las autoridades y organismos inmiscuidos en la educación venezolana; en el ámbito del estudio, servirá de antecedente a otras investigaciones que sobre el clima organizacional, se constituyan en un espacio de análisis, crítica y reflexión permitiéndoles ahondar en el tema y establecer conclusiones que permitan optimizar el nivel educativo en cuestión.

CONCLUSIONES

Es en este punto cuando luego de haber aplicado el debido análisis a los resultados obtenidos en el instrumento, queda al descubierto las apreciaciones que constituyen las conclusiones de la investigación desarrollada en la institución objeto de estudio y por tanto, es que a través de la información obtenida mediante la aplicación de un instrumento, conformado por 12 ítems dirigido a la institución objeto de estudio, se procedió a sistematizar los resultados.

Con respecto al Diagnóstico de la comunicación del personal directivo de la Escuela Técnica se puede afirmar que en su mayoría los Directivos establecen nexos de apoyo con la comunidad, mantienen una actitud positiva a la hora de dirigirse a su personal y los orientan en cuanto a las funciones que debe cumplir.

En referencia al objetivo N° 2, los resultados evidenciaron que los Directivos de la ETIR “Mariano Fernández Fortique” carecen de Relaciones Afectivas y sentido de Pertinencia ya que la mayoría no desconocen en gran parte las necesidades de la institución y los talleres de formación que les dictan a sus personal la mayoría de las veces no son en función a las necesidades e intereses.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	6

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Universidad Bicentenaria de Aragua
¡Una Universidad para la Creatividad!

DIEP
Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

En cuanto al objetivo 3 relacionado con la caracterización del clima comunicacional del personal Directivo se puede decir en relación a la Dimensión Relaciones Interpersonales que más de la mitad de los encuestados manifestaron promover muy poco las relaciones escuela-comunidad, de igual forma el intercambio de información formal y sistemático. Sin embargo, existe un grupo de ellos 31,25% y 43,75%, que señalaron Casi Siempre y Siempre.

En atención a los indicadores Expectativas, Respeto y Aceptación hay que hacer notar que el mayor porcentaje de los Directivos manifestó no proporcionar un ambiente armónico de paz, compromiso, respeto mutuo y solidaridad en la institución. Sin embargo, un 37.5% asume que Casi Siempre lo hace.

En función a la promoción de talleres de crecimiento personal el 68,75% Siempre y Casi Siempre lo hacen y un porcentaje de 31,25% Casi Nunca y Nunca los promueven.

RECOMENDACIONES

Una vez visto y analizados los resultados que arrojó la presente investigación conviene destacar las recomendaciones pertinentes y acordes con dichos resultados.

Estas recomendaciones van guiadas en la dirección de mejorar los procesos comunicacionales realizados en la ETIR “Mariano Fernández

Fortique” y con la expresa intención de hacer de los miembros directivos verdaderos gerentes y líderes participantes de los procesos gerenciales a los fines de lograr gestiones satisfactorias.

Recomendaciones al Equipo Directivo

Reconocerse como miembro de un mismo equipo, a fin de evitar confusiones en el desempeño de sus roles.

Impulsar la realización de talleres en función de las necesidades e intereses de la institución, estudiantes y docentes.

Escuchar y respetar las sugerencias que le hace su personal docente, para que se transformen en acciones positivas, para crear credibilidad en el cuerpo directivo.

Fomentar cursos, seminarios, talleres o programas de formación en función de los intereses y necesidades de la institución, docentes y alumnos.

A Coordinadores. Se sugiere la revisión de resultados de manera progresiva en comparación con los obtenidos actualmente. Esto como medida de buscar estrategias en apoyo a la gerencia.

Al Personal Docente.
Orientar al personal docente en el momento que lo requieran.

Motivar y actualizar constantemente a su personal acerca del trabajo que desarrollan a diario.

Asimismo, propiciar una comunicación abierta entre los docentes.

REFERENCIAS

Acchua, C. (2005) **Gestión y Calidad en administración**. México: Mc Graw Hill Internacional. S.A.

Ander, E (2005). **Métodos y Técnicas de Investigación Social II. La ciencia: Su Método y la Expresión del Conocimiento Científico**. México: Editorial Lumen.

Antúnez, S. (2000). **Claves Para la Organización de Centros Escolares**. Barcelona: Editorial Horson.

Arias, F (2006) **El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología**. Caracas. Venezuela: Editorial Episteme, C.A.

Arias, F (2000). **Estudios Descriptivos.** (Documento en línea) Disponible:http:planificaciondeproyectosemirarismendi. logspot.com/.../tipos-y-diseño-d...

Álvarez, G (2007) **Planificación y desarrollo de Proyectos sociales y educativos.** Editores Limusa, S.A. de E.V Grupo Noriega Editores Balderas 95, México 95 D.F.

Balestrini, M. (2006) **Cómo se elabora el proyecto de investigación** Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.

Barrios, G. (2016). **Elementos del Proceso de Comunicación.**

Bateman, L. (2004). **Administración. Un nuevo panorama competitivo**. México: Editorial Trillas.

Bermúdez L. (2011).**La Comunicación como proceso estratégico en la toma de decisiones** del Liceo Nacional “José Feliz Ribas”, La Victoria Edo. Aragua. Trabajo final para optar al título de Magister en Educación mención Gerencia. Universidad Bicentenaria de Aragua. San Joaquín de Turmero

Bringas, J (1999). **Propuesta de Modelo de Planificación Estratégica Universitaria.** Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctoren Ciencias Pedagógicas. Ciudad de La Habana-Cuba.

Cárcamo, M (1968). **Las Relaciones Humanas y la Administración de Personal.** Editorial Andrés Bello. Santiago de Chile.

Cevallos, I. (2010). **Comportamiento Organizacional.** México: Editorial Thomson.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N°36.860. Decreto Extraordinario del 30 de Diciembre de 1999.

Chávez, N. (1994). **Introducción a la Investigación**. Venezuela: Artes Gráficas.

Chiavenato, I. (2002) **Administración de los nuevos tiempos.** Colombia: MacGraw-hill Internacional. S.A.83.

Chiavenato, I (1995) **Administración de Recursos Humanos**. México: Editorial Mc Graw – Hill.

Chrudn y Sherman, A (1996). **Administración de personal. Compañía editorial continental** S.A.

David, F.1994. **La gerencia estratégica**. Bogotá: Editorial Legis.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	14

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Dance, M, (1967). **El Modelo de la espiral-helicoidal** (Documento en línea). Disponible: http:// prezi.com/igapaq8xyxra/modelo-de-la-espiral-dedance/.

Garza, T. J. y Patiño, G. S. (2000). **Educación en Valores**. México Editorial Trillas.

Graffe, G. (2005). **La gestión Educativa para la transformación de la escuela.** Caracas UCV

Gibson J. Ivancevich J y Donnelly J (1993) **Organizaciones, conducta, Estructura y Procesos.** México: Nueva Editorial Interamericana.

Goldhaber (1989). **Comportamiento Organizacional.**(5°ed). México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Gómez, R. (1995) **Sistema y Procedimiento Administrativo.** Caracas: Ediciones Fragor, Nueva Edición.

González, R. (2005). **Enfoques actuales sobre estrategia.** [Documento en Línea. Disponible: http://www.monografías.com [Consulta: Septiembre 2015).

Hernández, S. (1997). **Metodología de la Investigación**. México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2003). **Metodología de la Investigación.** México: Mc Graw Hill.

Higuera, E. (2007).**Conductas Inteligentes.** (Documento en línea). Disponible: ttp://www.oards5.melodysoft.com/Seccion010/conductas-12 inteligentes-31.html. Consulta: 2016 Junio, 12.

Hodgetts, R. Altman, S. (1981). **Comportamiento en las Organizaciones.** México: Editorial Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2000) Metodología **de la Investigación Holística.** Caracas, Fundación Sypal.

Inmundo, L. (1994) **Manual del Supervisor Efectivo**. México, Compañía Editorial Continental, S.A.

Kast, F. (1998). **La Administración en las Organizaciones**. Un Enfoque de Sistema. México: Siglo XXI.

Koontz, H. (2002) **Administración una nueva perspectiva global.** Mc Gran. Hill Interamericana S.A. 12va Edic.

Koontz, H. (2004) **Organización y liderazgo.** Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana, S. A.

Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial Número 5.929. Decreto Extraordinario del 15 de agosto de 2009.

Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales (2006). Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Márquez, M. (2007) **Satisfacción Laboral.** Disponible en: http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm.

Martínez, M. (1998). **La investigación cualitativa etnográfica en educación.** Caracas: Texto S.R.L.

Mode. E. (2005). **Elementos de Probabilidad y Estadística**. Editorial Reverté.

Montilla, (2010). **Estrategias motivacionales dirigidas al personal directivo para el fortalecimiento del clima organizacional** en los docentes de la escuela Técnica Robinsoniana Comercial Gran Mariscal de Ayacucho de la Parroquia Corazón de Jesús del Municipio Barinas.

Munch, L. (2005). **Administración del Capital Humano**. México: Editorial Trillas.

Murria, R. Spiegel. (1991). **Probabilidad y Estadística: Población y Muestra.** (Documento en línea). Disponible: jaimeprobabilidadyestadística.blogspot.com/…/población-y-muestra.html.

O´Donovan y Oumarou (2013).**"Sistemas de resolución de conflictos laborales"**. Centro Internacional de Formación Organización Internacional del Trabajo.[Citado:02-09-2015]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/dialogue /documents/publication/wcms_337941.pdf.

Palella, S., Martins, F. (2004). **Metodología de la Investigación Cualitativa**. Caracas: Fondo Editorial UPEL

Palella, S., Martins, F. (2010). **Metodología de la Investigación Cualitativa**. 3ra edición, Año de Edición: Editorial: Fedeupel.

Pérez, A. (1999). **Gerencia de aula en el proceso de enseñanza-Aprendizaje**.(Documento en línea). Disponible: http// monografias.com,Educación. Consulta: julio 2016.

Pérez, C. (2000) **La reforma Educativa ante el cambio del Paradigma.** Caracas: Grupo Eureka.

Rocambrun, (2006) Integración escuela comunidad como enfoque estratégico Gerencial. (Documento en línea) Disponible:www. Monografías.com Educación.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. (2000). Gaceta Oficial N° 5.496. Decreto Extraordinario N° 1.011 del 4 de Octubre de 2000.

Requeijo, D y Lugo, A. (1998). **Administración Escolar**. Caracas: Biosfera.

Ribeiro, L. (1999). **La comunicación eficaz.** (2da ed). España: Uraño.

Robbins, S. (1994). **Administración. Teoría y Práctica**. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robbins, S. (2001) **Fundamentos de la Administración: Conceptos esenciales y aplicaciones.** Pearson Educación.

Rodríguez, Y. y Pineda, M. (2001). **La Experiencia de Investigar.**

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	6

InvesUBA
No. 1
Revista de la Dirección de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenaria de Aragua

Recomendaciones precisas para realizar una investigación y no morir en el intento. Venezuela: Predios.

Rodríguez, E. (2010). **Inteligencia emocional en el liderazgo**. Iberestudios.com.

Rojas, A. (2012). **Patrones de Comunicación del Directivo en la Gerencia de Educación Media General**. Trabajo de Grado de Maestría. Universidad Bicentenaria, Aragua.

Ronda, G (2002). **Estrategia - Eumed.net**(Documento en línea). www.eumed.net/libros-gratis/2011d/1042/estrategias.html. (consulta: Agosto 2009).

Sabino, C. (2000). **El proceso de Investigación**. (4ª ed.). Caracas: Panapo.

Sabino, C. (2006). **Como hacer una tesis. Guía para elaborar y redactar Trabajos científicos**. 2da Edición. Caracas: Editorial Panapo.

Stoner, L. (2006). **Administración**. 6° Edición México Prentice Hall.

Stoner, J y Freeman, E. (2006) **Tendencias en la administración. Cambios perspectivas**. Revistas ciencias de la Educación.

Stewart, H. (2008). **La Gestión Participativa.** Barcelona: Gestión 2000, S.A.

Tamayo y Tamayo (1998) **Marco Teórico.** (Documento en línea). (Documento en línea). Disponible: tesisdeinvest.blogspot.com/…/

Tamayo y Tamayo (2003) **El Proceso de Investigación Científica**. México: Editorial Limusa.

Terry, G. (1990). **Principios de Administración**. Quinta edición México: Editorial Continental.

Universidad Bicentenaria de Aragua. (2012) Vicerrectorado Académico. Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado.

Manual para la Elaboración, presentación y evaluación del trabajo final de investigación de los programas de postgrado.

Universidad Santa María (2001) **Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado.** Caracas: Autor.

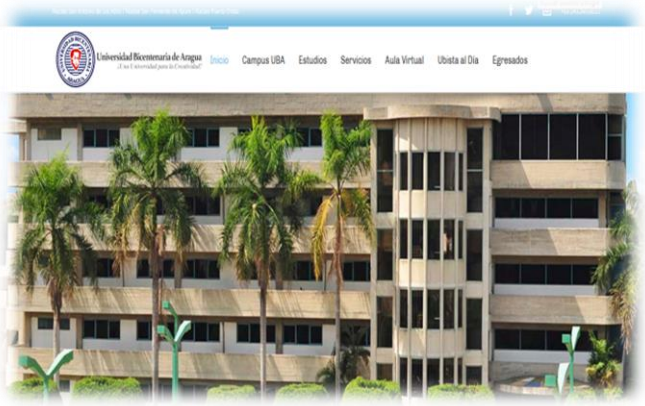
Villegas, M. (2006). **Desarrollo Gerencial.** Caracas: Ediciones Vega

Vivanco, F. (2005). **Muestreo Estadístico. Diseño y Aplicaciones**. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

Recibido	Revisado	Aceptado	Publicado	Páginas
Julio, 2016	Octubre, 2016	Diciembre, 2016	Marzo, 2017	6

Universidad Bicentenaria de Aragua



http://uba.edu.ve/

VI Jornada de Investigación

http://sexta.jornada.campusvirtualuba.net.ve

Aula Virtual de Postgrado

http://aulavirtual-diep-uba.com.ve/moodle/

Diplomado en Educación a Distancia

http://aula.feva.campusvirtualuba.net.ve/

ISSN: 1690 – 3064 Depósito Legal: pp2002022AR286

UNIVERSIDAD BICENTENARIA DE ARAGUA
Av. Santiago Mariño, cruce con Av. Universidad. Sector La providencia.
San Joaquín de Turmero, Estado Aragua, Venezuela
Email: revistainvesuba@gmail.com
Teléfonos: (0243) 2650011